



HAL
open science

L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels

Lucie Jubert

► **To cite this version:**

Lucie Jubert. L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels. Droit. Université de Nanterre - Paris X, 2019. Français. NNT : 2019PA100121 . tel-02505629

HAL Id: tel-02505629

<https://theses.hal.science/tel-02505629>

Submitted on 11 Mar 2020

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.

Membre de l'université Paris Lumières

Lucie Jubert

**L'organisation du travail
et la prévention
des risques professionnels**

Thèse présentée et soutenue publiquement le 29 novembre 2019
en vue de l'obtention du doctorat de droit privé et sciences criminelles
de l'Université Paris Nanterre
sous la direction de M. Cyril Wolmark,
Professeur, Université Paris Nanterre.

Jury :

Rapporteur :	M. Patrice Adam	Professeur, Université de Lorraine
Rapporteur :	M. Olivier Leclerc	Directeur de recherche au CNRS, Université Jean Monnet – Saint-Étienne
Président du jury :	M. Pierre Yves Verkindt	Professeur, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne
Membre du jury :	Mme Nathalie Ferré	Professeur, Université Paris XIII – Villetaneuse
Membre du jury :	M. Jérôme Pélisse	Professeur, IEP de Paris

Université Paris Nanterre

École doctorale 141 : Droit et
science politique
Institut de recherche
sur l'entreprise et les relations
professionnelles

Membre de l'université Paris Lumières

Lucie Jubert

**L'organisation du travail
et la prévention
des risques professionnels**

Thèse présentée et soutenue publiquement le 29 novembre 2019
en vue de l'obtention du doctorat de droit privé et sciences criminelles
de l'Université Paris Nanterre
sous la direction de M. Cyril Wolmark,
Professeur, Université Paris Nanterre.

Jury :

Rapporteur :	M. Patrice Adam	Professeur, Université de Lorraine
Rapporteur :	M. Olivier Leclerc	Directeur de recherche au CNRS, Université Jean Monnet – Saint-Étienne
Président du jury :	M. Pierre Yves Verkindt	Professeur, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne
Membre du jury :	Mme Nathalie Ferré	Professeur, Université Paris XIII – Villetaneuse
Membre du jury :	M. Jérôme Pélisse	Professeur, IEP de Paris

L'université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Elles doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

*À E. P. pour qui cette thèse arrive trop tard,
si tant est qu'elle ait pu un jour l'aider.*

Remerciements

L'aventure qu'est la thèse n'aurait jamais été aussi riche, et plaisante malgré la frénésie des derniers instants, sans toutes les personnes qui y ont contribué.

Ma gratitude va d'abord à mon directeur de thèse, M. Cyril Wolmark, dont les conseils et la bienveillance m'ont permis d'explorer les chemins sur lesquels me menait ma curiosité sans jamais me laisser perdre le fil. Qu'il soit assuré de ma reconnaissance.

Je remercie le GESTES pour m'avoir permis matériellement de mener à bien cette recherche doctorale, et surtout, m'avoir offert un cadre d'échanges et d'ouverture à d'autres disciplines.

Cette recherche a été nourrie par les échanges passionnants avec les encadrants et les doctorants des éditions successives du séminaire d'écriture du Château de Goutelas. Qu'ils soient remerciés, et particulièrement Emmanuelle Lafuma, Tatiana Sachs, Jérôme Porta et Frédéric Guiomard pour leurs précieux conseils.

Ce travail doit beaucoup au centre de recherche qui m'a accueillie, l'IRERP, et à ses anciens et nouveaux directeurs, M. Georges Borenfreund et Mme Elsa Peskine. Ma formation de doctorante et de chargée de TD doit beaucoup à leur bienveillante exigence à l'égard de la recherche comme de l'enseignement. Je remercie l'ensemble des membres du cinquième étage qui, entre les murs gris, ont créé un lieu si chaleureux. Ma gratitude va particulièrement Irina pour son attention maternelle, à Pascale pour avoir su me faire relativiser les tourments de la thèse, et à Marie-Gabrielle pour avoir fait de son bureau un havre où les problèmes administratifs se résolvent par miracle. Cet étage serait bien triste sans les doctorants et anciens doctorants qui l'habitent, et qui toutes ces années m'ont prodigué une tendresse constante. La tristesse que j'éprouve à achever ce travail et à perdre mon excuse pour venir partager avec vous gâteaux, joies, craintes et projets fantasques de réaménagement de la bibliothèque témoigne de l'infinie gratitude que j'éprouve. Je suis particulièrement reconnaissante à mes relecteurs pour leur traque patiente et leur sens de l'abnégation. J'ai une pensée pour Sabrina et Nicolas avec qui je partage les joies de la fin. Enfin, pour Lou et Arthur, mes vieux compères, avec qui cette aventure a commencé et qui, j'espère, sera suivie de bien d'autres.

Je remercie mes amis et les anonymes qui certains soirs m'ont offert un bout de canapé pour y conter mes doutes. Aux copains qui ont fait défiler par magie les premières années de droit sous la tonnelle des cafés. À Joran, Benoît et Hugo qui m'ont appris qu'il valait mieux partager de beaux problèmes que de ne pas en avoir. À Emma, Mathilde et Adrien pour leur tendresse et leur indéfectible soutien malgré les kilomètres (cette fois, je viens !).

Je remercie ma famille qui m'a appris qu'on pouvait chercher de mille manières. À mon père pour le goût de la lumière, à ma mère qui bien malgré moi aura fini par me donner le sens de l'organisation, à Jean-Jacques pour m'avoir raconté toutes les notes de bas de Pache. À Antonin pour m'avoir donné envie de suivre ses traces, à Tristan pour m'avoir montré que les connaissances ne germaient pas que dans les livres, et à Camille pour être la plus fascinante des nanoparticules.

À Thomas, enfin, pour être un jour apparu dans la poussière d'un après-midi brûlant.

Liste des abréviations

AFAQ	Association française pour l'assurance de la qualité
AFNOR	Association française de normalisation
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration de conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
APD	Archives de philosophie du droit
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Ass. plen.	Cour de cassation, Assemblée plénière
BIT	Bureau international du travail
<i>BJT</i>	Bulletin Joly Travail
BTP	Bâtiment et travaux publics
C2P-C3P	Compte personnel de prévention de la pénibilité
C. civ.	Code civil
c. pen	Code pénal
c. proc. civ.	Code de procédure civile
c. s. s.	Code de sécurité sociale
c. trav.	Code du travail
CA	Cour d'appel
CACT	Commission d'amélioration des conditions de travail
<i>Cahiers de l'IRT</i>	<i>Cahiers de l'Institut régional du travail</i>
<i>Cahiers SMT</i>	<i>Cahiers de l'Association santé et médecine du travail</i>
<i>Cab. soc.</i>	<i>Cahiers sociaux du Barreau de Paris</i>
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
Cass. Civ. 2 ^e	Cour de cassation, deuxième chambre civile
Cass. Ch. mixte	Cour de cassation, chambre mixte
Cass. Ch. réun.	Cour de cassation, chambres réunies
Cass. Com.	Cour de cassation, chambre commerciale
Cass. Soc.	Cour de cassation, chambre sociale
COCT	Conseil d'orientation des conditions de travail
Cons. constit.	Conseil constitutionnel
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Conseil d'État

CEDH	Cour européenne des droits de l'Homme
CEDS	Comité européen des droits sociaux
CEN	Comité européen de normalisation
CET	Compte épargne-temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CLP	Classification et d'étiquetage des produits chimiques
CMR	Cangérogène, mutagène, reprotoxique
CNAMTS	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNOM	Conseil national de l'Ordre des médecins
CNPF	Conseil national du patronat français (devenu le MEDEF)
COCT	Conseil d'orientation des conditions de travail
COR	Conseil d'orientation des retraites
CRRMP	Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles
CSE	Comité social et économique
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
<i>D.</i>	<i>Recueil Dalloz</i>
<i>Dalloz Actu</i>	<i>Dalloz Actualités</i>
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DGT	Direction générale du travail
<i>DOXA</i>	<i>Cuadernos de Filosofía del Derecho</i>
<i>DSM</i>	<i>Manuel diagnostic et statistique des troubles mentaux</i>
<i>Gaz. Pal.</i>	<i>Gazette du Palais</i>
EN	Norme technique du CEN
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
InVS	Institut national de veille sanitaire
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISO	Organisation internationale de normalisation ; norme technique de l'ISO

<i>JCP</i>	<i>Semaine juridique</i>
<i>JCP E</i>	<i>Semaine juridique, édition entreprise</i>
<i>JCP G</i>	<i>Semaine juridique, édition générale</i>
<i>JCP N</i>	<i>Semaine juridique, édition environnement</i>
<i>JCP S</i>	<i>Semaine juridique, édition sociale</i>
<i>JDI</i>	<i>Journal de droit international</i>
<i>JSL</i>	<i>Jurisprudence sociale Lamy</i>
<i>Lexbase hebdo éd. soc.</i>	<i>Lexbase hebdomadaire, édition sociale</i>
<i>LSQ</i>	<i>Liaisons sociales quotidien</i>
<i>MEDEF</i>	Mouvement des entreprises de France
<i>NF</i>	Norme technique de l'AFNOR
<i>OIT</i>	Organisation internationale du travail
<i>OMS</i>	Organisation mondiale de la Santé
<i>OPPBTP</i>	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
<i>OS</i>	Ouvriers spécialisés
<i>PISTES</i>	Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé
<i>PST</i>	Plan Santé au travail
<i>QVT</i>	Qualité de vie au travail
<i>REACH</i>	Enregistrement, évaluation, autorisation des substances chimiques et restrictions des substances chimiques
<i>RDLF</i>	<i>Revue des droits et libertés fondamentaux</i>
<i>RDSS</i>	<i>Revue de droit sanitaire et social</i>
<i>RDT</i>	<i>Revue de droit du travail</i>
<i>Rev. Lamy. Dr. aff</i>	<i>Revue Lamy de droit des affaires</i>
<i>REAS</i>	<i>Revue française des affaires sociales</i>
<i>RIDC</i>	<i>Revue internationale de droit comparé</i>
<i>RIMHE</i>	<i>Revue interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise</i>
<i>Riséo</i>	Risques études et observations
<i>RJS</i>	<i>Revue de jurisprudence sociale</i>
<i>RPS</i>	Risques psychosociaux
<i>RSE</i>	Responsabilité sociale des entreprises
<i>RTD civ.</i>	<i>Revue trimestrielle de droit civil</i>
<i>SUMER</i>	Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (enquête)
<i>TFUE</i>	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
<i>TGI</i>	Tribunal de grande instance
<i>TLFI</i>	<i>Dictionnaire Trésor de la langue française informatisé</i>
<i>TMS</i>	Troubles musculosquelettiques

Sommaire

Remerciements	5
Liste des abréviations	7
INTRODUCTION GÉNÉRALE	13
Première partie RECONNAÎTRE LES LIENS ENTRE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES RISQUES PROFESSIONNELS	31
TITRE 1 LA MISE EN RAPPORT DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	33
Chapitre 1 L'organisation du travail dans l'ombre des risques professionnels	35
Chapitre 2 L'organisation du travail révélée par les risques professionnels	81
CONCLUSION DU TITRE 1	136
TITRE 2 L'ÉLABORATION DES CAUSALITÉS ENTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL	139
Chapitre 1 Les classifications des risques professionnels	143
Chapitre 2 L'identification des situations de travail à risque	209
CONCLUSION DU TITRE 2	298
CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE	301

Seconde partie	
AGIR SUR LES LIENS ENTRE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES RISQUES PROFESSIONNELS	303
TITRE 1	
L'ACTION PRÉVENTIVE ET LES CHOSES DU TRAVAIL	305
Chapitre 1	
La normalisation de l'organisation du travail	307
Chapitre 2	
La maîtrise des risques professionnels	369
CONCLUSION DU TITRE 1	436
TITRE 2	
L'ACTION PRÉVENTIVE ET LES TRAVAILLEURS	439
Chapitre 1	
La mise à l'écart des travailleurs	441
Chapitre 2	
L'implication des travailleurs	499
CONCLUSION DU TITRE 2	566
CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE	569
CONCLUSION GÉNÉRALE	571
Bibliographie générale	573
Index	637
Table des matières	647

Introduction générale

1. Au lecteur, soucieux d'entrer dans le vif du sujet, il faudrait croquer en quelques lignes assurées les risques professionnels et la prévention, expliquer leurs rapports avec le travail et le pouvoir de l'employeur. Il faudrait esquisser comment le droit du travail saisit de ses mots les souffrances des travailleurs. À ce lecteur, il faut confesser que la plume hésite à dresser d'un trait léger ces quelques contours tant les catégories juridiques semblent ébranlées.

2. Les activités productives, les dangers qu'elles génèrent et leur traitement juridique ont profondément évolué. Depuis la fin des années 1970, l'organisation de la production s'est transformée sous l'effet des évolutions techniques, comme l'automatisation et l'informatique ou l'usage croissant des substances chimiques¹. Aux nouveaux risques liés aux technologies de l'information et de la communication qui brouillent la frontière du temps et du lieu de travail², s'ajoute la multiplication des risques à effets différés³. Ces derniers – comme l'illustre la crise de l'amiante⁴ –, n'en finissent pas de bouleverser la prévention et la réparation des risques professionnels⁵. À ces transformations s'ajoutent le « tournant managérial »⁶ des années 1980 et l'apparition du toyotisme⁷, du *lean*

1. Pierre NAVILLE, *Vers l'automatisme social ? Machines, informatique, autonomie et libertés*, Ed. Syllepses, rééd. (1^{re} éd. Gallimard, 1969), coll. « Mille marxismes », 2016.

2. Jean-Emmanuel RAY et Pierre-Yves VERKINDT, « Nouveaux risques, nouveau droit de la santé au travail » in, *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 2018, p. 831-847 ; Sophie FANTONI-QUINTON, « Transformations technologiques et la santé des salariés », *SSL*, 2005, 1232.

3. Annie THÉBAUD-MONY, « Risques industriels, effets différés et probabilistes : quels critères pour quelle preuve ? » in Annie THÉBAUD-MONY, Véronique DAUBAS-LETOURNEUX, Nathalie FRIGUL et Paul JOBIN (dir.), *Santé au travail : approches critiques*, La Découverte, Paris, 2012, p. 21-39.

4. Morane KEIM-BAGOT, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, Dalloz, 148, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2015, p. 147 et s.

5. Les arrêts d'Assemblée plénière et de la chambre sociale de la Cour de cassation relatifs à la réparation du préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante et des mineurs de charbon en constituent une illustration récente : Cass. Soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623 ; à paraître ; Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442 ; à paraître.

6. Christophe DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Ed. du Seuil, rééd. (1^{er} éd. 1998), coll. « Points. Essais », Paris, 2009, p. 52 et s. Voir également, sur l'analyse des discours et des justifications : Luc BOLTANSKI et Eve CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 2^e éd., coll. « Tel », Paris, 2011, p. 99-165.

7. Tommaso PARDI, « La réalité et les impasses du système de production Toyota à la base du *Lean* » in Annie THÉBAUD-MONY, Philippe DAVEZIES, Laurent VOGEL et Serge VOLKOFF (dir.), *Les risques du travail. Pistes critiques et pratiques*,

management⁸ et plus récemment de l'entreprise apprenante⁹ ou libérée¹⁰. Si les fondements du taylorisme ne sont pas bouleversés¹¹, l'intensification du travail¹², associée aux nouvelles formes d'encadrement de la main-d'œuvre¹³ et à la « mobilisation totale »¹⁴ des travailleurs, entraînent une montée de la souffrance psychique¹⁵. La santé mentale¹⁶, les harcèlements moral et sexuel, le stress et le *burn-out* forment autant de notions auxquelles sont désormais confrontés le droit et les juristes. Les risques professionnels ne sont plus seulement physiques mais également psychiques et sociaux¹⁷.

L'épaisseur, la temporalité et la géographie nouvelle des risques professionnels se sont accompagnés d'une substantielle modification des règles juridiques¹⁸. L'adoption des principes généraux de prévention par la transposition de la directive-cadre communautaire du 12 juin 1989¹⁹

.....
La Découverte, Paris, 2015, p. 53-56.

8. Danièle LINHART et Robert LINHART, « Les ambiguïtés de la modernisation. Le cas du juste-à-temps », *Réseaux*, n° 69, 1995, p. 45.

9. Daniele LINHART, « II. Des évolutions qui tranchent » in, *La modernisation des entreprises*, La Découverte, Paris, 2010, p. 22-44.

10. Thomas COUTROT, *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ? Enquête sur les modes d'organisation du travail*, La Découverte, Paris, 1998 ; Thierry ROUSSEAU et Clément RUFFIER, « L'entreprise libérée entre libération et délibération. Une analyse du travail d'organisation dans une centrale d'achat », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, n° XXIII, 2017, p. 109.

11. D. LINHART, « III. Des changements moins audacieux », *op. cit.* ; Thomas COUTROT, « La division du travail » in, *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, Paris, 2002, p. 20-40.

12. Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF, « *Citius, altius, fortius*. L'intensification du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 114, 1996, p. 54 ; Duncan GALLIE, « L'intensification du travail en Europe 1996-2001 ? » in Philippe ASKENAZY, Damien CARTRON, Frédéric DE CONINCK et Michel GOLLAC (dir.), *Organisation et intensité du travail*, coll. « Le travail en débats », Octarès, Toulouse, 2006, p. 239-259.

13. Il s'agit désormais moins de définition du contenu des tâches et des gestes que d'élaboration de plans, de systèmes ou de dispositifs de gestion : Marie-Anne DUJARIER, *Le management désincarné : enquête sur les nouveaux cadres du travail*, La Découverte, Paris, 2013. Sur l'évaluation des performances : Christophe DEJOURS, *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, Ed. Quae, INRA, coll. « Sciences en questions », Paris, 2003. Sur la surveillance et le contrôle : Pascal LOKIEC et Judith ROCHFELD, « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination » in, *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 2018, p. 545-568. Sur l'autoévaluation : Gwenola Bargain, « De l'évaluation économique du droit à l'évaluation de la personnel », in Jeanne-Marie TUFFÉRY-ANDRIEU et Fleur LARONZE (dir.), *Les normes du travail : une affaire de personnes ?*, Bruylant, 2015, Bruxelles, p. 201-211, spé. p. 208-210

14. Daniele LINHART, *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, ERES, Toulouse, 2015 ; Thomas PÉRILLEUX, « La subjectivation du travail », *Déviance et Société*, n° 27, 2003, p. 243, 3 ; Alain SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres*, Fayard, IEA Nantes, Cours au Collège de France (2012-2014), coll. « Poids et mesure du monde », Paris, 2015 ; Alain SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 2000, p. 131.

15. C. DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, *op. cit.*

16. Loïc LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, 40, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2005, p. 75, n° 240 et s.

17. Patrice ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit ouvrier*, 2008, p. 313 ; Loïc LEROUGE, « Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé », *Droit social*, 2014, p. 152.

18. Sur cette dynamique d'élargissement et d'approfondissement : Jean-Pierre LABORDE, « Regards sur des évolutions du droit » in Nicolas CHAIGNOT DELAGE et Christophe DEJOURS (dir.), *Clinique du travail et évolutions du droit*, PUF, Paris, 2017, p. 307-331.

19. 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 n° L 183 du 29 juin 1989. Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail ; JORF du 7 janvier 1992, p. 319.

et la « fondamentalisation » du droit à la santé des travailleurs²⁰ en forment les traits les plus saillants. La redécouverte par les arrêts *Eternit* du 28 février 2002 de l'obligation de sécurité de l'employeur²¹ et la consécration le même jour de l'obligation de sécurité du travailleur par l'arrêt *Deschler*²² témoignent d'un renouvellement du champ et de la teneur de la prévention des risques professionnels. Leur destin jurisprudentiel manifesterait le changement de « logique »²³ ou de « paradigme »²⁴ du droit de la santé et de la sécurité au travail. Signalant l'importance sans précédent acquise par la prévention des risques professionnels, ces obligations symbolisent dans l'ordre juridique « la modernité réflexive »²⁵ ou le « nouveau libéral »²⁶ de la « société du risque »²⁷.

3. L'obligation de sécurité de l'employeur n'a pourtant rien d'une idée entièrement nouvelle. En effet, ce n'est pas la première fois dans l'histoire du droit du travail qu'elle est proposée. À la fin du XIX^e siècle, l'industrialisation²⁸ et la naissance de la grande entreprise²⁹ bousculent la régulation juridique de ces formes d'organisation du travail³⁰ et des risques qu'elles créent. Pour y répondre et trouver un fondement à la réparation des dommages causés aux ouvriers, la « découverte » d'une obligation de sécurité à la charge de l'employeur dans le contrat de louage de services est proposée par une large partie de la doctrine³¹. Les débats sur la teneur de cette obligation – de moyens ou de résultats – sont vifs³². Cependant, ce n'est pas la solution retenue par le législateur qui lui

20. Lise CASAUX-LABRUNÉE, « Le droit à la santé » in Rémy CABRILLAC (dir.), *Libertés et droits fondamentaux*, Dalloz, Paris, 2019, p. 1051-1086. Sur ce droit, cf. *infra*, n° 1008, p. 533 et s.

21. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 (6 arrêts), *Eternit*; *Bull. civ.*, V, n° 81; *Droit social*, 2002, p. 828, comm. Matthieu BABIN et Nathalie PICHON; *JCP G*, 2002, II 10053 concl. Alexandre BENMAKHLOUF; *RTD civ.*, 2002, p. 310, note Patrice JOURDAIN; *D.*, 2002, p. 1285, obs. Philippe LANGLOIS; *Droit social*, 2002, p. 445, comm. Arnaud LYON-CAEN; *RDSS*, 2002, p. 357, obs. Philippe PÉDROT et Guylène NICOLAS.

22. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-41.220 *Roland Deschler c/ Textar France*; *Bull. civ.* V, n° 881; *D.*, 2002, p. 2079; *D.*, 2002, p. 2079, note Harold Kobina GABA; *Droit social*, 2002, p. 533, obs. Raymonde VATINET.

23. Marie-Ange MOREAU, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs », *Droit social*, 2013, p. 410.

24. Benoît DORÉMUS, « Penser la relation « santé-travail » : remarques sur l'émergence d'un nouveau paradigme », *RDSS*, 2012, p. 706; Benoît DORÉMUS, *Pour un changement de paradigme en santé-travail. Essai sur les évolutions juridiques et politiques nécessaires*, Univ. Rennes I, 2011.

25. Ulrich BECK, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Flammarion, rééd., coll. « Champs. Essais », Paris, 2003.

26. Jean-Baptiste FRESSOZ et Dominique PESTRÉ, « Risque et société du risque depuis deux siècles » in Dominique BOURG (dir.), *Du risque à la menace*, PUF, Paris, 2013, p. 17-56.

27. U. BECK, *op. cit.*

28. Jean-Charles ASSELAÏN, « Révolution industrielle », in *Encyclopædia Universalis*.

29. Philippe LEFEBVRE, *L'invention de la grande entreprise*, PUF, coll. « Sociologies », Paris, 2003; Alain COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, n° 6, 2002, p. 1521; Cyril WOLMARK, « L'émergence de la subordination », *SSL*, 2013, 1576. Sur ces aspects historiques, cf. *infra*, n° 36, p. 36 et s.

30. François EWALD, *L'État-Providence*, B. Grasset, Paris, 1986.

31. Marc SAUZET, « De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers », *Revue critique*, 1883, p. 596; Charles SAINCTELETTE, *De la responsabilité et de la garantie*, Bruylant, Librairie A. Marescq, Bruxelles, Paris, 1884; Ernest-Désiré GLASSON, *Le Code civil et la question ouvrière*, T. 125, Compte rendu de l'Académie des sciences morales et politiques, 1886, p. 866-871; Marcel PLANIOL, « Pourquoi la charge de la preuve, en cas d'accident, doit retomber sur l'ouvrier en cas d'accident, malgré la nature contractuelle de l'obligation du patron », *Revue critique*, 1988, p. 279; Paul PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Arthur Rousseau, 1^{re} éd., Paris, 1894, p. 360-369.

32. F. EWALD, *op. cit.*, p. p. 265-282; Jean-Louis HALPÉRIN, « La naissance de l'obligation de sécurité », *Gaz. Pal.*, 1997, p. 1176; Patrick MORVAN, « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », *Droit social*, 2007, p. 674.

préfère une réparation fondée sur le risque consacrée dans la loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents du travail³³.

La redécouverte de cette obligation de sécurité et la résurgence contemporaine des incertitudes qui entourent sa teneur sont frappantes³⁴. À plus d'un siècle de distance, l'obligation de sécurité de l'employeur façonnée par la Cour de cassation constitue une forme de réponse à un contexte analogue, c'est-à-dire à l'évolution des formes techniques, sociales et économiques de travail et de production. Si la résurgence de l'obligation de sécurité est symptomatique des bouleversements juridiques qui agitent la prévention des risques professionnels, elle signale en même temps la permanence de la structure juridique de la prévention. Il s'agit aujourd'hui comme hier de trouver comment articuler l'activité de travail, le pouvoir de l'employeur et les risques professionnels.

4. La permanence profonde de la prévention et le renouvellement sans précédent des rapports qui la traversent posent donc une énigme à ceux qui entendent analyser les mutations des formes de travail et de pouvoir, tout en les rapportant à la diversification des risques pour la santé et la sécurité (I). Pour guider les pas et résoudre cette énigme, il sera proposé un outil d'analyse, l'organisation du travail, dont il faudra tester la solidité (II). Ce cadre conceptuel permet d'analyser les liens entre l'organisation du travail et les risques professionnels au cœur de la prévention et, on l'espère, permet d'éclairer d'un jour nouveau ses principes structurants et mettre en lumière ses déplacements face aux transformations des organisations productives (III). Le choix d'un tel cadre conceptuel invite à préciser la méthode adoptée (IV).

I. Les risques professionnels, l'activité de travail et le pouvoir de l'employeur au cœur de la prévention

5. Visant à anticiper la production d'un dommage par la réduction de sa gravité ou de sa probabilité de réalisation, la prévention se fonde sur trois piliers : le risque professionnel, l'activité de travail et le pouvoir de l'employeur.

33. Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail ; *JORF* du 10 avril 1898, p. 2209. Jean-Jacques DUPEYROUX, « Centenaire de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Un deal en béton ? », *Droit social*, 1998, p. 631 ; Jean-Philippe HESSE, « Le nouveau tarif des corps laborieux : la loi du 8 avril 1898 concernant les responsabilités des accidents » in Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de Droit du Travail. L'histoire par les lois*, coll. « Points d'appui », Ed. de l'Atelier, Paris, 1998, p. 89-103.

34. *Ex multis* : Pierre-Yves VERKINDT, « Les obligations de sécurité du chef d'entreprise : aspects de droit civil », *SSL*, 2006, 1286 ; P. MORVAN, « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », *Droit social*, 2007, p. 674 ; Sophie FANTONI-QUINTON et Pierre-Yves VERKINDT, « Obligation de résultat en matière de santé au travail », *Droit social*, 2013, p. 229 ; Marie-Ange MOREAU, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs », *Droit social*, 2013, p. 410 ; Emmanuelle LAFUMA, « Effectivité de l'obligation de sécurité et atteinte effective à la santé : quelle conception juridique de la prévention », *RJS*, 2016/8-9, p. 565 ; Geneviève PIGNARRE et Louis-Frédéric PIGNARRE, « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? », *RDT*, 2016, p. 151 ; Luc DE MONTVALON, « Le crépuscule de l'obligation de sécurité de résultat », *JSL*, 2018, 449 ; Caroline BLANVILLAIN, « L'obligation de sécurité de résultat est morte ! Vive l'obligation de sécurité ! », *RDT*, 2019, p. 173 ; Patrice ADAM, « Obligation de sécurité et responsabilité patronale du fait d'autrui. Nœud marin ou nœud gordien ? », *RDT* 2019, p. 335.

6. La définition du risque professionnel. Le risque désigne en droit, et de façon commune à d'autres disciplines³⁵, la probabilité de réalisation d'un dommage³⁶. Le risque n'est donc pas la menace ou le danger, mais sa mise en rapport calculé avec leurs conséquences³⁷. Il est en quelque sorte « une mesure de l'incertitude »³⁸. Le risque professionnel répond à cette définition générale tout en présentant un caractère particulier en ce qu'il est lié au travail. Il peut être défini comme la probabilité d'une atteinte à la sécurité ou à la santé physique et mentale du travailleur, causée par le fait ou à l'occasion de son activité de travail³⁹.

Si le risque professionnel est susceptible d'entraîner maladies professionnelles et accidents du travail pris en charge en droit de la sécurité sociale, il peut désigner, plus largement, des atteintes potentielles à la santé ou à la sécurité qui ne sont pas réparées dans ce cadre⁴⁰. Dans le code du travail, il désigne les atteintes potentielles à la santé et à la sécurité, sans qu'elles ne recourent toujours le champ des accidents du travail et des maladies professionnelles⁴¹. Au sens de la prévention, le risque professionnel est le risque lié à l'activité de travail, avéré ou parfois seulement suspecté⁴², indépendamment de sa réalisation et de son éventuelle prise en charge par les mécanismes du droit de la sécurité sociale.

7. Cette définition du risque professionnel laisse deviner les rapports qui se nouent entre le risque, l'activité de travail et le pouvoir de l'employeur.

Le risque professionnel entretient un lien irréductible avec l'activité de travail. Celle-ci, comprise comme l'ensemble des gestes et des procédés techniques de production de biens ou

35. En médecine, le risque est la « conjonction de la probabilité et des dommages pouvant être causés par un événement redoutable » : « Risque », *Dictionnaire de l'Académie de médecine*, 2019, [en ligne], consulté le 3 août 2019. Le risque est un champ de recherches sociologiques : David LE BRETON, *Sociologie du risque*, PUF, coll. « Que sais-je ? », Paris, 2017. Introduction, p. 3-10 ; Alain BOURDIN, « La modernité du risque », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 114, 2003, p. 5. Ces recherches sont particulièrement inspirées par les travaux d'U. Beck : U. BECK, *op. cit.* Voir également : Arnaud MIAS, *Les risques professionnels. Peut-on soigner le travail ?*, Ellipses, coll. « La France de demain », Paris, 2010, p. 9-12.

36. « Risque », in Denis ALLAND et Stéphane RIALS, *Dictionnaire de la culture juridique*, PUF, 2003, Paris, p. 1372-1374 ; Florence MILLET, *La notion de risque et ses fonctions en droit privé*, Univ. Paris X Nanterre, 1998, p. 1 et s. ; Nadège VOIDEY, *Le risque en droit civil*, PUAM, Aix-Marseille, 2005, p. 39 ; Caroline VANULS, *Travail et environnement. Regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* Presses universitaires d'Aix-Marseille, coll. « Centre de droit social », Aix-en-Provence, 2014, p. 52, n° 25 et s. ; Jacques MOURY, « Avant-propos » in, *Le risque. Rapport annuel de la Cour de cassation*, La Documentation française, Paris, 2011, p. 77-109.

37. Sur l'aspect calculé du risque : F. EWALD, *op. cit.*, p. 175 et s.

38. D. LE BRETON, *op. cit.*, p. 3.

39. L'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale définit l'accident du travail comme « l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». Pour une approche similaire : C. VANULS, *op. cit.*, p. 71, n° 60 et s.

40. Sur le concept de « risque professionnel pris en charge » et sur l'angle-mort de la réparation : M. KEIM-BAGOT, *op. cit.* n° 13 et s., p. 20 et s. et n° 180 et s., p. 113 et s.

41. L'autonomie du droit du travail et du droit de la sécurité sociale en la matière se constate en matière de qualification de l'incapacité consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. La protection contre le licenciement dans la période de suspension du contrat de travail n'est pas dépendante de la seule prise en charge par la CPAM : Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 10-11.699, *Bull. civ.*, V, n° 169

42. Le principe de prévention et le principe de précaution visent tous deux à anticiper la réalisation d'un risque. Ils se distinguent par le degré de certitude du risque. La prévention vise un risque identifié et avéré tandis que la précaution vise un risque seulement suspecté. En ce sens : Pierre LASCOUTES « La précaution, un nouveau standard de jugement », *Esprit*, 1997, p. 129. En droit du travail, la prévention se fonde d'abord sur un risque professionnel avéré. Toutefois, certaines dispositions laissent place aux risques simplement suspectés : Caroline VANULS, « Regards sur la précaution en droit du travail », *RDT*, 2016, p. 16.

de services au sein d'une entreprise, expose à des menaces variées⁴³. Ces dernières sont liées aux machines, aux équipements ou aux produits utilisés, mais aussi aux gestes eux-mêmes comme le montrent les troubles musculosquelettiques⁴⁴. Les contraintes temporelles et la discipline collective qu'implique l'activité exercée dans une entreprise peuvent également être génératrices de risques notamment psychosociaux. Ainsi, c'est dans l'activité de travail que naissent les dangers et les menaces qui forment le risque professionnel.

Ce n'est, à l'évidence, pas toute activité humaine de production que vise le risque professionnel, mais bien l'activité de travail *subordonnée*, c'est-à-dire l'activité de travail dirigée par l'employeur qui en a la maîtrise et qui en détermine les conditions d'exécution. Autrement dit, le risque professionnel entretient des rapports avec l'activité de travail façonnée par le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction que l'employeur tient du contrat de travail. Les gestes, procédés ou équipements de travail sont déterminés de manière directe par les prescriptions de l'employeur ou plus indirectement par l'insertion du travailleur dans un réseau de contraintes matérielles et temporelles⁴⁵. Dès lors, et au risque d'énoncer un truisme, dans la notion de risque professionnel, le pouvoir de l'employeur sur l'activité de travail est considéré dans sa dimension créatrice de dangers.

8. La fonction du risque professionnel. Ainsi conçu, le risque professionnel joue une double fonction d'imputation⁴⁶. En droit de la sécurité sociale, il permet la prise en charge de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle⁴⁷. En droit du travail, le risque professionnel sert à imputer la charge de la prévention, c'est-à-dire la mise en œuvre de mesures visant à anticiper sa réalisation soit en réduisant sa probabilité de réalisation, soit en limitant sa gravité.

Dans sa fonction imputative, le risque professionnel fait émerger d'autres liens avec l'activité de travail subordonnée et le pouvoir de l'employeur. En effet, en raison de l'autorité qu'il a sur les travailleurs, de sa maîtrise de leur activité et des conditions dans lesquelles elle s'exerce, l'employeur supporte la charge de prévenir les risques professionnels⁴⁸. Ce faisant, le droit de la santé et de la sécurité au travail impose que la prévention des risques professionnels passe par l'habilitation de l'employeur à exercer son pouvoir de direction pour adopter et mettre en œuvre des mesures

43. L'activité de travail est ici opposée au résultat du travail, c'est-à-dire au bien ou au service produit. Sur cette opposition : Cyril WOLMARK, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Droit social*, 2016, p. 439. Voir également : Delphine GARDES, *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* LGDJ-Lextenso et PUT, coll. « Collection des thèses de l'IFR », Paris, 2013, p. 214 et s. Pour une approche de l'activité en sciences humaines : Alexandra BIDEZ, « Activité », in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT et Arnaud MIAS, *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, Paris, p. 6-12.

44. Nicolas HATZFELD, « Troubles musculosquelettiques », in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT et Arnaud MIAS, *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, Paris, p. 815-820.

45. Cette approche est inspirée des travaux de M. Foucault sur le pouvoir comme un ensemble de « mailles » et de micro pouvoirs qui s'exercent sur les corps : Michel FOUCAULT, « Les mailles du pouvoir » in, *Dits et écrits*, Tome II, 1976-1988, coll. « Quatro », Gallimard, 2001, p. 1001-1020, texte n° 297 ; Michel FOUCAULT, *Surveiller et punir*, Gallimard, coll. « Tel », Paris, 1993.

46. Sur la fonction imputative du risque en matière de prévention : F. MILLET, *op. cit.*, p. 387 et s.

47. Sur la fonction du risque en droit de la sécurité sociale : M. KEIM-BAGOT, *op. cit.*

48. Sur le contrat de travail comme convention de répartition des risques : Antoine LYON-CAEN, « Les clauses de transfert des risques sur le salarié » in, *Les frontières du salariat*, coll. « Thèmes et commentaires », Dalloz, Paris, 1996, p. 151, spé. 154 et s ; Thomas PASQUIER, *L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel*, LGDJ, 53, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2010, p. 154 et s. Voir également, dans une perspective historique : F. EWALD, *op. cit.*, p. 315.

préventives. Ambivalent⁴⁹, ce pan du droit du travail limite et fonde le pouvoir de l'employeur sur l'activité de travail, et ce en vue de prévenir les risques professionnels.

9. La circularité des rapports entre le risque professionnel, l'activité de travail et le pouvoir de l'employeur. Ce sont précisément ces rapports entre le risque professionnel, l'activité de travail et le pouvoir de l'employeur qui sont en train de se métamorphoser depuis quelques décennies, comme en témoigne la résurgence des obligations de sécurité de l'employeur et du travailleur.

Le risque professionnel, puisqu'il est déterminé en considération de l'activité de travail et du pouvoir de l'employeur sur celle-ci, ne saurait être indifférent à la transformation des formes de travail, de production et d'exercice du pouvoir dans l'entreprise de nature à créer de nouveaux dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs. Pareillement, l'action préventive évolue sous l'effet de ces nouveaux risques professionnels. Ceux-ci impliquent en effet de modifier l'encadrement du pouvoir de l'employeur sur l'activité de travail, soit en interdisant certaines de ses formes d'exercice les plus pathogènes⁵⁰, soit au contraire, en l'habilitant à accomplir certains actes. En considération de ces nouveaux risques, sont ainsi justifiées autant la limitation de la mise en place d'une évaluation individualisée des performances comme le *benchmark*⁵¹, que l'autorisation pour l'employeur de mener des enquêtes internes afin de déceler tout risque de harcèlement moral ou sexuel⁵². En somme, les transformations des formes de l'activité de travail et d'exercice du pouvoir de l'employeur entraînent une mutation des risques professionnels ; mutation qui elle-même entraîne une modification de l'encadrement juridique de ces formes de travail et d'exercice du pouvoir.

10. Les rapports entre risque professionnel, activité de travail et pouvoir de l'employeur tracent un schéma où se dresse une difficulté de taille. Il y a dans la construction esquissée quelque chose de circulaire. La trajectoire qui lie le risque professionnel à l'activité de travail et va jusqu'au pouvoir de l'employeur dessine une boucle. C'est cette apparente circularité qu'il faut briser, non pas seulement pour constater, mais aussi pour analyser et expliquer les mutations de la prévention des risques professionnels. Il est alors nécessaire d'entrer dans la mécanique de ces catégories.

11. Des catégories combinatoires. Risque professionnel, activité de travail et pouvoir de l'employeur ne sont pas des notions qui présentent un cœur, des marges et des contours⁵³. Ces catégories juridiques⁵⁴ ont en commun d'élaborer des combinaisons, d'opérer des mises en rapport.

49. Sur l'ambivalence du droit du travail : Gérard LYON-CAEN, *Le droit du travail, une technique réversible*, Dalloz, coll. « Connaissance du droit », Paris, 1995.

50. Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Snecma* ; Bull. civ., V, n°46 ; *RJS*, 2008/5, p. 403 ; *SSL*, 2008, 1369, note Pierre BAILLY ; *JCP E*, 2008, 1834, note Matthieu BABIN ; *Droit social*, 2008, p. 605, obs. Patrick CHAUMETTE ; *JSL*, 2008, 231, obs. Marie HAUTEFORT ; *Droit ouvrier*, 2008, p. 424, comm. Franck HÉAS ; *Cah. Soc.*, 2008, p. 250, obs. Sabrina KEMEL ; *RDT*, 2008, p. 316, obs. Loïc LEROUGE ; 2008, obs. Sébastien MIARA ; *Droit social*, 2008, p. 519, note Pierre-Yves VERKINDT.

51. TGI Lyon, 4 septembre 2012, n° 11/05300, *Syndicat Sud BPCE c/ CERA* ; CA Lyon, 21 février 2014, n° 12/06988, *CERA c/ Syndicat Sud BPCE* ; *Cah. Soc.*, 2014, p. 225, comm. Manuella GRÉVY.

52. Patrice ADAM, « Harcèlement moral », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2017, n° 296 et s. Cass. Soc., 21 mai 2014, n° 13-12.666 ; inédit ; *RDT*, 2014, p. 554, note Marie MERCAT-BRUNS.

53. Ces développements sont inspirés des analyses de M. Foucault sur le pouvoir et l'impossibilité de le traiter comme un « absolu ». Notamment : M. FOUCAULT, « Les mailles du pouvoir », *op. cit.* ; Michel FOUCAULT, *Sécurité, territoire, population. Cours au Collège de France, 1977-1978*, Gallimard, Seuil, EHESS, Paris, 2004.

54. Les catégories juridiques peuvent être définies comme « des classes ou ensembles de faits, d'actes, d'objets auxquels la loi ou toute autre norme attache des conséquences juridiques ». Danièle LOCHAK, « La race : une catégorie juridique ? »,

Le risque est la mise en rapport calculée d'un danger et de ses conséquences et, en matière de risque professionnel, entre la menace créée par l'activité de travail et la santé des travailleurs. L'activité de travail subordonnée, elle-même, est la combinaison entre la force de travail, c'est-à-dire les capacités physiques, intellectuelles et psychiques d'un travailleur, et les moyens de son travail, déterminés par l'employeur. Le pouvoir, enfin, trace un lien entre la personne qui le détient et celle qui se voit imposer des actes décidés unilatéralement.

Les multiples risques professionnels, la variété des formes de l'activité de travail et d'exercice du pouvoir dans l'entreprise sont autant de combinaisons et de mises en rapport. Comprendre la constitution de ces catégories suppose ainsi d'analyser la variété des combinaisons que ces catégories opèrent et leurs évolutions. À cette condition, les risques professionnels, les formes d'activité de travail et d'exercice du pouvoir par l'employeur peuvent être saisis dans leur caractère protéiforme et mouvant.

12. En définitive, voilà la tâche à accomplir pour commencer à saisir les mutations de la prévention des risques professionnels : cartographier les points où risques professionnels, activité de travail et pouvoir de l'employeur se rencontrent et s'articulent, analyser les multiples combinaisons dont ces catégories sont composées, et éclairer les médiations par lesquelles le droit saisit et traite la variété des situations de travail et des dangers qu'elles créent.

Un tel travail ne peut se réaliser sans un instrument qui puisse offrir une clé de compréhension et d'explication. Il en est un qui émerge : l'organisation du travail.

II. L'organisation du travail comme outil d'analyse

13. Dans le code du travail et en doctrine, plusieurs termes désignent les rapports qu'entretiennent les risques professionnels, l'activité de travail et le pouvoir de l'employeur. Si celui de condition de travail domine⁵⁵, il semble présenter quelques limites auxquelles celui d'organisation du travail pourrait pallier.

14. Les limites du concept de conditions de travail. Les conditions de travail peuvent être définies comme « les modalités d'exécution de la prestation de travail réglées par l'employeur »⁵⁶.

.....
Mots, n° 3, 1992, p. 291. Voir également : Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, *Méthodologies du droit et des sciences du droit*, Dalloz, coll. « Méthodes du droit », 2^e éd., Paris, 2016, p. 326 et s.

55. Le code du travail associe explicitement les conditions de travail et la santé et la sécurité des travailleurs en matière de représentation élue du personnel. Cette liaison est également opérée par la doctrine. *Ex multis* : Bernard KRYNEN, « Le droit des conditions de travail : droit des travailleurs à la santé et à la sécurité », *Droit social*, 1980, p. 523 ; Pierre-Yves VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », *Droit social*, 2008, p. 634.

56. Restrictivement entendues, les conditions de travail désignent les conditions matérielles et les facteurs ambiants de travail. Cependant, le concept est, depuis longtemps déjà, en pleine extension. P. Bance définit ainsi les conditions de travail comme les « modalités d'exécution de la prestation de travail, réglées par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, éventuellement corrigées par la loi ou les conventions collectives et qui influent sur le temps, l'organisation, l'environnement matériel et psychologique du travail. Ce sont les conditions matérielles, les relations sociales, les facteurs ambiants ». Pierre BANCE, « Recherche sur les concepts juridiques en matière de conditions de travail », *RFAS*, 1978, p. 121. Voir également : P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », préc. ; B. KRYNEN, préc. ; Georges SYROPOULOS, « Conditions de travail : élargissement du concept et problématique juridique », *Droit social*, 1990, p. 851.

Le concept⁵⁷ assure ainsi une compréhension des voies par lesquelles le pouvoir de l'employeur façonne l'activité de travail. Toutefois, il présente une double limite. Il désigne « un problème et un mode d'approche du travail » centré sur ce qui est déterminé et s'impose au travailleur⁵⁸. Autrement dit, les conditions de travail désignent pour l'essentiel le résultat de l'exercice de ce pouvoir.

Elles peinent à saisir, en amont, les décisions prises par l'employeur, leurs modalités de mise en œuvre et les voies hiérarchiques par lesquelles elles s'imposent au travailleur. Le concept désignant ce qui est déterminé pour le travailleur peine également à faire une place aux marges de manœuvre propre à chaque travailleur et à la responsabilité qui peut lui être imputée.

Pourtant, les décisions de l'employeur, la structure hiérarchique de l'entreprise autant que l'autonomie et la latitude décisionnelle du travailleur sont essentiels pour comprendre les incidences du travail sur la santé. En effet, les risques psychosociaux sont largement liés aux choix de gestion d'ordre économique de l'employeur et aux modalités d'encadrement hiérarchique du travail. De même, certains risques physiques comme les troubles musculosquelettiques sont causés par le manque d'autonomie du travailleur, et les injonctions contradictoires qui pèsent sur lui.

15. L'émergence d'une intuition de recherche. Malgré des occurrences peu nombreuses dans le code du travail⁵⁹, l'expression « organisation du travail » connaît un succès nouveau sous l'effet conjugué de trois facteurs : les remises en causes des formes de travail tayloristes⁶⁰, l'essor plus récent de la question des risques psychosociaux⁶¹, et l'émergence d'un contrôle des décisions de l'employeur à l'aune des impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs⁶². Mentionnée ponctuellement dans la jurisprudence, l'organisation du travail évoque bien en doctrine les récentes mutations de la prévention des risques professionnels⁶³.

57. P. BANCE, préc.

58. Jacques Le GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail : des années 1830 à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, nouv. éd., coll. « L'univers des normes », Rennes, 2004. En ce sens également : Pierre BANCE, « Recherche sur les concepts juridiques en matière de conditions de travail », *REAS*, 1978, p. 121. Au sens philosophique le plus fort, le caractère déterminé des conditions de travail évoque l'aliénation des travailleurs qui sont « subsumés » sous les moyens de production et les conditions objectives de travail, plutôt que l'inverse : Karl MARX, *Le Capital. Théories sur la plus-value*, Ed. sociales, Livre IV, Paris, 1974, p. 455-482, p. 457.

59. Art. L. L1142-4, l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe n'exclut pas des mesures temporaires en faveur des femmes prises en application des dispositions réglementaires relatives à « l'organisation ou aux conditions de travail » ; art. L. 1222-9 c. trav., le télétravail est défini comme « une forme d'organisation du travail » ; art. L. 2281-1 et s., les travailleurs bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur « l'organisation de leur travail ». En matière de temps de travail, sont utilisées les expressions « organisation du travail dans l'entreprise » (par ex. art. L. 3121-19 c. trav.), ou « organisation de l'emploi du temps » (art. L. 3121-58 c. trav.), « organisation des astreintes » (art. L. 3121-12 c. trav.) ou « organisation des périodes de travail » (art. L. 1233-82 c. trav.). La compétence du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail évoque également l'organisation du travail (art. L. 2312-8).

60. Danièle LINHART, Robert LINHART et Anna MALAN, « Syndicats et organisation du travail : jeu de cache-cache ? », *Travail et emploi*, n° 80, 1999, p. 109. Voir également : L. LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, *op. cit.*, p. 127, n° 439 et s.

61. D'abord avec le harcèlement moral : P. ADAM, *op. cit.* n° 139 et s. Et plus largement : L. LEROUGE, préc ; Francis MEYER et Corinne SACHS-DURAND, « Compte-rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux », *RDT*, 2012, p. 633. Sur le renouvellement de l'approche « physicaliste » de la santé au travail : Jean-Baptiste MOUSTIÉ, *Droit et risques psychosociaux au travail*, Univ. Bordeaux, 2014, p. 148 et s. Voir également : Nina TARHOUNY, *Les risques psychosociaux. Droit et prévention d'une problématique de santé publique*, Université Paris 13 Sorbonne Paris Cité, 2018.

62. Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Snecma* ; *Bull. civ.*, V, n°46.

63. Voir notamment : Pierre-Yves VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », *Droit social*, 2008, p. 634 ; Stéphanie GUEDES DA COSTA et Emmanuelle LAFUMA, « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT*, 2010, p. 419. Sur cette évolution, *cf. infra*, n° 115, p. 81 et s.

L'organisation du travail a un spectre large. Elle englobe maints aspects de l'activité de travail, ceux liés aux machines, équipements et produits utilisés⁶⁴, aux gestes et aux procédés de travail⁶⁵, ou encore au temps de travail. L'organisation du travail intègre également les aspects sociaux de l'activité de travail, tenant à l'interaction des travailleurs entre eux. On y pressent en effet que le travail est tout autant une activité individuelle que collective. Enfin, l'organisation du travail, lorsqu'elle est prise pour synonyme de méthodes et de pratiques managériales⁶⁶ ou de la hiérarchie⁶⁷, éclaire les formes variées de l'exercice du pouvoir dans l'entreprise. Sous les traits du « service organisé »⁶⁸, elle sert d'ailleurs à la qualification du contrat de travail dont elle constitue un indice. L'intégration du travailleur dans le tissu des rapports matériels⁶⁹ et collectifs⁷⁰ manifeste la détermination unilatérale des conditions de travail par l'employeur et une forme de « subordination organisationnelle »⁷¹.

Tout d'abord, en intégrant les modes et pratiques managériales et la structuration hiérarchique de l'entreprise, l'organisation du travail embrasse les modalités par lesquelles une décision patronale est mise en œuvre dans l'entreprise et façonne l'environnement physique et matériel de travail. Ensuite, en mettant en lumière la place qu'occupe chaque travailleur au sein de la hiérarchie, ce concept permet d'éclairer les marges de manœuvre laissées aux travailleurs et les arbitrages qu'ils peuvent opérer en vue d'exécuter leur prestation de travail. Autrement dit, l'organisation du

64. Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Snecma*; Bull. civ., V, n°46.

65. L'article L. 4121-2 du code du travail dispose que l'employeur doit « adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ».

66. Marion DEL SOL, « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », *RDSS*, 2013, p. 868; Florence DEBORD et Jean-François PAULIN, « La santé au confluent du droit du travail et du management », *SSL*, 2013, suppl. 1576; Emmanuelle LAFUMA, « Extension de la compétence du CHSCT et émergence d'une argumentation judiciaire renouvelée » in Nicolas CHAIGNOT DELAGE et Christophe DEJOURS (dir.), *Clinique du travail et évolutions du droit*, PUF, Paris, 2017, p. 221-236.

67. Le harcèlement moral dit managérial en constitue une illustration frappante : Patrice ADAM, « La « figure » juridique du harcèlement moral managérial », *SSL*, 2011, 1482.

68. Ass. Plén., 18 juin 1976, n° 74-11.210, *Société Hebdo-presse*; Bull. civ., n° 9; *D.*, 1977, p. 173, note Antoine JEAMMAUD; *JCP G*, 1977, II, 18659, note Yves SAINT-JOURS; Cass. Soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187, *Société générale*; Bull. civ., V, n° 386; *JCP E*, 1997, II, 911, note Jacques BARTHÉLÉMY; *RDSS*, 1997, p. 847, note Jean-Claude DOSTAT; *Droit social*, 1996, p. 1067, note Jean-Jacques DUPEYROUX. Le service organisé est ainsi la marque d'un « pouvoir d'organisation » de l'employeur : Thérèse AUBERT-MONPEYSSEN, *Subordination juridique et relation de travail*, éd. CNRS, coll. « Sciences sociales », Paris, 1988, p. 289. Également, sur l'organisation du travail dans le service organisé : Thierry REVET, *La force de travail. Étude juridique*, Litec, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », vol. 28, Paris, 1992, n° 209 et s., p. 220 et s.; Philippe LANGLOIS, « Le pouvoir d'organisation et les contrats de travail », *Droit social*, 1982, p. 83.

69. Fourniture de matériel : Cass. Soc., 26 septembre 2016, n° 15-10.105; inédit. Présence dans les locaux : Cass. Soc., 9 janvier 2019, 17-24.023; inédit. Il peut s'agir seulement de réunions : Cass. Soc., 6 mai 2015, n° 13-27.535; inédit; *D.*, 2015, p. 1105, obs. Xavier DELPECH; *Cab. soc.*, 2015, 275, p. 321, note Julien ICARD; ou de « sectorisation contrainte » de l'activité : Cass. Soc., 26 septembre 2016, n° 15-10.105; inédit, préc.

70. Inscription sur un planning et un organigramme : Cass. Soc., 19 mai 2009, n° 07-44.759; inédit. Cass. Soc., 15 février 2012, n° 11-16.081; inédit; *Cab. soc.*, 2012, 240, p. 136, obs. Frédérique-Jérôme PANSIER. Intégration dans une « équipe » : Cass. Soc., 9 janvier 2019, n° 17-24.023; inédit, préc.

71. Alexandre FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Droit social*, 2018, p. 547. Voir également : Cyril WOLMARK, *La définition prétorienne. Étude en droit du travail*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2007, n° 117, p. 121 et s.

travail désigne comment sont déterminées les conditions de travail par le pouvoir de l'employeur et comment le travailleur y fait face dans son activité⁷².

16. Des occurrences du terme en droit positif ou de sa mobilisation dans la doctrine, une intuition émerge : celle que l'organisation du travail pourrait permettre de saisir les multiples combinaisons opérées par les risques professionnels, les formes d'activité de travail et les formes d'exercice du pouvoir dans l'entreprise.

Dès lors, l'organisation du travail pourrait être un outil d'analyse de la prévention des risques professionnels. Plus précisément, l'organisation du travail constituerait un niveau d'analyse pertinent pour saisir comment le droit pense et traite les effets du travail sur la santé physique ou mentale, et d'un même mouvement, les aspects techniques, sociaux ou hiérarchiques du travail⁷³. Ni seulement liée aux seuls gestes et outils du travail, ni seulement représentative du lien de subordination, l'organisation du travail formerait le concept juridique⁷⁴ permettant de concilier la généralité des conditions juridiques du travail salarié et l'absolue singularité de l'activité de transformation du réel d'un travailleur⁷⁵.

17. La mobilisation de l'organisation du travail comme concept juridique nécessite de préciser les modalités de sa construction intellectuelle. Si les données du droit positif et l'usage doctrinal du terme offrent des pistes de recherche, ils ne permettent pas, à eux-seuls, de forger un concept opérant pour rendre compte autant des aspects techniques de sociaux et hiérarchiques du travail.

Une autre discipline s'est efforcée de saisir les rapports entre fait technique et fait social dans le travail afin de dégager un niveau d'analyse permettant de lier ces deux aspects : l'anthropologie des techniques. Les enseignements de cette discipline permettent d'éclairer ce qu'a vocation à représenter le concept d'organisation du travail.

18. **Un détour préalable, le procès de production dans l'anthropologie des techniques.** Entre la dimension idéologique et culturelle d'une société et l'étude des techniques⁷⁶, certains anthropologues ont développé une grille d'analyse permettant de saisir les processus techniques de travail et les rapports sociaux qui s'y nouent. Les auteurs distinguent plusieurs niveaux d'analyse : le « procès de travail », le « mode de production » et le « procès de production »⁷⁷.

72. P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », préc.

73. Jérôme PORTA et Alexandra BIDET, « Le travail à l'épreuve du numérique. Regards disciplinaires croisés, droit/sociologie », *Droit social*, 2016, p. 328 ; Georges GUILLE-ESCURET, « Efficacité technique, efficacité sociale. Le technique est-il dans le social ou face à lui ? », *Techniques & Cultures*, 2003, [en ligne] mis en ligne le 13 juin 2006, <http://journals.openedition.org/tc/1414>, consulté le 30 septembre 2016.

74. Le concept peut être défini comme le résultat d'une opération intellectuelle permettant de saisir abstraitement un ensemble de phénomènes, d'actes, de faits ou d'objets. Il peut être dit juridique car construit à partir des données du droit positif et servant d'outil au sein de la discipline juridique. Il sert ainsi à structurer un point de vue sur le monde juridique. En ce sens, le concept peut être rapproché de la catégorie *d'analyse*. Il se distingue en revanche de la catégorie *juridique* qui implique, elle, l'existence d'un statut ou d'un régime juridique particulier. V. CHAMPEIL-DESPLATS, *Méthodologies du droit et des sciences du droit, op. cit.*, p. 323 et s.

75. Sur cette dichotomie : C. WOLMARK, préc ; Marie-Anne DUJARIER, « Droit du travail ou droit du salariat ? », *Droit social*, 2018, p. 242.

76. Robert CRESSWELL, « Technologie culturelle », in *Encyclopaedia universalis*. Voir également : Christophe DEJOURS, *Le facteur humain*, PUF, coll. « Que sais je ? », Paris, 2018, p. 32 et s.

77. Procès n'est pas ici entendu dans son sens juridique, mais dans le sens que lui donne l'anthropologie des techniques. Le terme est synonyme de celui de processus.

Le « procès de travail » désigne l'activité de création ou de transformation de la matière, c'est l'activité de l'homme qui agit conformément à un but par des outils et des instruments. Il s'agit du processus technique qui lie l'activité d'un individu, les moyens de cette activité et l'objet sur lequel elle agit⁷⁸, mais ne s'y impriment pas les rapports sociaux qui se créent au sein d'un processus productif⁷⁹. Pourtant, les faits techniques ne peuvent se comprendre pleinement que rapportés aux valeurs sociales qui les sous-tendent⁸⁰. Le procès de travail constitue en même temps un fait social. Au niveau d'une société culturelle, les caractéristiques communes qui rassemblent les activités techniques de travail constituent le « mode de production ». Celui-ci est caractérisé par la combinaison de divers procès de production au sein d'une même société⁸¹.

L'intérêt de l'anthropologie des techniques est d'avoir mis en lumière la nécessité de dégager un niveau d'analyse intermédiaire entre le « procès de travail » au niveau micro et le « mode de production » au niveau macro. La notion de « procès de production » permet d'inscrire le procès de travail comme fait technique au sein des rapports sociaux d'une société donnée. Il s'agit de l'articulation des moyens de production (humains et matériels) selon certains rapports sociaux. Autrement dit, le « procès de production » désigne à la fois la combinaison des rapports techniques entre producteurs et moyens du travail et les rapports sociaux entre différents producteurs ou entre producteurs et possesseurs des moyens et des résultats de la production⁸².

Le concept de procès de production permet ainsi l'analyse de la combinaison des rapports techniques et des rapports sociaux au niveau d'une unité de production ou d'une entreprise et non plus seulement au niveau de la société⁸³. Le procès de production dans lequel le travail est pris comme fait technique et comme fait social trouve un équivalent au sein de l'ordre juridique dans le concept d'organisation du travail.

19. Le concept d'organisation du travail, image juridique du procès de production. Le concept d'organisation du travail semble permettre de saisir les rapports techniques concrets qui

78. « Voici les éléments simples dans lesquels le procès de travail se décompose : 1) activité personnelle de l'homme ou travail proprement dit ; 2) objet sur lequel le travail agit ; 3) moyen par lequel il agit ». Karl MARX, *Le Capital. Le développement de la production capitaliste*, Ed. sociales, Livre I, Paris, 1976, p. 137.

79. Pierre BONTE, « Faits techniques et valeurs sociales : quelques directions de recherche », *Techniques & Cultures*, 1985, [en ligne] mis en ligne le 25 janvier 2006, <https://journals.openedition.org/tc/951>, consulté le 17 décembre 2017.

80. *Ibid.*

81. *Ibid.* ; Georges GUILLE-ESCURET, « Retour aux modes de production, sans contrôle philosophique », *Techniques & Cultures*, 2003, [en ligne] mis en ligne le 18 mai 2006, <http://tc.revues.org/1484>, consulté le 04 octobre 2016.

82. Emmanuel TERRAY, « Le matérialisme historique devant les sociétés segmentaires et lignagères » in, *Le marxisme devant les sociétés « primitives »*. Deux études, François Maspero, Paris, 1969, p. 93-173. spé. p. 98

83. G. GUILLE-ESCURET, *op. cit.* La production de voitures, par exemple, se décompose en plusieurs procès de travail qui vont du façonnage des pièces détachées et à leur assemblage et se composent d'un ensemble d'opérations qui mobilisent différents outils, machines, matériaux ou produits. Chaque travailleur se voit affecté à un poste et opère un ensemble de tâches. Ces activités techniques s'insèrent dans des rapports hiérarchiques. Les travailleurs sont soumis aux ordres, aux directives et au contrôle de leurs supérieurs. L'ensemble de ces rapports techniques et sociaux forment le procès de production. Celui-ci possède quelques traits généraux communs à d'autres activités productives industrielles ou même des activités de services. En effet, les travailleurs ne sont propriétaires ni des machines et ni des outils qu'ils utilisent et ils mettent leur force et leur intelligence au service d'une autre personne qui les rémunère. Autrement dit, ces travailleurs sont salariés. Ces caractéristiques communes des différents procès de production dans une société définissent le mode de production, dans lequel on aura reconnu ici le capitalisme. Pour une description détaillée de ces activités et leurs évolutions dans une perspective historique : Nicolas HATZFELD, *Les gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, éd. de l'Atelier, éd. Ouvrières, coll. « Mouvement social », Paris, 2002.

se nouent entre les travailleurs et les moyens de leur travail, mais également les rapports sociaux entre les travailleurs et leur hiérarchie. En cela, le concept d'organisation du travail pourrait bien être l'image projetée du procès de production dans l'ordre juridique⁸⁴. Il n'en est cependant pas l'image pure et parfaite⁸⁵. Comme concept juridique, il opère nécessairement un décalage à l'égard des formes concrètes et empiriques du travail. Les mots par lesquels définir l'organisation du travail sont ceux du droit et non pas ceux de l'anthropologie ou de la sociologie. La définition du procès de production comme combinaison des rapports techniques et sociaux entre les travailleurs et les moyens de leur travail doit être ainsi « traduite » dans la langue du droit.

20. Le terme de *travailleur*, utilisé par l'anthropologie est également le terme employé par le code du travail dans la quatrième partie relative à la santé et à la sécurité, pour désigner la personne mettant sa force de travail au service d'une activité productive dirigée par une autre⁸⁶, l'employeur. Embrassant différents statuts⁸⁷, le terme désigne, mieux que celui de salarié, l'activité à laquelle il est occupé, le travail. Les *moyens de production* par lesquels le travailleur agit et produit ne sont en revanche pas des notions juridiques. On désigne sous ce terme, les outils, instruments et machines, les produits et les matériaux utilisés ou transformés dans l'activité de travail. La catégorie juridique de chose, opposée dans la *summa divisio* à celle de personne⁸⁸, est capable d'accueillir les biens corporels et incorporels nécessaires à l'exécution du travail⁸⁹. Sous cette catégorie, il est en effet possible de ranger autant l'ordinateur en tant qu'objet que le logiciel qui le rend utile. Les *résultats de la production*, ne sont pas non plus les termes usités dans par la langue du droit. La chambre sociale de la Cour de cassation emploie depuis quelques années l'expression « bien ayant une valeur économique »⁹⁰ pour désigner la finalité productive de la prestation de travail. Enfin, en vue de produire, travailleurs et choses sont dirigés, *mis en rapport*, par l'employeur. L'exercice de ce pouvoir vise à mettre en ordre, à agencer choses et travailleurs efficacement pour une fin déterminée, la production. L'exercice du pouvoir de direction sur les travailleurs et sur les choses est ainsi une coordination⁹¹.

84. Sur ces rapports entre sphère de la production et « instance juridique » : Michel MIAILLE, *Une introduction critique au droit*, François Maspero, coll. « Textes à l'appui », Paris, 1976, p. 69 et s. ; Antoine JEAMMAUD, « Les fonctions du droit du travail » in, *Le droit capitaliste du travail*, PUG, coll. « Critique du droit », Grenoble, 1980, p. 149-254.

85. Sur l'accompagnement et la résistance aux nouvelles organisations du travail : Michel MINÉ, « A propos d'organisations du travail et d'évolutions du droit du travail » in Nicolas CHAIGNOT-DELAGE et Christophe DEJOURS (dir.), *Clinique du travail et évolutions du droit*, PUF, Paris, 2017, p. 423-456.

86. Sur la force de travail comme objet du contrat de travail : T. REVET, *op. cit.* ; Thierry REVET, « L'objet du contrat de travail », *Droit social*, 1992, p. 859 ; Muriel FABRE-MAGNAN, « Le contrat de travail défini par son objet » in Alain SUPPIOT (dir.), *Le travail en perspective*, coll. « Droit et société », LGDJ, Paris, 1998, p. 101 ; Alain SUPPIOT, *Critique du droit du travail*, PUF, rééd., coll. « Quadrige », Paris, 2015. Sur le double aspect du travailleur saisi comme force de travail et comme personne, cf. *infra*, n° 836, p. 443 et s.

87. Art. L. 4111-5 c. trav.

88. Judith ROCHFELD, *Les grandes notions du droit privé*, PUF, 2^e éd., coll. « Thémis droit », Paris, 2013, p. 9 et s. Voir également : Yan THOMAS, « Le sujet de droit, la personne et la nature », *Le Débat*, n° 100, 1998, p. 85.

89. Dans cette perspective : Jean-Pierre LABORDE, « Le droit du travail et les choses » in, *Les orientations sociales du droit contemporain. Ecrits en l'honneur de Jean Savatier*, PUF, Paris, 1992, p. 267-282.

90. Cass. Soc., 25 juin 2013, n° 12-13.968 ; *Bull. civ.*, V, n° 165 ; Cass. Soc., 25 juin 2013, 12-17.660 ; inédit. Delphine GARDES, « De Mister France à Koh Lanta, le travail dans tous ses états », *RDT*, 2013, p. 622 ; Jean-Marc BÉRAUD, « Protéger qui exactement ? Le tentateur ? Le sportif amateur ? Le travailleur ? », *Droit social*, 2013, p. 197.

91. « Coordination », *TLFI* : « Mise en ordre, agencement calculé des parties d'un tout selon un plan logique et en vue d'une fin déterminée ». La coordination se distingue de la coopération. Elle saisit le travail collectif, mais du côté des ordres et de sa direction, à la différence de la coopération qui fait référence au réel du travail. Christophe DEJOURS,

Le concept juridique d'organisation du travail peut ainsi être définie comme *la coordination par l'employeur de l'activité des travailleurs, entre eux et avec les choses, en vue de produire des biens ou des services ayant une valeur économique*⁹².

Ainsi définie l'organisation du travail embrasse la façon dont se réalise le lien de subordination qui unit le travailleur et l'employeur⁹³. Elle désigne d'une part, les différentes facettes de l'activité de travail, du geste technique du travailleur à son inscription dans un collectif organisé, et d'autre part, les voies hiérarchiques par lesquelles s'exerce le pouvoir de l'employeur. Le concept d'organisation du travail permet d'inventorier la grande variété des éléments du droit positif que revêtent les différentes facettes de l'activité de travail et les différentes facettes de l'exercice du pouvoir qui affectent la santé des travailleurs.

21. La définition et le statut du concept d'organisation du travail conduisent à préciser plus avant les perspectives d'analyse du droit de la santé et de la sécurité au travail par ce prisme.

III. L'analyse des liens entre les risques professionnels et l'organisation du travail

22. L'adoption d'une analyse du droit de la santé et de la sécurité au travail au prisme du concept d'organisation du travail invite d'abord à formuler une hypothèse et, ensuite, à préciser les voies par lesquelles elle peut être vérifiée.

23. La formulation d'une hypothèse. L'analyse du droit de la santé et de la sécurité au travail à l'aune du concept d'organisation du travail conduit à formuler l'hypothèse suivante : la prévention en droit de la santé et de la sécurité au travail est construite par la réciprocité des liens entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail.

.....
« La psychodynamique du travail face à l'évaluation : de la critique à la proposition », *Travailler*, n° 25, 2011, p. 15. Voir également : Christophe DEJOURS, « Effets de la désorganisation des collectifs sur le lien... à la tâche et à l'organisation », *Revue de psychothérapie psychanalytique de groupe*, n° 61, 2013, p. 11 ; Alain LANCERY, « De nouvelles situations, de nouvelles façons de travailler » in, *L'ergonomie*, coll. « Que sais-je ? », PUF, Paris 2016, p. 69-83 ; Dominique LHUILIER, « L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail », *Sciences Sociales et Santé*, n° 28-2, 2010, p. 31. Le terme de coordination est également utilisé pour l'une des fonctions du chef d'entreprise qui emploie des travailleurs dans le mode de production capitaliste : Bruno TINEL, « Karl Marx : l'organisation et l'exploitation du travail » in José ALLOUCHE (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines*, 2^e éd., Vuibert, Paris, 2006, p. 1557-1564.

92. Pour une acception qui nous semble assez proche : l'entreprise comme « lieu de combinaison du capital et du travail concret qui assure la fabrication de produits mis sur le marché » : Marie-Laure MORIN, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *RIT*, n° 144, 2005, p. 5. spé. p. 7-8. Voir également : P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », préc. ; Bernard KRYNEN, « Le droit des conditions de travail : droit des travailleurs à la santé et à la sécurité », *Droit social*, 1980, p. 523. La définition juridique de l'organisation du travail est assez proche de celle retenue par la psychodynamique. Elle s'en distingue cependant par son rapport au travail prescrit et à la coordination. Il nous semble que la notion juridique d'organisation du travail saisit la *coordination*, *i. e.* le travail tel qu'il est ordonné par l'employeur, plutôt que la coopération concrète entre les travailleurs. Christophe DEJOURS, « Organisation du travail – Clivage – Aliénation », *Travailler*, n° 28, 2012, p. 149.

93. Sur cette fonction de l'organisation du travail en sociologie : Pierre NAVILLE, *Le nouveau Léviathan. De l'aliénation à la jouissance*, Anthropos, t. I, coll. « Sociologie et travail », Paris, 1970, p. 405-416, spé. p. 408 : « "l'organisation du travail" consiste en définitive à détacher le travailleur des conditions du travail "abstrait", social, pour le soumettre plus étroitement aux conditions concrètes du travail ».

On ne peut comprendre la reconnaissance juridique des risques professionnels sans être attentif aux formes de travail et d'exercice du pouvoir que recouvre le concept d'organisation du travail. Le caractère professionnel des risques physiques et à plus forte raison les risques psychosociaux ne se conçoit qu'à raison des liens que le droit tisse avec les différents aspects de l'organisation du travail. Inversement, on ne peut comprendre l'encadrement juridique du pouvoir de l'employeur sur l'activité de travail, c'est-à-dire l'encadrement juridique de l'organisation du travail, sans considérer comment le droit entend réduire les risques professionnels. Ce sont les spécificités des risques professionnels qui dictent l'organisation et la réorganisation du travail en vue de prévenir les atteintes à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

Bien plus, puisqu'au sein de l'ordre juridique les risques professionnels sont déterminés par l'organisation du travail, ce que le droit saisit de la réalité des organisations productives façonne la reconnaissance juridique du caractère professionnel des risques. Réciproquement, puisque les risques professionnels déterminent l'organisation du travail, ce que le droit traduit des souffrances physiques et psychiques vécues par les travailleurs modèle l'encadrement juridique de l'organisation du travail.

24. Le concept d'organisation du travail, clé de compréhension du droit de la santé et de la sécurité au travail. Le concept d'organisation du travail permet d'ordonner les actes, les faits et les phénomènes⁹⁴ propres à l'activité de travail et au pouvoir de l'employeur tels qu'ils se donnent à voir en droit positif. Plus précisément, c'est un ensemble hétéroclite (gestes, procédés, équipements de travail, agents physiques, biologiques, chimiques et radiologiques, modalités de répartition du temps et des tâches, modes et pratiques managériales ou structurations hiérarchiques de l'entreprise) que le recours au concept d'organisation du travail va permettre d'inventorier et de classer selon les effets qu'ils ont sur la santé physique et mentale des travailleurs. Partant, il offre un point d'appui pour ordonner et interpréter les dispositifs juridiques qui composent le droit de la santé et de la sécurité au travail.

Le concept d'organisation du travail autorise à saisir ce qui, par-delà la nature variée des risques professionnels et des différents aspects du travail et du pouvoir, constitue des lignes de force et des logiques communes du droit de la santé et de la sécurité au travail. L'exploration des liens entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail aboutit à « déconstruire » une approche segmentée et spécifique de la prévention des risques professionnels. Par-delà l'impression d'éclatement du droit de la santé et de la sécurité au travail, cette analyse permet d'aboutir à une systématisation de la prévention autour de ce qui rassemble le traitement juridique de la variété des risques professionnels et des dimensions de l'organisation du travail⁹⁵. Ce cadre conceptuel peut ainsi contribuer à dévoiler la structure de la prévention des risques professionnels.

Bien plus, le concept d'organisation du travail permet une étude fine des liens entre la variété des risques, des aspects du travail subordonné et des formes d'exercice du pouvoir de l'employeur.

94. V. CHAMPEIL-DESPLATS, *Méthodologies du droit et des sciences du droit*, op. cit., p. 323 et s.

95. Sur cet usage de la « déconstruction » et de la « construction » d'un champ par le biais d'une catégorie d'analyse : « Catégorie » in André-Jean ARNAUD (dir.), *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, LGDJ, 1993, p. 56.

Ce cadre conceptuel permet de saisir comment le droit de la santé et de la sécurité au travail évolue pour prendre en compte de nouveaux risques et de nouveaux aspects de l'activité de travail et du pouvoir. Partant, ce prisme permet, d'une part de lire autrement certaines évolutions du droit de la santé et de la sécurité au travail, et d'autre part, il permet d'en révéler certaines jusqu'à présent moins visibles. Il invite ainsi à renouveler l'analyse des mutations de la prévention depuis la fin des années 1970. En somme, ce cadre conceptuel permet d'interpréter les mutations de la prévention des risques professionnels à la lumière du traitement juridique des liens entre les types de risques et les dimensions de l'organisation du travail.

Le concept d'organisation du travail, enfin, permet, de proposer une explication de la structure et des mutations de la prévention des risques professionnels.

25. Le concept d'organisation du travail comme clé d'intelligibilité des interactions entre l'ordre juridique et la réalité des organisations productives. Le concept d'organisation du travail comme image juridique du procès de production contribue à rendre intelligibles les évolutions du droit face au monde technique, social et économique du travail et de la production.

Il offre une voie pour saisir comment les catégories et dispositifs juridiques révèlent quelque chose de ces réalités et des dangers qu'elles génèrent. Les notions de droit positif, l'évolution de leurs contours ou des normes juridiques propres à la prévention informent sur la manière dont l'ordre juridique saisit les transformations empiriques des organisations productives et leurs effets sur la santé des travailleurs. De même, la teneur des liens que le droit de la santé et de la sécurité au travail tisse entre les différents aspects de l'organisation du travail et les risques professionnels renseigne sur les modalités par lesquelles l'ordre juridique encadre et participe à la construction de la réalité des organisations productives en vue de limiter les souffrances physiques et psychiques vécues par les travailleurs⁹⁶.

Saisir et rendre intelligibles les rapports entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail – et les réalités techniques, sociales et économiques qu'ils désignent – suppose d'éviter un écueil. Ces catégories ou concepts juridiques se réfèrent à des situations concrètes et empiriques, souvent désignées dans les mêmes termes par le droit, les juristes ou par d'autres sciences sociales. Le risque est grand de confondre la catégorie ou le concept juridique et le terme employé pour se référer aux menaces qui pèsent, matériellement, dans telle ou telle situation de travail⁹⁷. Il en est de même pour l'activité de travail, le pouvoir de l'employeur ou l'organisation du travail. Ces termes désignent autant une catégorie ou un concept juridique que les formes empiriques qu'ils prennent dans telle ou telle entreprise⁹⁸.

Or, ces catégories et concepts juridiques sont toujours en décalage avec les situations concrètes qu'elles désignent et traduisent dans le monde du droit pour produire des effets. Saisir la constitution

⁹⁶. Sur les fonctions du droit du travail : A. JEAMMAUD, *op. cit.*, spé. p. 178 et s. Plus généralement, sur « l'instance juridique » : M. MIAILLE, *op. cit.*, p. 109 et s.

⁹⁷. M. KEIM-BAGOT, *op. cit.*, p. 5, n° 5 et s. L'auteure distingue ainsi le « risque professionnel factuel » et le « concept juridique de risque professionnel ».

⁹⁸. Antoine JEAMMAUD, « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », *SSL*, 2008, 1340. L'auteur distingue les relations sociales de pouvoir dans l'entreprise et le pouvoir comme prérogative juridique.

juridique de ces catégories et concepts doit tenir compte de cette dualité. Il ne s'agit pas de restaurer la « transparence » entre les catégories ou concepts et leurs référents concrets, ce que l'ordre juridique nomme le « fait »⁹⁹. Au contraire, cette transparence mérite l'attention et doit être interrogée¹⁰⁰. Il faut comprendre comment le droit du travail met à distance et s'interpose entre l'organisation du travail dans son appréhension juridique et le procès de production, et entre les risques professionnels et la réalité des dangers. Autrement dit, il s'agit d'analyser comment l'ordre juridique encadre et modèle la réalité des organisations productives et des dangers qu'elles génèrent, et par un mouvement retour, comment les évolutions des organisations productives appellent une transformation du droit. Par-là, le concept d'organisation du travail peut contribuer à dévoiler ce que la structure de la prévention doit au développement de la grande entreprise industrielle et en quoi ses mutations sont liées à la transformation des activités productives depuis la fin des années 1970.

L'exploration des liens entre la catégorie de risque professionnel et du concept d'organisation du travail entreprise nécessite de préciser la méthode.

IV. Méthode

26. L'observation et l'analyse des mutations du droit de la santé et de la sécurité au travail supposent une comparaison dans le temps des dispositions qui le composent. Il faut saisir les bifurcations sous les apparences de la continuité et la permanence sous les apparences de rupture. Lorsque cela est nécessaire, l'analyse doit s'efforcer de retracer l'histoire des dispositifs juridiques étudiés pour saisir en quoi leur forme positive est le fruit d'une évolution.

27. L'analyse de la prévention des risques professionnels à l'aune de l'organisation du travail nécessite autant une activité de description synthétique des dispositions juridiques qui y participent que d'identifier les problèmes d'interprétation que ces normes soulèvent, notamment lorsqu'elles ont à connaître des pratiques et des techniques nouvelles. Cette analyse dogmatique et doctrinale¹⁰¹, au regard du sujet et de la problématique choisis, appelle quelques précisions.

Le droit de la santé au travail, qui forme la matière étudiée, est constitué par l'ensemble des lois, décrets, règlements et arrêtés qui sont codifiés dans le code du travail ou auxquels il renvoie. Doivent y être ajoutées certaines dispositions du code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles qui façonnent, directement ou indirectement, la prévention des risques professionnels. À ces sources de droit classiquement étudiées s'ajoutent des normes qui participent de l'ordre juridique de façon plus souterraine, presque « cachée »¹⁰². Parmi ces « petites sources » du droit, il faut citer les normes techniques. L'attention à la variété des sources du droit révèle, en certains points, un phénomène relatif au dialogue entre les normes juridiques et

99. O. LECLERC, *Le juge et l'expert. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et la science*, LGDJ, T. 443, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 2005, p. 91, n° 110 et s.

100. Dans cette perspective : Yan THOMAS, « Présentation », *Annales*, 2002, p. 1425.

101. Antoine JEAMMAUD, « La part du droit dans l'enseignement de la recherche », *Jurisprudence. Revue critique*, 2010, p. 181. spé. p. 187-191

102. Geneviève KOUBI et Claire MAGORD, « Faut-il s'intéresser au droit social caché ? », *RDT*, 2016, p. 386.

les disciplines qui prennent pour objet le travail et la santé au travail. Dans l'élaboration des petites sources du droit s'intègrent des éléments scientifiques, auxquels l'ordre juridique laisse place, qu'il utilise, et dans une certaine mesure qu'il façonne. Se mêlent ainsi au droit de la santé au travail des données de la littérature scientifique. Retravaillées par les dispositifs juridiques, ces données sont reçues et traduites en droit pour servir l'élaboration des risques professionnels et des mesures de prévention. Le droit de la santé au travail s'appuie sur ce qu'il contribue à ériger, pour lui-même, comme garant de l'objectivité de l'analyse scientifique ¹⁰³.

28. Cette particularité des objets juridiques étudiés invite à prendre appui, pour leur analyse, sur d'autres disciplines. La médecine du travail, l'ergonomie, la psychologie et la psychodynamique du travail éclairent les réalités vécues, dont la catégorie juridique de risque professionnel se saisit, et permettent de prendre la mesure de ce que les normes juridiques leur empruntent, ou au contraire, de ce à quoi elles sont aveugles. De la même manière, la sociologie du travail et l'anthropologie des techniques éclairent les formes concrètes des organisations productives et leurs évolutions. Elles permettent de porter un regard différent sur certains objets juridiques et notamment sur le point de savoir si – et comment – l'ordre juridique prend en compte les évolutions des organisations productives. Cette « interdisciplinarité douce » ¹⁰⁴, sans remettre en cause la spécificité de la discipline juridique ¹⁰⁵, permet d'étudier en profondeur les médiations qu'opèrent catégories et dispositifs juridiques à l'égard d'une situation empirique.

*
* *

29. Depuis le début du XIX^e siècle, que le droit de la santé et de la sécurité au travail s'attache à saisir les risques physiques liés à la grande entreprise industrielle ou qu'il évolue vers une meilleure prise en compte des risques psychosociaux générés par les transformations techniques, sociales et économiques du travail et de la production, les liens entre l'organisation du travail et les risques professionnels semblent au cœur de la prévention. Qu'il s'agisse des risques physiques ou psychosociaux, le droit de la santé et de la sécurité au travail organise la reconnaissance de leurs liens avec l'organisation du travail. Que les risques soient liés à sa dimension technique ou à sa dimension sociale, le droit encadre et façonne l'organisation du travail en vue de réduire les risques professionnels.

L'analyse du droit de la santé et de la sécurité au travail au prisme du concept d'organisation du travail assure une appréhension du lien entre santé et travail dans toute sa complexité. Il peut dévoiler la structure de la prévention des risques professionnels et ses mouvements actuels. L'analyse peut ainsi aboutir à une meilleure compréhension des modalités par lesquelles le droit reconnaît les liens entre l'organisation du travail et les risques professionnels (Première partie) et une plus grande connaissance des modalités d'actions sur ces liens (Seconde partie).

103. Olivier LECLERC, *Le juge et l'expert. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et la science*, op. cit., p. 111, n° 136 et s. Voir également : Valéria ILIEVA, *L'exigence d'objectivité en droit du travail*, Univ. Paris Nanterre, 2018, n° 3, p. 13 et s.

104. V. CHAMPEIL-DESPLATS, op. cit., p. 348, n° 570.

105. Sur cette forme d'interdisciplinarité en santé et travail : Jérôme PÉLISSE, « Nécessités et limites de l'interdisciplinaire pour étudier le travail et la santé », *PISTES*, 20-1, 2018, [en ligne] mis en ligne le 1^{er} février 2018, <http://journals.openedition.org/pistes/5610>, consulté le 29 juin 2019.

Première partie

RECONNAÎTRE LES LIENS ENTRE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES RISQUES PROFESSIONNELS

30. La prévention suppose, comme préalable, que les risques professionnels soient identifiés, analysés et évalués afin de déterminer leur existence, leur gravité ou leurs causes. La simplicité de cette activité n'est qu'apparente. Elle fait face à la variété des risques, des aspects de la santé et de la sécurité qu'ils touchent aux multiples aspects de la coordination entre les travailleurs et les choses qu'implique la production de biens ou de services.

Depuis la fin du XIX^e siècle et l'invention de la catégorie juridique de risque professionnel, ceux-ci se multiplient considérablement. Limités d'abord à la santé physique, au corps des travailleurs et à ses rapports avec les machines, les équipements ou les installations dangereuses, les risques professionnels affectent désormais la santé mentale et l'esprit des travailleurs. Ils touchent à la violence potentielle des rapports humains ou de certaines pratiques managériales dans l'entreprise. Ce long mouvement paraît destiner les risques professionnels à s'étendre largement et à approfondir leurs liens avec tous les aspects de la coordination des travailleurs et des choses. Au cœur de la prévention se trouvent ainsi les liens entre la catégorie juridique de risque professionnel et le concept d'organisation du travail.

31. Deux facteurs peuvent constituer une voie d'explication à la progressive évolution des liens entre les risques professionnels et l'organisation du travail. Entre la fin du XIX^e siècle et la période actuelle, la nature des activités productives, des types de tâches et des technologies employées ont

profondément mutés. La « société post-industrielle »¹⁰⁶, si elle ne voit pas la disparition des industries, implique leur transformation profonde, à laquelle s'ajoute le développement des activités de services. En retour, les risques professionnels, ou du moins la représentation qui en est faite, change également¹⁰⁷.

À ces évolutions techniques, sociales et économiques, s'ajoutent celles relatives aux savoirs sur le travail et sur la santé des travailleurs. L'approfondissement des connaissances médicales et le développement des disciplines comme l'ergonomie, la psychologie ou la sociologie donnent à voir de nouvelles facettes des liens entre la santé et le travail.

32. Le droit du travail n'est pas le simple réceptacle de cette double évolution¹⁰⁸. Il y participe, l'encadre, la contredit ou au contraire l'appui¹⁰⁹. De même, le mouvement d'extension et d'approfondissement des rapports entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail est loin d'être sans limites. Analyser l'évolution des liens entre cette catégorie et ce concept nécessite d'appréhender leur reconnaissance juridique¹¹⁰ non pas comme un résultat mais comme une opération. À travers elle, peuvent s'observer les rapports mutuels entre le droit, la science, et les rapports techniques et sociaux de travail¹¹¹, qui expliquent peut-être les raisons pour lesquelles la reconnaissance des liens entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail se transforment depuis la fin des années 1970.

Disséquer l'opération de reconnaissance juridique des liens entre les risques professionnels et l'organisation du travail et y découvrir les raisons de sa mutation suppose de distinguer deux niveaux d'analyse. Dans un premier temps, ce sont les déplacements de la mise en rapport de ces termes qui doivent être interrogés (Titre 1) afin, dans un second temps, de déceler les évolutions de l'élaboration de liens de causalité entre les risques professionnels et l'organisation du travail (Titre 2).

106. Alain TOURAINE, *La société post-industrielle*, Ed. Denoël, coll. « Bibliothèque médiations », 1969, p. 189 et s. L'auteur utilise pour désigner les caractéristiques productives de ces sociétés l'expression de société « programmée ».

107. L'« société du risque », succéderait à la « société de classes » de l'ère industrielle : Ulrich BECK, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Flammarion, rééd., coll. « Champs. Essais », Paris, 2003.

108. Sur la distinction entre les catégories juridiques et la connaissance : Yan THOMAS, « Présentation », *Annales*, 2002, p. 1425. Voir également : Michel MIAILLE, *Une introduction critique au droit*, François Maspero, coll. « Textes à l'appui », Paris, 1976, p. 69 et s.

109. Sur la construction de la science par le droit et la « légalité scientifique » : Olivier LECLERC, *Le juge et l'expert. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et la science*, LGDJ, T. 443, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 2005, p. 195, n° 241 et s.

110. Patrick LEROY, *De la connaissance médicale des maladies professionnelles à leur reconnaissance juridique*, Univ. de Nantes, 1990. Dans une perspective sociologique : Annie THÉBAUD-MONY, *De la connaissance à la reconnaissance des maladies professionnelles en France*, La Documentation française, Paris, 1991.

111. Sur ce double aspect du travail et de son organisation, cf. *supra*, n° 14, p. 20 et s.

Titre 1

LA MISE EN RAPPORT DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

33. Au cours du XIX^e siècle, à mesure que l'industrialisation¹¹² se développe, la coordination des travailleurs et des choses dans l'entreprise et les risques qu'elle génère s'imposent comme un problème juridique spécifique. L'invention de la catégorie juridique de risque professionnel et les liens qu'elle entretient avec le concept d'organisation du travail sont constitutifs de l'émergence du droit de la santé et de la sécurité au travail mais restent largement implicites. Depuis quelques décennies toutefois, ils sont plus visibles et plus explicites dans l'ordre juridique. Le concept d'organisation du travail s'impose dans le paysage juridique au contact des nouveaux risques professionnels.

Sous la relative permanence des rapports entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail se fait jour une évolution substantielle de ce qu'ils désignent. La nature des activités productives et les modalités de coordination des travailleurs et des choses décidée par l'employeur¹¹³ se sont transformées et génèrent de nouveaux risques. À la pluralité des types d'organisations du travail que prend en compte le droit du travail répond ainsi la variété des risques professionnels.

34. L'analyse de la mise en rapport du concept d'organisation du travail et de la catégorie juridique de risque professionnel permet de comprendre comment le droit de la santé et de la sécurité au travail, à l'origine implicitement construit autour du modèle de la grande entreprise industrielle, évolue pour laisser place à des formes d'organisations du travail plus variées. Le passage d'une mise en rapport implicite à une mise en rapport explicite des risques professionnels et de l'organisation du travail donne à voir l'évolution de ces catégories et concepts juridiques et de quoi ils sont constitués.

L'organisation du travail se décèle d'abord dans l'ombre des risque professionnels (Chapitre 1). De plus en plus, à leur contact, elle se révèle et dévoile ses différentes composantes (Chapitre 2).

112. Jean-Charles ASSELAIN, « Révolution industrielle », in *Encyclopædia Universalis*.

113. Sur cette définition de l'organisation du travail, cf. *supra*, n° 19, p. 24 et.

Chapitre 1

L'organisation du travail dans l'ombre des risques professionnels

35. La catégorie juridique de risque professionnel, consubstantielle à la naissance du salariat et du travail subordonné, désigne les atteintes potentielles à la santé ou à la sécurité générées par ces formes de production. Cette catégorie est forgée à la fin du XIX^e, au moment où la coordination des travailleurs et des choses¹¹⁴ par un employeur s'impose comme une évolution socio-économique et un problème juridique majeur.

En deux siècles, les risques professionnels, la nature des activités productives, les techniques employées et les modalités d'utilisation de la main-d'œuvre ont évolué. Le droit encadrant la grande entreprise industrielle, caractérisée par la concentration des travailleurs en une même unité de temps et de lieu, serait un vestige inadapté¹¹⁵ à la globalité des risques. Pourtant, devant la nécessité de concevoir les risques au-delà des frontières de l'entreprise devenues poreuses, le droit de la santé et de la sécurité au travail semble s'ouvrir au bien-être et la qualité de vie des travailleurs, à la santé publique ou à l'environnement. Dans cette évolution, le lien entre les risques professionnels et l'organisation du travail semble se distendre sans pour autant se rompre. Ainsi, dans l'ombre portée de la catégorie de risque professionnel se laisse deviner le concept d'organisation du travail.

La constitution historique d'un droit dédié aux risques professionnels des travailleurs laisse entrevoir ses liens avec l'organisation du travail (Section 1). L'intégration de nouveaux risques au droit de la santé et de la sécurité au travail tend au contraire à invisibiliser l'organisation du travail (Section 2).

114. Sur cette définition de l'organisation du travail, cf. *supra*, n° 19, p. 24 et s.

115. Sur cette critique : G. LYON-CAEN, *Le droit du travail, une technique réversible*, Dalloz, coll. « Connaissance du droit », Paris, 1995, p. 5 et s.

SECTION 1 : LA CONSTITUTION D'UN DROIT DÉDIÉ AUX RISQUES PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS

36. La constitution d'un droit dédié à la prévention des risques professionnels n'émerge pas seulement de la prise de conscience des dangers que toute activité humaine est susceptible de faire peser sur la santé et la sécurité des personnes. Ce corps de règles éclot de l'industrialisation¹¹⁶ et de l'évolution de la situation des travailleurs à son égard, soumis en première ligne aux dangers qu'elle crée et sans maîtrise sur leur activité.

Retracer brièvement la constitution historique de cette branche du droit réglementant les relations de travail, et plus particulièrement les risques professionnels, permet de saisir que le concept juridique d'organisation du travail y joue implicitement un rôle structurant. Le développement d'une médecine sociale accompagne la naissance des organisations industrielles (§1) dont la traduction dans l'ordre juridique amorce une réglementation différenciée des risques industriels (§2).

§ 1. Le développement de la médecine sociale et la naissance des organisations industrielles

37. La connaissance des pathologies causées par l'activité professionnelle est ancienne, comme l'illustrent les travaux du médecin Ramazzini¹¹⁷ à l'aube du XVIII^e siècle. Toutefois, l'attention qui leur est prêtée s'inscrit dans un contexte qui connaît de profondes mutations¹¹⁸. Le développement des premières industries à la fin du XVIII^e siècle, et le cortège de nouveaux dangers, concentrés dans les espaces urbains renouvellent profondément la conception de l'action publique en matière de santé. Au croisement d'une réflexion scientifique et politique, la connaissance de ces dangers et la prévention contre leurs effets, conduit au développement d'une *médecine sociale*¹¹⁹, qui vise à préserver la santé des groupes plutôt que des individus. À mesure que l'industrialisation progresse et modifie l'organisation de la production, cette médecine change d'objet. Derrière l'apparente continuité, la connaissance et la régulation des nuisances industrielles opèrent un changement de regard entre la fin du XVIII^e et la seconde moitié du XIX^e siècle. Au projet sociétal des Lumières

116. La Révolution industrielle est entamée vers 1760-1770 en Grande-Bretagne. Si elle s'entame à une période analogue en France, c'est sur un rythme plus lent. La première industrialisation française ne s'amorce pleinement que vers 1850 et se poursuit jusqu'en 1880. Jean-Charles ASSELAIN, « Révolution industrielle », in *Encyclopædia Universalis*; Eric J. HOBBSBAWM, *L'ère des révolutions 1789-1848*, Hachette Littératures, coll. « Pluriel Histoire », Paris, 2002, p. 41 et s. et p. 217 et s.; Eric J. HOBBSBAWM, *L'ère du capital 1848-1875*, Hachette Littératures, coll. « Pluriel Histoire », Paris, 2002. et s. et p. 285 et s.

117. Bernadino RAMAZZINI, *De morbis artificum diatriba (Traité des maladies des artisans)*, Padoue, 1700.

118. Julien VINCENT, « Ramazzini n'est pas le précurseur de la médecine du travail. Médecine, travail et politique avant l'hygiénisme », *Genèses*, n° 89, 2012, p. 88, 4; Farid LEKÉAL, « Entre médecine sociale et médecine du travail », *RDSS*, 2014, p. 239.

119. Michel FOUCAULT, « La naissance de la médecine sociale » in, *Dits et écrits. 1976-1988*, II, coll. « Quatro », Gallimard, Paris, 2001, p. 207-228; Michel FOUCAULT, « La politique de santé au XVIII^e siècle » in, *Dits et écrits 1976-1988*, II, coll. « Quatro », Gallimard, Paris, 2001, p. 13-27; Emmanuel RENAULT, « Biopolitique, médecine sociale et critique du libéralisme », *Multitudes*, n° 34, 2008, p. 195, 3; J. VINCENT, préc.

qui se préoccupe de la santé de l'ensemble de la population citadine (A), se substitue l'hygiénisme industriel occupé, lui, des conditions sanitaires de la classe ouvrière (B).

A. Les Lumières et la santé de la population citadine à la fin de l'Ancien Régime

38. À la fin du XVIII^e siècle, la régulation juridique des villes s'adapte aux évolutions démographiques et productives. La ville croît et change de physionomie : favorisées par les découvertes scientifiques et techniques, apparaissent dans les villes les premières industries, notamment textiles et chimiques, qui amènent avec elles l'adoption de nouveaux procédés techniques et de nouvelles organisations du travail au sein de l'industrie artisanale traditionnelle¹²⁰. Dans la ville encombrée et industrielle, les nuisances se développent. La puanteur des nouveaux foyers industriels corrompt tant l'air que l'eau par ses miasmes, et favorise ainsi la propagation des épidémies et des épizooties¹²¹. Le milieu urbain et sa population sont l'objet d'un vaste projet politique d'assainissement. Se développe ainsi une médecine sociale, entendue comme relative à la vie de l'ensemble de la population en société¹²².

La politique sanitaire inspirée des Lumières s'appuie sur une conception de l'interaction entre le milieu urbain dans lequel évoluent les individus et leur santé (1). Elle sert le développement d'une police sanitaire de la ville (2)

1. Le milieu urbain et la santé

39. La médecine des Lumières s'attache aux effets du milieu sur la santé¹²³. La santé ne s'y entend pas seulement par l'absence de lésion, mais par l'équilibre entre l'organisme et son milieu. Face au développement des villes et de ses industries, la notion de milieu, née de la médecine hippocratique¹²⁴, ne s'entend plus seulement de l'eau, de l'air et des lieux. Elle intègre largement les conditions de vie et de travail de la population.

40. L'*Encyclopédie* de Diderot et d'Alembert¹²⁵ offre un aperçu éclairant d'une conception de la médecine pour les Lumières. L'article « Hygiène »¹²⁶ fait grand cas de la prévention et de la conservation de la santé, qui est « la partie de la science médicale qui peut être la plus avantageuse

120. Thomas LE ROUX, « L'effacement du corps de l'ouvrier. La santé au travail lors de la première industrialisation de Paris (1770-1840) », *Le Mouvement Social*, n° 234, 2011, p. 103.

121. Alain CORBIN, *Le miasme et la jonquille. L'odorat et l'imaginaire social, XVIII^e-XIX^e siècles*, Flammarion, 3^e éd., coll. « Champs Histoire », Paris, 2016, p. 191 et s.

122. F. LEKÉAL, préc.; M. FOUCAULT, « La politique de santé au XVIII^e siècle », *op. cit.*

123. L'influence du *milieu* sur la santé, de tradition hippocratique, était dominante à cette époque : T. LE ROUX, préc.

124. Hippocrate est un médecin grec du V^e siècle avant J.-C., et souvent présenté comme le « père de la médecine ». Jean-Charles SOURNIA, « Les Grecs, fondateurs de notre médecine » in Jean-Charles Sournia (dir.), *Histoire de la médecine*, coll. « Poche. Sciences humaines et sociales », La Découverte, Paris, 2004, p. 33-55. Connu pour les règles déontologiques de l'exercice de la médecine, la méthode clinique, il est également celui auquel est attribué la découverte de l'importance du milieu. La pathologie n'est pas seulement une lésion des organes, mais un déséquilibre de l'organisme en interaction avec son environnement. Si cette conception a nourri la médecine moderne, la continuité n'est pas complète : Donatien MALLET et Valérie DUCHÊNE, « Globalité et médecine moderne », *Laennec*, n° 56, 2008, p. 35.

125. *Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des métiers*, publié de 1751 à 1772 sous la direction de Diderot et D'Alembert

126. Pour une analyse détaillée : Georges VIGARELLO, « L'hygiène des Lumières » in Patrice BOURDELAIS (dir.), *Les hygiénistes. Enjeux, modèles et pratiques*, coll. « Modernités XIX^e-XX^e », Belin, Paris, 2001, p. 29-40.

au genre humain »¹²⁷. Héritier de la tradition de la médecine hippocratique, l'auteur de cet article prête une grande attention au « climat » ou milieu, nécessaire à la conservation de la santé. La circulation des éléments, l'air et l'eau, n'est guère limitée par les portes des ateliers ou les murs des usines. Le projet d'amélioration générale de l'état de santé de la population ne peut donc faire l'économie de l'étude de tous les aspects du milieu, y compris des lieux de vie et de travail. L'air, l'eau, et le lieu où agissent les individus, en sont les éléments principaux, mais y sont aussi inclus « la profession » et « l'état dans lequel [l'individu] vit »¹²⁸. La profession est ainsi une composante du milieu.

41. Ramazzini, souvent présenté comme le précurseur de la médecine du travail, doit être replacé dans ce contexte¹²⁹. Ce médecin de l'Université de Modène publie en 1700 son *De morbis artificum diatriba*, constitué d'une somme d'observations sur les pathologies des artisans. Le terme d'*artifex*, utilisé et traduit par artisan ne doit pas tromper : il n'est pas réductible aux ouvriers et inclut au contraire l'ensemble des arts libéraux et des arts mécaniques¹³⁰. L'œuvre de Ramazzini à vocation à couvrir l'ensemble des personnes qui, par leur activité, contribuent à la société. De fait, la liste des professions est nécessairement amenée à s'enrichir et à évoluer, grâce à un vaste travail collectif. Le projet collectif de Ramazzini ne doit pas être compris comme l'émergence d'une nouvelle branche de la médecine spécialisée dans l'étude des professions, mais bien comme l'étude systématique de l'une des composantes du milieu.

La réception en France et en Europe de cette œuvre au cours du XVIII^e siècle s'inscrit dans cette même perspective d'un vaste projet de connaissance du milieu et des maladies de l'ensemble de la population¹³¹. Le traité de Ramazzini est traduit en français par Fourcroy en 1777. Les travaux du médecin italien étaient déjà connus, mais cette nouvelle impulsion a essentiellement un caractère politique. La demande émane de la jeune Société royale de médecine créée l'année précédente. Sous le patronage du réformateur Vicq d'Azyr, la nouvelle académie cherche à supplanter la vieille Faculté royale de médecine, corporatiste et conservatrice. Elle se donne immédiatement pour tâche de recenser les maladies des artisans, d'étudier les professions insalubres, et de chercher des remèdes. Par suite, de nombreuses enquêtes et études sont adressées, entraînant une véritable prise de conscience de l'élite éclairée, autant de l'insalubrité et de la dangerosité de certaines activités que de la condition des ouvriers¹³².

42. À la fin du XVIII^e siècle, sous l'effet conjugué de la première industrialisation et du développement des études médicales, la ville apparaît comme source de dangers pour la santé. L'ensemble de la population urbaine est affecté par la pollution de l'air et de l'eau. Le travail et ses effets sur la santé ne sont pas considérés comme une source distincte et particulière de dangers. Il s'inscrit

127. « Hygiène », in Denis Diderot et Jean Le Rond d'Alembert, *L'Encyclopédie ou Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des métiers*, VIII, 1765, p. 385-388. Article consultable sur : <http://enccre.academie-sciences.fr/encyclopedie/article/v8-1408-0/>

128. *Ibid.*

129. Sur l'étude historique de la réception et des usages de cette œuvre : J. VINCENT, préc. Pour les réutilisations postérieures de Ramazzini, cf. *infra*, n° 238, p. 145.

130. *Ibid.*

131. On notera à cet égard que *L'Encyclopédie*, dirigée par Diderot et d'Alembert, qui se veut la synthèse raisonnée des connaissances du siècle est un dictionnaire autant des « sciences » que des « arts et des métiers ».

132. T. LE ROUX, préc.

comme une composante du milieu, à parts égales avec l'eau, l'air ou les différents lieux de vie. Dans la conception de la médecine des Lumières, nulle discrimination n'est faite selon le type d'activité professionnelle. Le projet politique d'amélioration de l'état de santé est celui d'une médecine sociale¹³³ au sens de médecine de l'ensemble de la population, et plus particulièrement celle des villes, dont le milieu est en pleine évolution. Cette médecine sociale est également un projet politique, qui nécessite une réforme de la régulation des villes¹³⁴.

2. La police sanitaire dans la ville

43. La santé et le bien-être de la population commencent au XVIII^e siècle, apparaître comme une mission de l'État, et non plus seulement une composante de la charité aux pauvres relevant de l'Église¹³⁵. L'intégration de la santé dans les missions de l'administration de l'État participe du projet des Lumières, et conduit au développement d'une police sanitaire. Dans l'organisation réglementaire de l'Ancien régime, c'est à la police que va revenir la compétence de la préservation et l'amélioration de l'environnement sanitaire.

44. La police de l'Ancien Régime est une « police du tout »¹³⁶. Outre le maintien de l'ordre, elle est en charge, de l'approvisionnement des villes, de la sécurité des transports et des bâtiments, de la prévention des incendies, de la propreté des rues, si bien que ses interventions et ses préconisations façonnent la ville, les façons d'y habiter et d'y produire¹³⁷.

45. Le *Traité de police* de Delamare, publié entre 1713 et 1738, pose les bases des compétences sanitaires de la police. Puis, en 1765, l'article « Police » de l'Encyclopédie de Diderot et d'Alembert en reprend la substance. Il résume les missions de police à « la conservation de la religion, à la pureté des mœurs, aux vivres & à la santé »¹³⁸. L'auteur anonyme, allant ici plus loin que Delamare, ajoute un commentaire sur les désordres de la police de 1765 : « il en est du code de la police comme de l'amas des maisons qui composent la ville. [...] Nous n'avons de villes régulières que celles qui ont été incendiées ; & il sembleroit que pour avoir un système de police bien lié dans toutes ses parties, il faudrait brûler ce que nous avons de recueilli ». L'analogie est parlante, le projet des Lumières intègre une refondation du gouvernement et de sa loi qui, comme l'hygiène, doivent répondre aux mêmes canons de la raison : clarté, santé et bonne organisation.

133. L'expression est très discutée. Elle a été utilisée par les médecins hygiénistes de la seconde moitié du XIX^e siècle, dans une perspective de « socialisation de la médecine ». F. LEKÉAL, préc. Le terme est repris par M. Foucault dans ces analyses du biopouvoir et de l'histoire de la médecine (M. FOUCAULT, « La naissance de la médecine sociale », *op. cit.*), avec cependant une typologie sujette à critique, notamment sur l'emploi du terme de « médecine sociale ». É. RENAULT, préc.

134. J. VINCENT, préc.

135. M. FOUCAULT, *op. cit.* Corrélativement, se développe d'ailleurs la question de la mise au travail des pauvres et des vagabonds.

136. M. FOUCAULT, « La politique de santé au XVIII^e siècle », *op. cit.*

137. Thomas LE ROUX, *Le laboratoire des pollutions industrielles. Paris, 1770-1830*, Albin Michel, coll. « L'évolution de l'humanité », Paris, 2011.

138. « Police (gouvernement) », in Denis Diderot et Jean Le Rond d'Alembert, *L'Encyclopédie ou Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des métiers*, XII, 1765, p. 904-911. L'article est un résumé succinct du *Traité de Police* de Delamare.

46. Si la refondation de la police n'aboutit qu'après la Révolution française¹³⁹, l'effet combiné des modifications démographiques et productives de la première industrialisation et de la prise de conscience des enjeux sanitaires, impose toutefois une modernisation dans la régulation des villes. Aux politiques d'urbanisme décidées par la monarchie s'ajoute le développement de pratiques préventives de contrôle et d'organisation des activités dans la ville. À Paris notamment, sous l'impulsion de la Lieutenance générale de police¹⁴⁰, une série de projets visent à améliorer les conditions d'hygiène et à limiter les nuisances de la production autant pour les riverains que pour les artisans¹⁴¹.

Ces tentatives de régulation dans le cadre de la compétence générale de la police de l'Ancien Régime ne sont pas toutes couronnées de succès. Mais déjà, elles posent les prémices de l'intervention publique en matière de santé, et notamment du rôle de l'expertise scientifique¹⁴² et de l'arbitrage entre considérations économiques et sanitaires¹⁴³.

47. Si certaines évolutions dans la régulation des nuisances liées à l'industrialisation naissante préfigurent des modes d'intervention ultérieure, il faut bien les replacer dans le contexte scientifique et politique de la fin du XVIII^e siècle, celui d'un vaste projet de médecine sociale et politique, attachée à assainir le milieu urbain pour l'ensemble de la population. La Révolution française va pour un temps couper court à cette ambition. Lorsqu'au début du XIX^e siècle la dynamique de réforme reprend, elle distingue dans la population, une catégorie particulière : les ouvriers.

B. L'hygiénisme industriel et la question ouvrière au XIX^e siècle

48. Au début du XIX^e siècle s'opère une double révolution¹⁴⁴. À la révolution politique de 1789, qui met fin à l'Ancien Régime et à ses modes de régulation, s'ajoute la révolution industrielle qui introduit et renforce les développements économiques et industriels. Cette double révolution modifie substantiellement le regard porté sur les nuisances industrielles et sur les modalités de leur régulation. Au projet des Lumières et à sa police du tout, se substitue progressivement un courant réformateur centré sur l'industrie : l'hygiénisme. Dans la première moitié du siècle, des réformateurs

139. Sur l'histoire de la police moderne : Paolo NAPOLI, *Naissance de la police moderne : pouvoir, normes, société*, La Découverte, coll. « Armillaire », Paris, 2003, p. 107. Dès la moitié du XVIII^e siècle, la police classique est remise en question sur le plan économique et politique. La compétence sanitaire de la police reste cependant relativement hors de cause dans la mesure où elle affecte moins la liberté individuelle que l'intégrité physique.

140. Le rôle préventif de la police de l'Ancien Régime, notamment parisienne, et sa compétence générale apparaissent en Europe comme un modèle de prévention administrative des nuisances. Jean-Baptiste Lemaire, commissaire de police de Paris rédige ainsi en 1771 un Mémoire sur l'administration de la police en France, sur la base des pratiques parisiennes, destinés à Marie-Thérèse, impératrice d'Autriche. T. LE ROUX, *Le laboratoire des pollutions industrielles... op. cit.*, p. 25 et s.

141. T. LE ROUX, « L'effacement du corps de l'ouvrier... », préc.

142. L'action de la police de l'Ancien régime à la fin du XVIII^e siècle, y compris concernant les activités artisanales traditionnelles, s'appuie sur des scientifiques – médecins, pharmaciens, chimistes – préfigurant le rôle de l'expertise publique. Sara BRIMO, *L'État et la protection de la santé des travailleurs*, LGDJ-Lextenso, coll. « Bibliothèque de droit public », vol. 273, Paris, 2013, n° 128 et s., p. 76 et s. À cet égard il est marquant que le commissaire de police parisien Lenoir à partir de 1775 s'entoure du pharmacien Cadet de Vaux, membre d'une éminente famille de chimistes (Cadet de Gassicourt), créant pour lui la charge de « Commissaire Général des Voyeries et Inspecteur des objets de salubrité » en 1779. Sur le rôle de l'expertise en matière d'identification des risques, cf. *infra*, n° 450, p. 244 et s. Et plus largement sur les rapports entre droit et science, cf. *infra*, n° 230, p. 139 et s.

143. C'est notamment le cas avec la jeune industrie chimique : T. LE ROUX, *Le laboratoire des pollutions industrielles... op. cit.*, p. 119 et s. ; « Hygiène », in Dominique LECOURT, *Dictionnaire de la pensée médicale*, PUF, 2004, Paris, p. 604.

144. E. J. HOBBSAWM, *op. cit.*, p. 9-13.

s'attachent à déterminer les effets des industries les plus dangereuses sur leur environnement (1). Dans la seconde moitié du siècle, la discipline se précise et s'attache plus spécifiquement aux conditions sanitaires de la classe ouvrière naissante (2).

1. L'expertise des industries dangereuses dans la première moitié du XIX^e siècle

49. Les prémices de ce mouvement, associant science et réforme politique et juridique, naissent au début du XIX^e siècle avec les premières réglementations libérales de l'installation des établissements industriels dangereux. Les scientifiques sont associés à la mise en œuvre du décret impérial du 15 octobre 1810 relatif à l'installation des établissements dangereux, insalubres ou incommodes. Nombre d'études sont commandées par les préfets aux différents Conseils d'hygiène et de salubrité, afin de déterminer la salubrité de ces établissements classés¹⁴⁵. Le Conseil de salubrité de Paris, le plus ancien et le plus documenté de ces conseils¹⁴⁶, mène ainsi de nombreuses enquêtes. Il met en œuvre un programme de recherche au long court qui associent description technique des usines, manufactures et ateliers et une étude des pathologies liées à leurs activités¹⁴⁷. Les *Annales d'hygiène publique et de médecine légale*, créées en 1829, fédèrent autour d'elles les grands noms de l'hygiène industrielle et permettent la construction progressive d'une véritable discipline¹⁴⁸.

50. Prémices de l'expertise accompagnant l'action publique, les études des Conseils d'hygiène et de salubrité associent connaissances des industries et de leurs effets sur la santé à un mouvement législatif et juridique¹⁴⁹. Ce premier mouvement marque une double évolution à l'égard du projet des Lumières. Il y est moins question du milieu et de la population dans leur ensemble que des seules industries et de leurs effets sur les personnes qui évoluent dans un environnement proche. Cette expertise médicale et scientifique a vocation à servir la mise en œuvre d'une réglementation juridique spécialisée qui ne s'inscrit plus, comme sous l'Ancien Régime, dans une mission de police générale.

145. La réalisation de l'enquête de salubrité à proprement parler a été confiée aux conseils d'hygiène et de salubrité, rendus obligatoires par un décret de 1848. Mais il en existait déjà de nombreux avant cette date. Geneviève MASSARD-GUILBAUD, *Histoire de la pollution industrielle France, 1789-1914*, Edition de l'EHESS, coll. « En temps & lieux », vol. 17, Paris, 2010, p. 169. Elles poursuivent le « moment Chaptal », entre 1795 et 1804, qui institue la réalisation d'enquêtes médicales et techniques par l'administration de l'État, préfiguration, sans doute, le rôle de l'expertise dans notre société contemporaine. T. LE ROUX, *Le laboratoire des pollutions industrielles... op. cit.*, p. 215 et s.

146. T. LE ROUX, *Le laboratoire des pollutions industrielles... op. cit.*

147. Bernard-Pierre LÉCUYER, « Les maladies professionnelles dans les « Annales d'hygiène publique et de médecine légale » ou une première approche de l'usure au travail », *Le Mouvement Social*, n° 124, 1983, p. 45 ; Gérard JORLAND, « L'hygiène professionnelle en France au XIX^e siècle », *Le Mouvement Social*, n° 213, 2005, p. 71, 4. L'étude médicale des pathologies est relative pour certains auteurs. Il a été pointé que dans certaines enquêtes, et notamment celle sur l'utilisation de la céruse, malgré les plaintes des ouvriers, on ne trouve aucune visite des hôpitaux et d'examen des malades. T. LE ROUX, « L'effacement du corps de l'ouvrier... », préc.

148. Caroline MORICEAU, *Les douleurs de l'industrie. L'hygiénisme industriel en France, 1860-1914*, Editions de l'EHESS, coll. « En temps & lieux », Paris, 2009, p. 142., sur les *Annales*. La création en 1879 de la *Revue d'hygiène publique et de police sanitaire*, organe officiel de la Société de médecine publique et d'hygiène professionnelle créée deux ans plus tôt, achève d'institutionnaliser la discipline.

149. En ce sens, ce premier mouvement a pu être considéré comme les prémices de la santé publique : Didier TABUTEAU, « Santé et politique en France », *Recherche en soins infirmiers*, n° 109, 2012, p. 6, 2.

2. L'étude des conditions de vie et de travail des ouvriers dans la seconde moitié du XIX^e siècle

51. Le développement d'un courant scientifique et législatif accompagnant l'industrialisation se constitue progressivement comme une discipline vouée à l'étude et à l'encadrement des conditions de vie et de travail de la classe ouvrière naissante.

L'hygiénisme, qui se structure autour des années 1850 et s'affermi dans les décennies suivantes, propose de nouvelles méthodes d'observation et une étiologie sociale de maux des ouvriers de l'industrie. Le *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie* de Villermé, publié en 1840, marque un tournant¹⁵⁰. Par l'utilisation de descriptions techniques et l'usage de la statistique, Villermé décrit la population des ouvriers. Les conditions de travail y sont minutieusement décrites. Mais Villermé ne s'y limite pas et étend ses descriptions aux conditions de vie des ouvriers (hébergement, nutrition, etc.). Le *Tableau* qu'il dresse procède d'une mise en cause du travail industriel lui-même rendu responsable de la pauvreté de la classe ouvrière. Les pathologies apparaissent comme l'usure naturelle de la force de travail, qu'il convient de compenser par des mesures liées aux conditions de vie, et en premier lieu, le repos, l'hébergement et la nutrition¹⁵¹.

Le *Tableau* de Villermé ne contribue pas seulement à faire évoluer la discipline médicale. Il s'inscrit dans un mouvement législatif. La parution du *Tableau* aboutit en effet à la première loi dite sociale sur la réduction de la durée du travail des enfants¹⁵².

52. L'hygiénisme industriel, tel qu'il se développe dans la seconde moitié du XIX^e siècle, est centré sur les conditions de vie et de travail d'une catégorie particulière de la population : les ouvriers. Il prend pour objet non seulement les effets de l'industrie, mais plus particulièrement le sort des travailleurs.

Si l'hygiénisme industriel promeut une médecine sociale, celle-ci est bien différente de la médecine de la population développée par les Lumières. La médecine de l'hygiénisme s'entend de la politique sanitaire relative à une classe sociale déterminée : la classe ouvrière. En cela, l'hygiène industrielle ou professionnelle est un écho de la « question ouvrière » telle qu'elle se développe à cette époque.

150. Louis-René VILLERMÉ, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, J. Renouard, Paris, 1840. Le *Tableau* de Villermé est loin d'être la seule enquête sur la condition ouvrière. De nombreux hygiénistes s'y sont essayés. Il faut noter également que les enquêtes de ce type ne sont pas l'apanage des hygiénistes. Certaines, dans une optique de dénonciation politique bien différente ont été menées par des partisans de la classe ouvrière. On peut citer, parmi les plus célèbres : Friedrich ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre d'après les observations de l'auteur et des sources authentiques*, Editions sociales, rééd., Paris, 1961 ; Karl MARX, « Enquête ouvrière », *La Revue socialiste*, 1880. [en ligne]. Disponible sur http://cediasbibli.org/opac/doc_num.php?explnum_id=1195 [consulté le 8 août 2017].

151. B.-P. LÉCUYER, préc. ; G. JORLAND, préc. ; Alain COTTEREAU, « Usure au travail : interrogations et refoulements », *Le Mouvement Social*, n° 124, 1983, p. 3. L'une des suites législatives directes de la Révolution de 1848, qui permet la prise en compte de certaines revendications ouvrières, canalisées par l'approche du *Tableau* de Villermé, concerne les logements insalubres (loi du 13 avril 1850) : Florence BOURILLON, « La loi du 13 avril 1850 ou lorsque la Seconde République invente le logement insalubre », *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, n° 20-21, 2000, p. 117.

152. Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers. En cela cette loi n'introduit pas de rupture avec l'ordre libéral : Hervé DEFALVARD, « La dérive de l'institution libérale du travail à l'aune des acteurs de la loi de 1841 » in Jean-Pierre Le CROM (dir.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, coll. « L'univers des normes », Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2004, p. 109. Sur cette loi : cf. *infra*, n° 838, p. 444 et s.

L'hygiène industrielle et professionnelle, spécialisée dans la santé des travailleurs, n'est cependant pas dénuée de paradoxes. Coupant court à la dénonciation de certaines pathologies, les premiers hygiénistes réfutent presque systématiquement jusqu'à la réalité des maladies¹⁵³. Ils opposent une argumentation économique sur les nécessités du développement de l'industrie¹⁵⁴, souvent contradictoire avec la santé des ouvriers. L'hygiénisme industriel contribue à une invisibilisation, une réfutation¹⁵⁵ ou un refoulement¹⁵⁶ des maux du travail.

Conclusion de paragraphe

53. L'intérêt et la prise en compte des effets sur la santé de l'industrie connaissent, de la fin du XVIII^e siècle et au cours du XIX^e siècle, une mutation profonde. Avec le développement des organisations industrielles ce ne sont pas seulement de nouveaux dangers affectant l'ensemble de la population citation qui voient le jour. Elles contribuent à la naissance d'une classe dont l'activité la distingue d'autres catégories de la population : les ouvriers de l'industrie. La santé des travailleurs est ainsi distinguée de celle d'autres catégories de la population. La maturation de cette distinction et de la spécialisation du regard médical porté sur les ouvriers opère ainsi non pas seulement en raison de la nouveauté des risques industriels, mais surtout au regard du problème social posé par le développement d'organisations productives capitalistes.

54. Sous peine de certains anachronismes, il ne faut pas exagérer outre mesure la spécialisation de l'hygiène professionnelle. Le mouvement poursuit sa maturation jusqu'à la fin du long XIX^e siècle¹⁵⁷, et même jusque dans l'Entre-deux-guerres¹⁵⁸. La spécialisation institutionnelle qui distingue la santé au travail et la santé publique – et désormais environnementale – ne sera achevée qu'au cours du XX^e siècle¹⁵⁹. Cependant, dès la fin du XIX^e siècle, pour l'essentiel, le système juridique a déjà posé la cloison qui sépare le risque professionnel des travailleurs salariés dans l'usine, de celle des voisins au-dehors, et de l'ensemble de la population au-delà.

153. Sur la réalité des maladies dans les manufactures de tabac. B.-P. LÉCUYER, préc.; T. LE ROUX, « L'effacement du corps de l'ouvrier... », préc.

154. Cf. *infra*, n° 700, p. 371 et s.

155. T. LE ROUX, « L'effacement du corps de l'ouvrier... », préc.

156. A. COTTEREAU, préc.

157. L'expression, forgée par l'historien E. J. Hobsbawm, désigne la période courant de 1789 à 1914 : E. J. HOBBSAWM, *op. cit.*

158. Traditionnellement l'historiographie limite ses analyses à la période antérieure à 1914. Cependant, pour certains auteurs, dans le développement de l'hygiénisme industriel, la Première guerre mondiale marque une parenthèse plus qu'une rupture. C. MORICEAU, *op. cit.*, p. 247.

159. La spécialisation de corps d'inspection différenciés chargés l'un du contrôle de la réglementation du travail et l'autre de la réglementation des installations classées nées du décret du 15 octobre 1810 n'est que progressive. Vincent VIET, *Les voltigeurs de la république. L'inspection du travail en France jusqu'en 1914*, CNRS éditions, coll. « Histoire XX^e siècle », Paris, 1994. De même, pour certains juristes, la distinction entre hygiène publique et hygiène professionnelle trouve une forme d'achèvement en 1946 avec le rattachement de la médecine du travail au Ministère du travail. (Loi n°46-2195 relative à l'organisation des services médicaux du travail du 11 octobre 1946; *JORF*, 12 octobre 1946, p. 8638.). S. BRIMO, *op. cit.*, p. 105 et s. Cela s'explique certainement par la relative absence de véritable politique de santé publique jusqu'au début du XX^e siècle. D. TABUTEAU, préc.

§2. La réglementation différenciée des risques industriels

55. La régulation juridique de l'industrie et des dangers qu'elle fait peser sur la santé et la sécurité se traduit par une spécialisation progressive de branches du droit au cours du XIX^e siècle. Les prémices du droit de l'environnement et du droit social, s'ils partagent un objet commun, reposent sur des fondements distincts et protègent des personnes différentes. L'ordre juridique voit émerger une distinction des risques industriels, selon qu'ils visent choses et personnes dans l'entreprise ou hors de l'entreprise. Le risque industriel se scinde ainsi entre risque environnemental et risque professionnel. À travers le risque professionnel, s'impose progressivement la régulation d'un type d'organisation productive lié à la grande entreprise industrielle¹⁶⁰. La protection des voisins hors de l'entreprise, dans le décret du 15 octobre 1810, pose les jalons de la distinction (A). Celle-ci s'achève avec la subordination juridique et la protection des travailleurs dans l'entreprise (B).

A. Les jalons d'une distinction : la protection du droit de propriété des voisins hors des établissements industriels

56. **Le décret du 15 octobre 1810 sur les établissements dangereux, insalubres ou incommodes et la naissance du droit de l'environnement.** Avant même les premières lois sur le travail, la première œuvre législative relative aux nuisances industrielles, concerne les établissements qui ont une activité jugée dangereuse, insalubre ou incommode. Le décret du 15 octobre 1810 classe les types d'établissements selon la nature de leurs activités. Leur installation est en principe soumise à une déclaration préalable au préfet. La réglementation sert avant tout à protéger les riverains des nuisances et pollutions qu'entraîne le voisinage de ces établissements. En cas de plainte de ceux-ci, une enquête dite de *commodo* et d'*incommodo* est réalisée par les Conseils d'hygiène et de salubrité publique¹⁶¹.

Le décret du 15 octobre 1810 organise une protection des voisins fondée sur leur droit de propriété et sur le droit à une jouissance paisible de leurs biens¹⁶². L'éloignement des établissements les plus dangereux hors des villes ou les mesures d'amélioration technique prescrites par l'autorité publique relèvent avant tout d'un arbitrage entre deux formes de propriété, celle des voisins et celle de l'industriel. Le décret de 1810 sur les établissements dangereux est une limite à la liberté du commerce et de l'industrie ou à la liberté de fabrication¹⁶³.

57. Le décret du 15 octobre 1810 est considéré comme l'acte de naissance du droit de l'environnement¹⁶⁴. En effet, il vise pour l'essentiel à préserver la santé et la sécurité des voisins immédiats des industries, et n'a pas pour finalité première de préserver celle des travailleurs. La comparaison entre

160. Philippe LEFEBVRE, « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », *Entreprises et histoire*, n° 57, 2009, p. 45.

161. Cf. *supra*, n° 43, p. 39 et s.

162. L'article 1^{er} décret impérial du 15 octobre 1810 mentionne les « propriétaires du voisinage ». L'analyse des plaintes faites au préfet montre que si la santé n'était pas l'objet même du décret, elle intervient fréquemment comme argument rhétorique. G. MASSARD-GUILBAUD, *op. cit.*, p. 84.

163. Paul Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Arthur Rousseau, 6^e éd., Paris, 1930, p. 256.

164. Jean-Marc SAUVÉ, *Intervention de clôture*, Colloque sur le bicentenaire du décret impérial du 15 octobre 1810 relatif aux manufactures et ateliers qui répandent une odeur insalubre ou incommode, Rennes, 20 et 21 juin 2010.

les fondements juridiques de la protection des voisins et celle des travailleurs éclaire les réponses aux mêmes nuisances industrielles. Au sein de la législation industrielle, à la fin du XIX^e siècle, la distinction s'amorce entre, d'une part, ce qui relève de la protection de la propriété industrielle et des limites à celle-ci par le droit des voisins, et, d'autre part, la législation ouvrière qui a une « vocation tutélaire de préserver l'équilibre capital travail »¹⁶⁵. Ces choix législatifs continuent de produire leurs effets dans la distinction entre le droit de l'environnement et le droit du travail¹⁶⁶.

58. Les effets de la mise en œuvre du décret du 15 octobre 1810 sur les travailleurs. Si le décret du 15 octobre 1810 vise essentiellement la protection du droit de propriété et de jouissance paisible des voisins, sa mise en œuvre n'est pas dénuée d'effet sur la protection des droits des travailleurs dans les établissements dangereux, insalubres et incommodes.

Dans les premières années d'entrée en vigueur du décret, la procédure d'autorisation est peu respectée, et les usines réglementées s'installent entre ville et campagne. Face aux plaintes des voisins, la réaction est d'abord de prescrire des mesures d'éloignement de la ville, considérées en 1810 comme un remède universel¹⁶⁷. Progressivement, devant l'impossible éloignement, préfets et maires misent sur la prescription de modifications techniques visant à réduire les nuisances¹⁶⁸. Ces mesures techniques contribuent à façonner l'usine, l'atelier, les machines et *in fine* les postes de travail¹⁶⁹. Dans les faits, la distinction entre protection des voisins à l'extérieur de l'établissement et protection des travailleurs tend à s'estomper¹⁷⁰.

Ainsi, les traités de législation industrielle de la fin du XIX^e siècle font encore une place à la police des nuisances industrielles, au côté des premières lois sociales sur le travail : « au double danger inhérent au milieu industriel, correspond deux ordres de mesures législatives ou réglementaires, tendant les unes à préserver le voisinage, les autres à protéger, dans la mesure du possible, la personne de l'ouvrier au triple point de vue de l'hygiène, de la sécurité et de la moralité »¹⁷¹. Progressivement, la « police externe »¹⁷² de la gestion du risque de l'exploitation des établissements industriels, née du décret du 15 octobre 1810, disparaît des manuels et des traités¹⁷³, qui se

¹⁶⁵. Paul Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Arthur Rousseau, 2^e éd., Paris, 1902-1903, p. 3.

¹⁶⁶. Ces fondements juridiques distincts doivent rester à l'esprit lorsque sont interrogées les frontières entre risque environnemental et risque professionnel, cf. *infra*, section 2, § 2. La genèse ainsi rapportée du contrat de travail, montre que jamais le droit du travail n'aura été fondé sur la protection de la propriété des travailleurs (sauf à considérer que ceux-ci sont juridiquement propriétaires de leur force de travail, empruntant à Marx sa formule, sans la portée critique).

¹⁶⁷. La première classe des établissements est ceux qu'il convient d'éloigner des habitations (art. 1^{er}, Décret impérial du 15 octobre 1810). La distance nécessaire sera toujours problématique. T. LE ROUX, « L'effacement du corps de l'ouvrier... », *préc.*, p. 390.

¹⁶⁸. G. MASSARD-GUILBAUD, *op. cit.*, p. 301 et s. spé. p. 316.

¹⁶⁹. Sur le rôle des prescriptions techniques, cf. *infra*, n° 574, p. 309 et s.

¹⁷⁰. C. MORICEAU, *op. cit.*, p. 51.

¹⁷¹. Paul PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Arthur Rousseau, 1^e éd., Paris, 1894, p. 207.

¹⁷². Expression de Damien JANS, « La double appréhension juridique des nuisances industrielles », *Annales de droit de Louvain*, n° 69, 2007, p. 81.

¹⁷³. Progressivement, la législation industrielle se concentre sur le travail à proprement parler. L'évolution du contenu du *Traité* de P. Pic est intéressante à cet égard car annonciatrice des distinctions des branches du droit. L'auteur distingue dans la préface des éditions successives ce qui relève de la propriété industrielle, non étudiée, de ce qui relève des lois ouvrières ou du travail. Cette dernière partie comprend une réglementation administrative du travail. La première édition du *Traité* en 1894 comprend de longs développements sur les établissements insalubres, incommodes ou dangereux (P. PIC, *op. cit.*, p. 206 et s.). La sixième édition, en 1930, écarte ces explications au profit d'une étude de la réglementation du temps de travail et de l'hygiène et de la sécurité. S'il en est encore fait mention, c'est dans les premiers chapitres

concentrent dès lors sur la « police interne »¹⁷⁴. Les premières lois sociales, en effet, consacrent la naissance d'un droit dédié aux seuls travailleurs et à la réglementation des nuisances industrielles à l'intérieur des établissements.

B. L'achèvement de la distinction : la subordination juridique contre la protection des travailleurs dans l'entreprise

59. Jusque dans les années 1880, le tissu économique est composé d'un secteur artisanal dynamique et d'un secteur industriel concentré sur les mines, les chemins de fer, et la métallurgie. À une population de travailleurs encore majoritairement rurale et artisanale où s'entremêlent temps de vie, de travail et temps sociaux, la grande industrie, appuyée sur le droit, impose progressivement son modèle productif¹⁷⁵. L'usine, la fabrique puis l'entreprise s'imposent comme des espaces clos, privés et régis par leurs propres règles. En leur sein, les risques industriels pesant sur les travailleurs font l'objet d'un traitement juridique particulier.

Trois mouvements consacrent la naissance d'une branche du droit réglementant les relations entre employeurs et travailleurs et le risque qui pèse sur ces derniers du fait de leur travail. Les premières lois sociales relatives à la protection des travailleurs et des établissements dangereux ouvrent d'abord la voie à une réglementation des nuisances industrielles à l'intérieur de l'entreprise. L'émergence d'une réglementation relative aux seuls travailleurs contribue à renouveler l'analyse de la relation contractuelle qui les lie à l'employeur. La subordination juridique, critère caractéristique du contrat de travail, offre alors un fondement nouveau à la protection contre les risques causés par le travail aux travailleurs. La loi de 8 avril 1898 relative aux accidents du travail, enfin, consacre la prise en charge du risque professionnel qui parachève la distinction de la régulation juridique des risques industriels entre travailleurs et voisins.

60. **Les premières lois sociales relatives à la protection des travailleurs de l'industrie.** Dans la seconde moitié du XIX^e siècle, fortement influencées par l'hygiénisme industriel, plusieurs lois sont adoptées afin de protéger les travailleurs de l'industrie des dangers causés par leur travail.

La loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers¹⁷⁶ pose les bases d'une réglementation propre aux travailleurs. Elle est suivie par la loi du

relatifs à la « liberté de fabrication, sous réserve du droit des voisins » (P. PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle*, op. cit., p. 156 et s.). L'ouvrage de H. Capitant et P. Cuche de la même année ne fait aucune mention de la police des établissements insalubres, incommodes ou dangereux, de même que G. Scelle : Henri CAPITANT et Paul CUCHE, *Précis de législation industrielle*, Dalloz, 2^e éd., Paris, 1930 ; Georges SCELLE, *Précis élémentaire de législation industrielle*, Recueil Sirey, Paris, 1927.

174. D. JANS, préc.

175. Des historiens forment l'hypothèse que la généralisation de la fabrique et son modèle social répond moins à un besoin d'efficacité économique qu'à une stratégie d'efficacité sociale et politique de contrôle de l'organisation de la production. V. VIET, op. cit., p. 25. Voir également : Philippe LEFEBVRE, *L'invention de la grande entreprise*, PUF, coll. « Sociologies », Paris, 2003 ; P. LEFEBVRE, préc. Sur l'hypothèse d'une coproduction du travail subordonné par le droit et la gestion à la fin du XIX^e siècle : Cyril WOLMARK, « L'émergence de la subordination », *SSL*, 2013, 1576.

176. Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers. Yannick GUIN, « Au coeur du libéralisme : la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers » in Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, coll. « Points d'appui », Ed. de l'Atelier, Paris, 1998, p. 29-43 ; H. DEFALVARD, op. cit.

19 mai 1874 relative au travail des enfants et des filles mineures employées dans l'industrie¹⁷⁷, et la loi du 2 novembre 1892 y ajoute les femmes¹⁷⁸. Ces lois ne consacrent pas seulement l'existence d'une réglementation propre à certaines catégories particulières de travailleurs¹⁷⁹, elles ouvrent la voie à la généralisation de ces prescriptions à l'ensemble des travailleurs de l'industrie, puis progressivement, aux établissements commerciaux¹⁸⁰.

À la réglementation de l'accès à l'emploi, des travaux ou du temps de travail s'ajoutent les premières lois relatives à l'organisation matérielle des établissements industriels. La loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels¹⁸¹ et son décret d'application du 10 mars 1894¹⁸² prescrivent la disposition des lieux de travail ou la forme des équipements de travail¹⁸³.

Ces lois ont vocation à réguler les risques industriels. À la différence du décret du 15 octobre 1810 sur les établissements dangereux, insalubres ou incommodes, cette législation régit directement l'organisation interne des usines, ateliers et manufactures, et non leur installation dans un environnement plus vaste. Ces lois visent à protéger les personnes touchées par les risques industriels : les travailleurs. Elles contribuent en cela à façonner une branche du droit, le droit du travail, en réglementant certains aspects de l'organisation du travail¹⁸⁴.

61. La naissance du contrat de travail et de la subordination juridique. À la faveur des évolutions économiques de l'émergence de la grande industrie dans les années 1880¹⁸⁵, l'adoption de ces premières lois favorise, dans le dernier quart du XIX^e siècle, le renouvellement de l'analyse juridique de la relation contractuelle liant le travailleur à son patron.

Sous l'empire du Code civil de 1804, la relation de travail peut prendre deux formes, celle du louage d'ouvrage et celle du louage de service. La première, proche de notre actuel contrat d'entreprise, implique la promesse par l'ouvrier des résultats de son œuvre, et le paiement du travail à

¹⁷⁷. Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie ; Bulletin de l'Assemblée nationale, XII, B. CCIV, n° 3094. Michèle BORDEAUX, « Nouvelle et périmée : la loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie » in Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Ed. de l'Atelier, Paris, 1998, p. 45-59.

¹⁷⁸. Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels. Anne-Marie L. MALLET, « 2 novembre 1892 - 30 mars 1900 : genèse de la loi Millerand » in Jean LUCIANI (dir.), *Histoire de l'Office du travail*, Syros, Paris, 1992, p. 259-285 ; Michelle ZANCARINI-FOURNEL, « Archéologie de la loi de 1892 en France » in Leora AUSLANDER et Michelle ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *Différence des sexes et protection sociale (XIX^e - XX^e siècles)*, coll. « Culture et Société », Presses universitaires de Vincennes, Saint-Denis, 1995, p. 75-92 ; Vincent VIET, « Entre protection légale et droit collectif : la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels » in Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, coll. « Points d'appui », Ed. de l'Atelier, Paris, 1998, p. 73-87.

¹⁷⁹. Sur le maintien de catégories différenciées de travailleurs, cf. *infra*, n° 837, p. 443 e s.

¹⁸⁰. Par exemple, loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers ou la loi du 23 avril 1919 relative à la journée de huit heures. Sur le rôle de ces lois dans la formation du droit du travail : Yann DELBREL, « La loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures : de la législation industrielle au droit du travail », *Droit social*, 2019, p. 334.

¹⁸¹. Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels ; JORF du 13 juin 1893, p. 2910

¹⁸². Décret du 10 mai 1894 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, portant règlement d'administration publique pour la loi du 12 juin 1893 ; JORF du 11 mars 1894, p. 1139.

¹⁸³. Sur cette loi et le rôle des prescriptions techniques, cf. *infra*, n° 577, p. 310.

¹⁸⁴. P. PIC, *op. cit.*, p. 248 et s.

¹⁸⁵. P. LEFEBVRE, préc. ; C. WOLMARK, préc.

la pièce. La seconde n'implique que la promesse d'une activité, les services. Bien que la question soit peu soulevée par les juristes, la relation entre ouvriers et patrons est pour l'essentiel qualifiée de contrat de louage d'ouvrage¹⁸⁶. Le contrat de louage de service est réservé aux domestiques, ou aux journaliers sans profession¹⁸⁷. En d'autres termes, durant les trois quarts du XIX^e siècle, sous l'égide du contrat de louage d'ouvrage, l'ouvrier est juridiquement indépendant et propriétaire des résultats de son travail, qu'il promet à son patron.

À partir des années 1870, la nature de la relation contractuelle est débattue devant la Cour de cassation¹⁸⁸, et surtout par certains auteurs. En 1886, E. Glasson, propose le terme de contrat de travail pour qualifier cette relation contractuelle entre ouvrier et patron. Par une relecture erronée de près d'un siècle de jurisprudence, il assimile l'ensemble des relations de travail au contrat de louage de service. Cette requalification du contrat de louage d'ouvrage entraîne avec lui deux conséquences majeures. D'une part, le louage de services n'implique aucune propriété sur les fruits du travail réalisé, contrairement au louage d'ouvrage¹⁸⁹. D'autre part, le contrat de louage de service, apanage de la domesticité, fonde la soumission aux ordres patronaux.

La qualification de contrat de louage de service, qui doit désormais accueillir les relations de travail, est précisément caractérisée par la soumission de l'ouvrier aux ordres du patron. La notion de contrat de travail développée et reprise par M. Sauzet sert à accueillir les fondements juridiques de l'autorité du patron¹⁹⁰. Le principe est clair, il n'en reste pas moins que la notion de contrat de travail met près d'une trentaine d'années à se fixer autour de la notion de subordination juridique¹⁹¹.

Le « coup de force dogmatique »¹⁹² d'E. Glasson, en permettant la caractérisation de la relation contractuelle qui lie employeur et travailleur, le contrat de travail, par la subordination permet, à l'entreprise de s'imposer comme un espace disciplinaire, clôt et doté de son propre rythme¹⁹³. Le

186. Alain COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, n° 6, 2002, p. 1521 ; P. LEFEBVRE, préc.

187. Cyril Wolmark, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Droit social*, 2016, p. 439.

188. Essentiellement, la querelle naît des évolutions jurisprudentielles appliquée à la grande industrie, les chemins de fer, et étendue à l'ensemble des secteurs. Les cheminots, organisés pour revendiquer sur de meilleures conditions de travail et de santé des voyageurs, s'étaient vus révoqués et confisquer les cotisations salariales des caisses de retraite. La Cour de cassation affirme une possibilité de libre révocation (ou licenciement) par le patron s'accompagnant de la confiscation des cotisations salariales aux caisses de retraites. L'enjeu est double : il s'agit de consacrer autant l'arbitraire de la rupture du contrat que la confiscation des produits de l'épargne salariale. A. COTTEREAU, préc.

189. La question des résultats du travail reste peu étudiée des juristes, qui lui préfèrent l'analyse du travail comme activité et particulièrement de la subordination. C. WOLMARK, préc. Toutefois, sur cette question : Thierry REVET, *La force de travail. Etude juridique*, Litec, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », vol. 28, Paris, 1992. Delphine GARDÉS, *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* LGDJ-Lextenso et Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, coll. « Collection des thèses de l'IFR », Paris, 2013. Comme le notait G. Lyon-Caen, « il a fallu cet événement historique, la dissociation du travail humain de la propriété des instruments de travail, pour que naisse le moderne Droit du travail » : Gérard LYON-CAEN, « Fondements historiques et rationnels du droit du travail », *Droit ouvrier*, 2004, p. 53. Sur le résultat de la production, cf. *supra*, n° 19, p. 24.

190. A. COTTEREAU, préc ; P. LEFEBVRE, préc.

191. Cass., 6 juillet 1931, *Bardou*. La Cour de cassation exclu définitivement la notion de dépendance économique pour qualifier le contrat de travail.

192. A. COTTEREAU, préc.

193. Les règlements d'ateliers ont un rôle hautement symbolique dans la clôture de l'usine : Jacques Le GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail : des années 1830 à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, nouv. éd., coll. « L'univers des normes », Rennes, 2004, p. 29. Dans le même sens : V. VIET, *op. cit.*, p. 25.. Toutefois, l'historiographie récente montre que de tels règlements d'atelier étaient loin d'être aussi nombreux qu'aurait pu laisser penser dans un premier temps les analyses de M. Foucault sur la discipline : Michel FOUCAULT, *Surveiller et punir*, Gallimard, coll.

contrat de travail est ainsi l'image juridique d'une main-d'œuvre soumise à la discipline d'atelier¹⁹⁴ telle qu'elle s'impose dans l'organisation productive à partir de 1880. La subordination juridique qui s'invente à la fin du XIX^e siècle ne se présente ainsi pas uniquement comme l'image juridique de la dépossession des résultats du travail¹⁹⁵, mais également comme la soumission au pouvoir de l'employeur sur l'organisation du travail. La subordination juridique marque la reconnaissance d'une fonction de coordination du travail de l'employeur qui aboutit à la naissance de l'entreprise moderne et de la hiérarchie¹⁹⁶.

L'autorité de l'employeur sur les travailleurs à l'intérieur de l'entreprise fonde une prise en charge spécifique de la réparation des dommages qui leur sont causés du fait de leur activité professionnelle.

62. La loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et le risque professionnel. Parallèlement à l'émergence de la notion de contrat de travail, la question de la réparation des atteintes de l'industrie sur les corps des ouvriers devient une question cruciale. En 1880, M. Nadaud¹⁹⁷ propose une loi sur la responsabilité des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail qui sera adoptée dix-huit ans plus tard : la loi du 8 avril 1898 sur la réparation des accidents du travail¹⁹⁸, étendue en 1919 aux maladies professionnelles¹⁹⁹.

63. Les longs débats à l'Assemblée nationale ont alors constitué essentiellement en une recherche des fondements juridiques d'une réparation des accidents nés du travail, et en une quête de la problématisation des accidents du travail²⁰⁰.

La réparation des accidents, fondée sur la responsabilité civile de l'employeur, apparaissait doublement inadéquate. La jurisprudence considérait que le fondement de la réparation était délictuel et non contractuel, et qu'il était à rechercher, en vertu de l'article 1382 du Code civil, dans la faute de l'employeur²⁰¹. L'ouvrier qui intentait un procès devait prouver la faute de l'employeur et

« Tel », Paris, 1993, p. 205 et s ; P. LEFEBVRE, préc.

194. François EWALD, *L'État-Providence*, B. Grasset, Paris, 1986, p. 111 et s.

195. Antoine JEAMMAUD, « Les fonctions du droit du travail » in, *Le droit capitaliste du travail*, coll. « Critique du droit », PUG, Grenoble, 1980, p. 149-254, spé. 188-190.

196. P. LEFEBVRE, *op. cit.* ; P. LEFEBVRE, préc. ; Eric GODELIER, « Le changement de l'entreprise vu par les sciences de gestion ou l'introuvable conciliation de la science et de la pratique », *Entreprises et histoire*, n° 35, 2004, p. 31. Sur l'organisation du travail comme coordination des travailleurs et des choses décidée par l'employeur, cf. *supra*, n° 19, p. 24.

197. Francis HORDERN, « Le droit des accidents du travail au XIX^e siècle », *Cahiers du CHATEFP*, n° 4, 2000, p. 93.

198. Loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail ; *JORF* du 10 avril 1898, p. 2209.

199. Loi du 25 octobre 1919 étendant aux maladies d'origine professionnelle la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, *JORF*, 27 octobre 1919, p. 11973. Sur cette loi, cf. *infra*, n° 240, p. 147 et s.

200. F. EWALD, *op. cit.*, p. 229 et s.

201. Dans le cadre des articles 1382 et 1383 du Code civil, certains tribunaux donnaient une interprétative extensive de la faute du patron, qui doit prendre des mesures de précautions nécessaires. Ainsi, a pu être considéré comme de sa responsabilité pour fait personnel, les défauts d'outillage. Paul PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle* Arthur Rousseau éd., 3^e éd., Paris, 1909. n° 1035 et s., p. 806 et s. Cette analyse, ne se déduit guère de la lecture des articles 1382 et 1383 mais repose plus sur une analyse de l'organisation naissante de l'usine où la volonté patronale domine. Jean-Philippe HESSE, « Le nouveau tarif des corps laborieux : la loi du 8 avril 1898 concernant les responsabilités des accidents » in Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de Droit du Travail. L'histoire par les lois*, coll. « Points d'appui », Ed. de l'Atelier, Paris, 1998, p. 89-103. Reste que malgré cette interprétation de la faute patronale nombre d'accidents échappaient à sa responsabilité dont les ouvriers sont victimes dans leur travail (les accidents résultant de la faute de l'ouvrier, d'un danger inhérent au travail ou ayant une cause inconnue). F. EWALD, *op. cit.*, p. 236 et s.

le lien de causalité, ce qui était de nature à limiter l'admission de la responsabilité en cas d'accident. Sa participation au dommage était également de nature à limiter la réparation. Insatisfaisant pour le demandeur, ce fondement de la responsabilité l'était également pour les industriels. Selon eux, la responsabilité pour faute impliquait une suspicion de culpabilité inadéquate à un développement économique harmonieux²⁰². Devant ces difficultés, à partir des années 1880, certains auteurs proposent un autre fondement de la responsabilité : la responsabilité contractuelle à raison de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur²⁰³. Une telle théorie n'a pas reçu l'heur de la jurisprudence. Si elle permettait de renverser la charge de la preuve, elle n'excluait pas l'examen de la conduite tant de l'ouvrier que du patron²⁰⁴.

La responsabilité délictuelle comme la responsabilité contractuelle sont apparues limitées devant le développement de l'industrie moderne. Reposant sur une logique similaire relative au pouvoir et à l'autorité du patron²⁰⁵, elles ont contribué à faire émerger la théorie du risque professionnel.

64. La théorie du risque professionnel qui est proposée au cours des débats vise précisément à éviter ces effets du procès civil. Le patron se voit imputer la charge des accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail, sans qu'il soit besoin d'examiner l'enchaînement des causalités et sa propre conduite ou celle de l'ouvrier. En contrepartie de cette responsabilité objective l'indemnisation est limitée à une somme forfaitaire. La responsabilité est fondée non plus sur la faute ou sur le manquement contractuel, mais sur l'autorité que détient l'employeur sur le travailleur du fait du contrat de travail²⁰⁶.

65. Ce qui est connu sous l'appellation de compromis de la législation sur les accidents du travail, qui perdure aujourd'hui aux articles L. 411-1 et suivants du code de la sécurité sociale, implique un échange de plus grande ampleur que la réparation dite automatique des accidents du travail et des maladies professionnelles²⁰⁷. La consécration d'une réparation en dehors du droit commun achève la définition d'un droit spécifique à la régulation juridique des risques industriels pesant sur les travailleurs. L'invention du risque professionnel est le corollaire du contrat de travail naissant et de la soumission à l'autorité patronale qui le sous-tend²⁰⁸. La transaction qui s'opère est celle d'une subordination-protection : le patron et bientôt l'employeur, se voient imputer les charges des dommages nés du travail à raison, précisément, de la reconnaissance de son seul pouvoir dans l'organisation et la direction de l'entreprise.

202. F. EWALD, *op. cit.*

203. Jean-Louis HALPÉRIN, « La naissance de l'obligation de sécurité », *Gaz. Pal.*, 1997, p. 1176. *Cf. supra*, n° 3, p. 15.

204. F. EWALD, *op. cit.*

205. *Ibid.*

206. Morane KEIM-BAGOT, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, Dalloz, 148, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2015, n° 11 et s., p. 17 et s.

207. Décision n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010, cons. n° 16 : « ces dispositions garantissent l'automatisme, la rapidité et la sécurité de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ».

208. F. EWALD, *op. cit.*, p. 313.

Conclusion de paragraphe

66. L'invention du risque professionnel marque l'achèvement, dans l'ordre juridique, d'une double distinction dans la réglementation des effets de l'industrie sur la santé. Se distinguent d'une part, la réglementation des risques industriels hors de l'établissement visant à protéger le droit de propriété des voisins et, d'autre part, la réglementation visant à préserver et réparer les travailleurs subordonnés des risques professionnels.

La reconnaissance juridique de la catégorie juridique de risque professionnel peut s'analyser comme un accompagnement de la naissance des organisations industrielles modernes et particulièrement de la grande industrie hiérarchisée à un double titre. D'une part, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs a pour fondement l'absence de maîtrise sur les conditions de l'exécution de leur travail et le pouvoir de l'employeur sur l'organisation, et d'autre part, cette protection passe par un encadrement juridique de ce pouvoir.

CONCLUSION DE SECTION

67. Le développement de l'industrie dès la fin du XVIII^e siècle, avec les dangers nouveaux qu'elle apporte, entraîne une évolution profonde de la conception juridique de la prévention de la santé et de la sécurité.

68. Problème de société, l'industrie fait l'objet d'un vaste projet de médecine sociale, associant action politique et prémices d'une expertise scientifique. Dans le contexte des Lumières, l'industrie naissante, composante du milieu urbain, fait l'objet d'une régulation indifférenciée à l'égard de l'ensemble de la population. Son essor au cours du XIX^e siècle voit cependant émerger une catégorie de population particulière, les ouvriers, particulièrement affectés par des conditions de travail difficiles et des conditions de vie précaires. La santé et la sécurité des ouvriers de l'industrie deviennent l'objet d'étude et de préoccupation distincts. L'hygiénisme industriel de la seconde moitié du siècle consacre ainsi pleinement la question ouvrière comme un problème à résoudre.

La naissance et l'avènement de la grande industrie s'impose ainsi comme un enjeu sanitaire et un problème juridique. En effet, les ouvriers de l'industrie ne sont pas seulement soumis à des dangers nouveaux, mais également, juridiquement soumis aux ordres d'un patron qui organise leur activité. À la différence de la protection du droit de propriété des voisins, la protection juridique des travailleurs contre les risques professionnels est fondée sur la subordination et le pouvoir de l'employeur à leur égard. L'organisation du travail apparaît ainsi à la racine de la constitution d'un droit dédié à la santé et à la sécurité des travailleurs.

69. Si ce lien entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail continue d'irriguer le droit positif, les distinctions solidement érigées semblent vaciller devant la multiplication des risques et leurs effets transversaux. Dans cette extension du droit de la santé et de la sécurité au travail à d'autres risques, le lien entre le risque professionnel et l'organisation du travail pourrait se diluer.

SECTION 2 : L'INVISIBILISATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ?

70. Les évolutions des activités productives et la prise de conscience de la gravité des dangers qu'elles génèrent entraînent, depuis une cinquantaine d'années, un renouvellement de la conception des risques²⁰⁹. Les risques dits mixtes²¹⁰ affectent personnes et environnement à l'extérieur de l'entreprise et touchent jusqu'à la vie personnelle des travailleurs. Ces risques ne pourraient se résumer au monde clôt de l'entreprise et, en son sein, à l'organisation du travail. Ils appelleraient une régulation juridique transversale, si ce n'est globale²¹¹.

71. Le droit de la santé et de la sécurité au travail n'est pas insensible à ces évolutions. S'il a pu intégrer historiquement la prise en compte des risques qui affectent les travailleurs mais qui ne sont pas directement liés à l'organisation du travail, son extension semble désormais s'accélérer. De plus en plus, le bien-être et la qualité de vie des travailleurs ou les risques sanitaires et les risques environnementaux sont pris en compte dans la prévention.

Vouées à adapter le droit de la santé au travail aux enjeux contemporains des activités productives, ces évolutions soulèvent néanmoins un paradoxe. Elles tendent à faire de l'entreprise un simple lieu parmi d'autres influant sur la santé, indépendamment l'organisation par l'employeur de l'activité qui s'y déroule. L'expression même de « santé et sécurité au travail » qui ouvre la quatrième partie du code du travail n'est pas dénuée d'ambiguïtés. Dans cette expression en effet, nulle précision quant aux personnes dont la santé est l'objet ou quant aux liens que celles-ci entretiennent avec le travail. Une interprétation étroite peut tracer dans l'expression « santé au travail » les frontières d'un droit destiné à réglementer les seuls risques causés par la coordination par l'employeur des travailleurs et des choses afin de produire des biens ou des services²¹². Une interprétation plus large voit dans la « santé et sécurité au travail » l'ensemble des dispositions assurant la protection de la santé des personnes qui participent à la production, mais aussi des voisins de l'entreprise, des consommateurs et de l'environnement. L'extension du droit de la santé et de la sécurité au travail aux risques générés par l'entreprise pourrait masquer la spécificité de l'activité subordonnée qui s'y déroule. L'organisation du travail serait alors moins visible.

L'extension du droit de la santé au travail vise, d'une part, la santé des travailleurs au-delà du risque professionnel (§1) et, d'autre part, celle de la population et l'environnement au-delà

209. U. BECK, *op. cit.* Sur le tournant environnemental : Daniel BOULLET, « La politique de l'environnement industriel en France (1960-1990). Pouvoirs publics et patronat face à une diversification des enjeux et des acteurs », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 113, 2012, p. 155 ; Michel LETTÉ, « Le tournant environnemental de la société industrielle au prisme d'une histoire des débordements et de leurs conflits », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 113, 2012, p. 142.

210. Alain SUPIOT, « L'alerte écologique dans l'entreprise » in, *Droit du travail et droit de l'environnement*, coll. « Droit et économie de l'environnement », Société française pour le droit de l'environnement-Litec, Paris, 1994, p. 91. Terme repris et développé par Caroline VANULS, *Travail et environnement. Regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* Presses universitaires d'Aix-Marseille, coll. « Centre de droit social », Aix-en-Provence, 2014. Chapitre 2, n°85 et s., p. 89 et s.

211. C. VANULS, *op. cit.* n°147, p. 137. A. SUPIOT, *op. cit.* parle « d'approche globale ». Nous opérons une distinction entre les deux termes : approche transversale implique des ponts entre deux branches du droit qui restent distinctes, approche globale opère une fusion.

212. Sur la définition de l'organisation du travail, *cf. supra*, n° 19, p. 24 et s.

de l'entreprise (§2), et interroge sur la visibilité des rapports entre la catégorie juridique de risque professionnel et le concept d'organisation du travail.

§1. La santé des travailleurs au-delà du risque professionnel

72. À l'intérieur des murs de l'entreprise, les travailleurs peuvent être exposés à des risques professionnels liés à l'activité de travail, mais également à des risques de diverses origines. Le travail s'entend alors comme un lieu de vie où s'entremêlent différents risques plutôt que comme une activité particulière supposant la coordination par l'employeur des travailleurs et des choses. À ce titre, la réglementation des relations entre employeur et travailleurs dans l'entreprise est susceptible de dépasser la seule régulation du risque professionnel.

De longue date, l'employeur est le relais de politiques de santé publique sur le lieu de travail. Deux d'entre elles, relatives à l'alcool et au tabac, permettent de saisir plus particulièrement le mouvement d'extension récent du droit de la santé au travail (A). Ces politiques de santé, qui visent des risques non directement liés à l'exercice d'une activité de travail subordonné, pourraient amorcer une recomposition plus profonde du droit de la santé au travail. L'entreprise, de lieu exclusif de la vie professionnelle, serait amenée à devenir le lieu d'intrication de la vie professionnelle et de la vie personnelle des travailleurs (B).

A. L'employeur, relais ponctuel des politiques de santé publique sur le lieu de travail : l'exemple de l'alcool et du tabac

73. L'entreprise, où les travailleurs passent un temps conséquent, a pu être considérée historiquement comme un lieu privilégié de mise en œuvre des politiques sanitaires liées aux conditions de vie plutôt qu'aux conditions de travail. Cette perspective trouve aujourd'hui un fort écho dans certains discours réformateurs qui voudraient faire de la santé au travail une composante à part entière de la santé publique²¹³.

L'entreprise n'est pas seulement un lieu de dépistage de certaines pathologies²¹⁴. Elle est également le lieu où les prescriptions générales édictées en matière de prévention des risques sanitaires peuvent s'appliquer. L'autorité de l'État trouve alors dans l'employeur un relais des politiques de santé publique²¹⁵. Cette intégration ponctuelle des risques sanitaires au droit de la santé au travail

213. Ellen IMBERNON, « Quelle place pour les risques professionnels dans la santé publique ? », *Santé Publique*, n° 20, 2008, p. 9, hs. CA Colmar, 8 septembre 2011 n° 10/03735 ; *Plan santé au travail 2005-2009*, 1, Ministère du Travail ; *Plan santé au travail 2010-2014*, 2, Ministère du Travail ; *Plan santé au travail 2016-2020*, 3, Ministère du Travail. Charlotte LECOCQ, Bruno DUPUIS et Henri FOREST, *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport fait à la demande du Premier Ministre, août 2018, p. 76-77. Pour un rapprochement de la santé au travail et de la santé publique en matière de risques psychosociaux : Nina Tarhouny, *Les risques psychosociaux. Droit et prévention d'une problématique de santé publique*, Université Paris 13 – Sorbonne Paris Cité, 2018, p. 381 et s., n° 681 et s. L'auteur promeut le renforcement de la « sociovigilance » sur les risques psychosociaux ou socio-organisationnels.

214. La loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946 relative aux services médicaux du travail (*JORF* du 12 octobre 1946, p. 8638) leur donnait pour rôle notamment d'éviter « les risques de contagion » (art. 1).

215. André ROUAST et Paul DURAND, *Précis de législation industrielle*, Dalloz, 4e éd., Paris, 1953, p. 166. « L'entreprise fournit enfin le cadre dans lequel l'État s'efforce d'améliorer les conditions de vie des salariés [...] elle est, à l'échelon local, le meilleur relais de l'autorité publique ». Voir également Paul DURAND, « Les fonctions publiques de l'entreprise

n'est pas sans effet sur leur nature. De risques sanitaires à l'origine indépendants de l'activité de travail subordonné, ils tendent à devenir d'authentiques risques professionnels liés aux conditions de travail.

Les évolutions de la lutte contre la consommation d'alcool, qui prend corps au début du ^{XX}^e siècle (1), et la lutte contre le tabagisme, qui naît dans les années 1990 (2), offrent deux exemples permettant l'analyse de ce mouvement.

1. La prévention de la consommation d'alcool sur le lieu de travail

74. Les hygiénistes, occupés autant à décrire les conditions de travail que les conditions de vie des ouvriers, voyaient dans l'alcoolisme une « maladie », cause de la limitation de la capacité de travail²¹⁶. Le « fléau social » de l'alcoolisme qu'ils ont abondamment décrit²¹⁷, abreuve le ^{XX}^e siècle naissant en controverses juridiques entre les partisans d'un strict encadrement légal et fiscal²¹⁸, voire de la prohibition, et les industriels et agriculteurs dont les intérêts sont en cause²¹⁹. Aussi, quelques années après un encadrement de la production d'alcool, c'est sa consommation sur les lieux de travail qui se voit réglementée. Depuis une loi du 8 mars 1917, aucune boisson alcoolisée autre que « le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».

75. Ces dispositions historiques continuent d'occuper la partie réglementaire du travail²²⁰. À cette limitation de la consommation d'alcools'associe également une interdiction de laisser entrer ou séjourner des personnes ivres dans l'entreprise²²¹. L'employeur qui ne respecterait pas ces dispositions engage sa responsabilité pénale²²². Il est ainsi susceptible d'exercer son « pouvoir normateur »²²³ et d'interdire ou de limiter la consommation d'alcool dans le règlement intérieur de l'entreprise²²⁴. Afin de faire respecter ces dispositions, l'employeur a un pouvoir de contrôle, il

.....
privée », *Droit social*, 1945, p. 246. À travers d'édiction du règlement intérieur, il est « investi par l'État d'une parcelle de pouvoir réglementaire » Alain SUPLOT, « La réglementation patronale de l'entreprise », *Droit social*, 1992, p. 215.

216. Conférence interministérielle de la main-d'œuvre, *Rapport sur la question de l'alcoolisme*, 1917, p. 11 ; E. AUBERT et Jean LETORT, *L'alcoolisation de la France. Pour que la France vive*, Ed. Bossard, Paris, 1920.

217. Bertrand DARGELOS, « Une spécialisation impossible. L'émergence et les limites de la médicalisation de la lutte antialcoolique en France (1850 – 1940) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 156-157, 2005, p. 52, 1. Article synthétisant une thèse de doctorat : Bertrand DARGELOS, *La lutte antialcoolique en France depuis le XIX^e siècle*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque de thèses », vol. 11, Paris, 2008. Sur l'hygiénisme industriel, cf. *supra*, n° 48, p. 40 et s.

218. P. GRIVEAU, *L'alcoolisme, fléau social. Mœurs, législation, droit comparé*, éd. Marchal et Billard, Paris, 1906.

219. En 1917, les « pomologues », s'occupant de la fabrication du cidre et du poiré, avaient déjà vu leur organe de presse disparaître, mais autour des années 1905-1906 ils avaient été actifs à dénoncer premières réglementations portées par les associations anti-alcooliques (notamment sur l'encadrement des bouilleurs de cru), en dénonçant les dangers d'une « socialisation » et d'une « collectivisation » de l'État derrière lesquels ils croyaient voir la figure de Marx. J. DE PONTAUMONT, « Causerie politique », *Le cidre & le poiré*, 1906, p. 13.

220. Art. R. 4228-20 c. trav. La mention de « l'hydromel non additionné d'alcool », désormais désuète, a été abandonnée à l'issue de la recodification du code du travail de 2008, qui modifie également la nature de la norme, désormais réglementaire et non plus légale : Cf. art. L 232-1 anc. c. trav., abrogé par l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007.

221. Art. R. 4228-21 c. trav.

222. Cass. crim., 30 novembre 1993, n° 92-82.090 ; inédit. L'employeur peut voir reconnue également sa faute inexcusable en cas d'accident du travail causée par l'ivresse du salarié : Cass. civ. 2^e, 17 février 2011, n° 09-70.802 ; inédit. Cité par Joël COLONNA et Virginie RENAUX-PERSONNIC, « Conduites addictives en entreprise », *Les Cahiers du DRH*, n° 232, 1^{er} juin 2016..

223. Sur le pouvoir normateur : Elsa PESKINE et Cyril WOLMARK, *Droit du travail*, Dalloz, 13^e éd., coll. « Hypercours », Paris, 2019, n° 258, p. 191.

224. Art. R. 4228-20 c. trav.

peut faire pratiquer des éthylo-tests ou des fouilles de sacs et de casiers, y compris par le personnel d'encadrement²²⁵. Il a récemment été jugé par le Conseil d'État que les supérieurs hiérarchiques eux-mêmes pouvaient pratiquer les tests salivaires. Au pouvoir de contrôle, s'ajoute un pouvoir de sanction. Le salarié ivre ou sous l'emprise de stupéfiants sur son lieu de travail peut se voir exposé à des sanctions disciplinaires, allant jusqu'au licenciement pour faute grave²²⁶. La lutte contre la consommation d'alcool sur le lieu de travail est ainsi partie intégrante du pouvoir de l'employeur.

76. Si à l'origine, la lutte contre l'alcoolisme est essentiellement un problème de santé publique qui trouve un relais dans l'entreprise, désormais, elle s'intègre davantage dans la prévention des risques professionnels à double titre.

Tout d'abord, la consommation d'alcool sur le lieu de travail est considérée comme une cause d'accident du travail. Il serait, avec les substances psychotropes, impliqué dans 15 % des accidents du travail²²⁷. En cela, la consommation d'alcool serait un facteur de risque professionnel. Ensuite, la consommation d'alcool tend à être conçue comme l'effet de certaines conditions de travail. Des études étiologiques sur les pratiques d'alcoolisation, y compris dans le milieu de travail, montrent la corrélation entre conditions de travail pénibles, surcharge de travail et consommation de substances psychoactives²²⁸. Elles révèlent plus profondément les risques nés de l'activité de travail et de son organisation. Le milieu de travail n'apparaît plus seulement comme l'occasion d'une pratique de consommation d'alcool, mais comme une cause de celle-ci.

Cette tendance croissante à inscrire la consommation d'alcool sur le lieu de travail parmi les risques professionnels, qu'elle en soit la cause ou l'effet, a entraîné une évolution substantielle du contrôle de légalité des dispositions du règlement intérieur y ayant trait. Interdiction et limitation de la consommation d'alcool doivent être justifiées par la prévention de la santé et de la sécurité au travail.

Le recours aux éthylo-tests ou aux fouilles des sacs et casiers par l'employeur est limité de longue date aux seuls salariés affectés à des fonctions de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger²²⁹. Les dispositions du règlement intérieur interdisant ou limitant la consommation

225. CE (4^e et 5^e ch. réu), 5 décembre 2016, n° 394178 ; *LSQ*, 9 décembre 2016, 17218, Un test salivaire de dépistage de drogues peut être pratiqué par le supérieur hiérarchique ; *JCP S*, 2016, n°49, act. 455 ; *SSL*, 2016, 1750, obs. Françoise CHAMPEAUX ; *JCPE*, 2017, n°3, 1046, note François DUQUESNE ; Danielle CORRIGNAN-CARSIN, « Tests salivaires : conditions de dépistage de produits illicites en milieu de travail », n° n°6, 148, 2017 ; *JCP S*, 2017, n°3, 1022, note Thomas NOËL ; *Gaz. Pal.*, 2017, n°10, p. 52, note Joël COLONNA et Virgine RENAUX-PERSONNIC ; *Droit social*, 2017, p. 244, note Jean MOULY ; *Gaz. Pal.*, 2017, n°6, p. 17, note Stéphane PRIEUR.

226. Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915 *Air Tabiti Nui* ; Bull. civ. V, n° 106 ; *Droit social*, 2012, p. 525, obs. Jean MOULY ; *D.*, 2012, p. 1065 ; *SSL*, 2012, n°1535, note Agathe MARCON ; *LPA*, 2012, n°181, p. 12, note Laurence BINEAU ; *LPA*, 2012, n°145, p. 15, note Carlos Michel DOS SANTOS OLIVEIRA ; *JCP S*, 2012, n°23, p. 1245, note Philippe ROZEC et Benjamin DEZANDRE ; *Rev. Lamy Dr. Aff.*, 2012, n°72, obs. Florence CANUT ; *RJS*, 2012/6, p. 454 ; *Cab. Soc.*, 2012, n°241, p. 165, obs. Alain BELOT ; *JCP G*, 2012, 492. Plus spécialement sur la lutte contre la consommation de drogues : Philippe AUVERGNON, « Drogues illicites et travail salarié : agir, sans surréagir », *Droit social*, 2015, p. 449.

227. <http://www.anpaa.asso.fr/sinformer/addictions-lessentiel-sur/alcool>. L'alcool peut être la cause même du décès, survenu au cours d'une mission et dès lors reconnu comme accident du travail : CA Nancy, 13 février 2001 ; *D.*, 2002, p. 1515, note Harold Kobina GABA.

228. Renaud CRESPIN, Dominique LHUILIER et Gladys LUTZ, « Les fonctions ambivalentes de l'alcool en milieu de travail : bon objet et mauvais objet », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n° 107, 2015, p. 375, 3. Renaud CRESPIN, Dominique LHUILIER, Gladys LUTZ et (dir.), *Se doper pour travailler*, Erès édition, coll. « Clinique du travail », Toulouse, 2017.

229. Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878 ; Bull. civ. V, n°176 ; *JCP G*, II, 2002, 10132, obs. Danielle CORRIGNAN-CARSIN ; *Droit social*, 2002, p. 781, comm. François DUSQUESNE ; *JSL*, 2002, n°104, p. 9, obs. Marie HAUTEFORT ; *JCP*

d'alcool sont soumises à la même exigence. Dans un arrêt *Caterpillar* du 12 novembre 2012²³⁰, le Conseil d'État a considéré que l'employeur peut prendre des mesures d'interdiction des boissons alcoolisées dans le règlement intérieur, mais celles-ci doivent rester proportionnées au but recherché, et ce, alors même qu'il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé des salariés. Le juge ajoute qu'en l'espèce les sujétions générales et absolues n'étaient pas fondées sur une situation de danger ou de risque particulier. Cet arrêt a justifié une modification de l'article R. 4228-20 du code du travail, lequel ajoute que lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur peut limiter ou interdire la consommation, de façon proportionnée au but recherché de protection de la santé et de la sécurité et de prévention de tout risque d'accident²³¹.

Désormais la question se centre sur les motifs pouvant justifier une interdiction et leur proportionnalité au but de sécurité recherché. Le Conseil d'État exige la caractérisation d'une situation particulière de danger ou de risque, c'est-à-dire en fonction du poste et des missions exercées par certains salariés ou même par le service. La nouvelle rédaction de l'article R. 4228-20 semble pouvoir accueillir un motif plus général, tiré de l'activité de l'ensemble de l'établissement ou de l'entreprise. C'est en ce sens qu'ont tranché certaines juridictions du fond, admettant une interdiction générale de la consommation d'alcool en raison du seuil haut de classement SEVESO du site²³², d'un risque particulier d'explosion²³³, ou même en se référant à une vague « norme de sécurité particulièrement stricte »²³⁴.

77. La lutte contre la consommation excessive d'alcool, née au début du ^{xx}e siècle, manifeste le recours ponctuel à l'autorité de l'employeur pour la mise en œuvre sur le lieu de travail des politiques de santé publique. L'intégration de ce risque sanitaire au droit de la santé au travail n'est pas sans effet sur sa nature. D'une pratique étrangère à l'activité productive de l'entreprise, la consommation d'alcool devient l'une des composantes de la vie personnelle sur le lieu de travail, et même une condition de sécurité au travail. La consommation d'alcool tend progressivement à devenir un facteur de risque professionnel, à la fois cause d'accident, et même, effet des conditions de travail pénible. La consommation d'alcool peut être considérée comme la manifestation d'une organisation du travail générant des risques professionnels. Mais elle demeure pour une large part conçue comme une activité personnelle exécutée sur le lieu de travail. La lutte contre l'alcoolisme au travail présente ainsi un caractère équivoque dans son rapport à l'organisation du travail et pourrait

.....
E, 2002, 1062 ; *RJS*, 2002, n°11, p. 1233 ; *Cah. prud.*, 2003, n°6, p. 1, chron. ; Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-25.436 ; Bull. civ. V, n°69 ; *Droit social*, 2015, p. 469, obs. Jean MOULY ; *Cah. Soc.*, 2015, n°275, p. 322, obs. Julien ICARD ; *RJS*, 2015, n°6, p. 373 ; Carole LEFRANC-HAMONIAUX, « Contrôle de l'alcoolémie d'un salarié : la disposition spéciale du règlement intérieur s'applique », *JCP G*, n° n°16, 473, 2015.

230. CE, 12 novembre 2012, n° 349365, *CE Caterpillar* ; Recueil Lebon ; *RJS*, 2013, n°2, p. 109 ; *AJDA*, 2013, p. 385 ; *JCP S*, 2013, n°9, 1099, obs. Philippe ROZEC et Vincent MANIGOT ; *Gaz. Pal.*, 2013, n°11-12, p. 22, obs. Pierre Le COHU ; *JCP E*, 2013, n°2, p. 1026, obs. Vincent CARON et Anne-Laure DODET. Dans son règlement intérieur, l'employeur avait interdit de façon générale toute consommation d'alcool sur le lieu de travail, y compris aux heures de repas et autres événements festifs, prenant argument notamment de son obligation générale de sécurité.

231. Modifié par le décret n° 2014-754 du 1^{er} juillet 2014.

232. CA Amiens, 18 juin 2014, n° 13/03486. Cité par J. COLONNA et V. RENAUX-PERSONNIC, préc.

233. CA Rouen, 2 février 2016, n° 14/04853. J. COLONNA et V. RENAUX-PERSONNIC, préc.

234. CA Versailles, 18 mars 2015, n° 14/00419.

contribuer à invisibiliser ses liens avec les risques professionnels. La lutte contre le tabagisme et ses dérivés procède à un mouvement similaire.

2. La lutte contre le tabagisme et ses dérivés

78. Les lois Veil du 9 juillet 1976²³⁵ et Evin du 10 janvier 1991²³⁶ ont forgé l'essentiel du dispositif de lutte contre le tabagisme. L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif en est le pivot²³⁷. Cette disposition générale s'applique également sur les lieux de travail. Elle a été depuis l'ordonnance du 19 mai 2016 renforcée par l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif²³⁸. Ces dispositions légales et leurs décrets d'application, y compris ceux concernant les lieux de travail, se trouvent dans le code de la santé publique. Cette architecture de la législation manifeste le caractère de politique de santé publique de la lutte contre le tabagisme, y compris au travail.

Pareille intégration de dispositions relatives à la santé publique n'est pas sans poser une difficulté à l'exercice des pouvoirs normateurs, de contrôle et de sanctions de l'employeur.

79. **Lutte contre le tabagisme et règlement intérieur : le sort des mesures d'hygiène dépassant le cadre de l'entreprise.** L'articulation de la santé au travail et des aspects de la santé publique qui dépassent le cadre de l'entreprise trouve un écho dans un contentieux lié à l'édiction dans le règlement intérieur. À travers les mesures pouvant ou non être inscrites dans le règlement intérieur s'opère une distinction entre mesures relatives aux risques professionnels et mesures relatives aux risques sanitaires.

En matière d'hygiène, l'employeur a obligation de prévoir les mesures d'application de la réglementation de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement. La réglementation visée implique-t-elle la seule santé au travail ou inclut-elle les mesures de santé qui dépassent ce cadre ? Une circulaire DRT de 1992²³⁹ visant à assurer la mise en œuvre des dispositions du code de la santé publique pour la lutte contre tabagisme opérait une distinction entre les mesures générales d'hygiène professionnelle devant figurer au règlement intérieur et les mesures de santé publique qui ne pouvaient y être intégrées. Ces dernières, selon ce texte, ne devaient donc pas relever du régime du règlement intérieur ni du contrôle des inspecteurs du travail, à l'exception de l'aménagement des espaces fumeurs dans l'entreprise²⁴⁰. La circulaire rappelait en outre que l'interdiction de fumer édictée par l'employeur pouvait être prise à raison de l'augmentation des risques professionnels (incendies et explosion, risques chimiques, nucléaires ...).

235. Loi n° 76-616 du 9 juillet 1976 relative à la lutte contre le tabagisme, dite loi Veil ; *JORF* du 10 juillet 1976, p. 4148.

236. Loi n° 91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme, dite loi Evin ; *JORF* n°10 du 12 janvier 1991, p. 615.

237. Art. L. 3512-8 c. s. publ.

238. Art. L. 3513-6 c. s. publ. Par exception à l'interdiction d'exercice de la médecine de soin, les médecins du travail peuvent prescrire aux travailleurs des substitus nicotiques (art. L. 3511-3 c. santé publique).

239. Circ. DRT 92/23 du 9 novembre 1992 relative à la lutte contre le tabagisme sur les lieux de travail.

240. La circulaire rappelait en outre que l'interdiction de fumer édictée par l'employeur pouvait être prise à raison de l'augmentation des risques professionnels qu'elle pouvait occasionner (incendies et explosion, risques chimiques, nucléaires ...). Elle concerne alors l'hygiène professionnelle : elle peut être édictée dans le règlement intérieur et son irrespect par le salarié peut être sanctionné disciplinairement.

L'exclusion du champ du règlement intérieur des mesures relatives aux risques sanitaires, et particulièrement à la lutte contre tabagisme, a été critiquée. Le Conseil d'État a été saisi de la validité de la décision d'un inspecteur du travail demandant le retrait des articles du règlement intérieur mettant en œuvre les dispositions du code de la santé publique. Censurant la décision de l'inspecteur du travail et admettant implicitement l'illégalité de la circulaire DRT de 1992, le Conseil d'État a considéré que l'objet du règlement intérieur était la mise en œuvre des mesures d'hygiène, et que peu importe qu'il s'agisse d'un « objectif qui dépasse le cadre de l'entreprise »²⁴¹. Autrement dit, l'employeur a la faculté d'intégrer dans le règlement intérieur des mesures relatives à la santé publique, et non simplement aux risques professionnels.

Le fondement du licenciement personnel pour des faits de tabagisme illustre une nouvelle fois la délicate distinction entre mesures de santé au travail et mesures de santé publique trouvant un relais dans l'entreprise. Certaines solutions rendues dans les premiers temps de la loi Evin avaient pu laisser planer une incertitude sur le fondement du licenciement. En effet, il avait été admis par les juges du fond qu'une salariée fumant dans la lingerie d'un hôtel troublait le bon fonctionnement de celui-ci, car elle ne pouvait ignorer que l'odeur, dont les clients se plaignaient, imbibait les draps. Cela constitue une insuffisance professionnelle²⁴². Il semble désormais admis qu'un salarié contrevenant à l'interdiction de fumer sur les lieux de travail édictée dans le règlement intérieur puisse être licencié, et notamment pour faute grave²⁴³.

L'interdiction de fumer, sous l'effet de l'intégration au règlement intérieur, tend à faire du tabagisme non plus seulement un risque sanitaire, mais un risque professionnel.

80. Le tabagisme passif, condition de travail pathogène. La politique de lutte contre le tabagisme a entraîné un renforcement de la problématique de protection des non-fumeurs, y compris au sein de l'entreprise. La responsabilité de l'employeur dans la mise en œuvre de cette protection a trouvé comme relais son obligation générale de sécurité de résultat fondée sur les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Dans un arrêt du 29 juin 2005, la chambre sociale a décidé que l'insuffisance du « plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non-fumeurs » constituait une violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat²⁴⁴. La solution ne repose pas sur la constatation de la violation de cette interdiction de fumer sur les lieux de travail par les collègues du salarié, ni d'ailleurs sur la réalisation du risque que fait peser le tabagisme passif dont les effets néfastes sont connus²⁴⁵, mais bien sûr la violation par l'employeur de ses obligations préventives.

241. CE, 18 mars 1998, n° 162055, *Groupe Credipar*; Recueil Lebon 1999; *Droit social*, 1998, p. 1012, note Patrick CHAUMETTE.

242. CA Aix-en-Provence, 19 décembre 1996. Reproduit sous Alexis BUGADA, « Fumer nuit gravement à l'emploi », *Droit social*, 1996, p. 679.

243. Cass. Soc., 1^{er} juillet 2008, n° 06-46.421; Bull. civ., V, n°145; *RDT*, 2008, p. 750, obs. Marc VÉRICEL.

244. Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, *Société ACME Protection*; Bull. civ., V, n°219; *D.*, 2005, p. 2565, note Alexis BUGADA; *Droit social*, 2005, p. 971, note Jean SAVATIER; *SSL*, 2005, 1223, obs. Françoise CHAMPEAUX; *JCP E*, 2005, 1839, note Michel MINÉ; *JCP G*, 2005, II, 10144, note Danielle CORRIGNAN-CARSIN; *JCP S*, 2005, 1154, note Françoise FAVENNEC-HÉRY; *D.*, 2006, p. 29, chron. IETL; *Rev. Lamy Dr. Aff.*, 2006, 4, p. 49, note Burno STAU.

245. J. SAVATIER, Note sous Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, *Société ACME Protection*, préc.

La prise d'acte du salarié victime du tabagisme passif produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Un arrêt en date du 6 octobre 2010²⁴⁶ réaffirme la solution et précise encore davantage ce qui constitue le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. La Haute juridiction censure l'arrêt d'appel qui avait pris argument de l'absence de preuve de compromission de la santé du salarié en question, du faible taux de nicotine retrouvé dans son sang ou encore de l'absence de préconisations du médecin du travail pour refuser la requalification de la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pareil engagement de la responsabilité de l'employeur manifeste un basculement de la lutte contre le tabagisme du code de la santé publique au code du travail. Outre que ces arrêts s'inscrivent dans la perspective d'un renforcement de l'obligation de sécurité de résultat, ils traduisent une compréhension renouvelée de l'exposition aux fumées de tabac sur le lieu de travail. Le tabagisme passif est devenu partie intégrante de l'environnement ou du milieu de travail, dont l'employeur doit s'assurer qu'il ne présente pas de risque pour la santé en vertu de ses obligations légales de prévention²⁴⁷.

81. Comme l'intégration des dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans le règlement intérieur, l'ouverture de l'obligation générale de prévention à la protection contre le tabagisme passif traduit une évolution de la nature de ce risque. D'un risque exclusivement sanitaire, le tabagisme paraît désormais être intégré aux risques professionnels. À l'instar de la consommation d'alcool, pareille intégration relève d'une conception élargie de la santé au travail. Le tabagisme n'est en effet pas un risque lié à directement à l'organisation du travail, mais une pratique personnelle qui s'exerce également sur le lieu de travail.

82. D'abord objet d'une politique de santé publique qui trouve relais auprès de l'employeur, la lutte contre la consommation l'alcool et de tabac intègre le droit de la santé au travail. L'alcool et le tabac tendent alors à devenir des risques professionnels. Les risques professionnels, limités à la l'activité productive coordonnée par l'employeur, englobant progressivement des activités récréatives pratiquées sur le lieu de travail. L'intégration de risques sanitaires issus des politiques de santé publique dans le droit de la santé au travail contribue à l'ouvrir plus largement à la prise en compte de la vie personnelle des travailleurs. Ce faisant, le rapport entre les risques professionnels et l'organisation du travail paraît plus distendu.

B. L'entreprise, lieu d'intrication des vies professionnelle et personnelle

83. Le droit de la santé au travail s'est construit historiquement sur une distinction entre les risques professionnels qui affectent les travailleurs du fait de l'exercice d'une activité de travail subordonnée et les risques liés à leurs conditions de vie hors de cette activité. La vie professionnelle est

²⁴⁶. Cass. Soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103, *Société l'Abbaye de St-Ermire* ; Bull. civ., V, n°215 ; *RJS*, 2010, 12, p. 842 ; *JCP S*, 2011, 1043, note Pierre-Yves VERKINDT ; *RDT*, 2011, p. 322, obs. Marc VÉRICEL ; *Cab. Soc.*, 2010, 225, p. 375, note Sabrina KEMEL ; *JSL*, 18 novembre 2010, 287, note Jean-Emmanuel TOURREIL.

²⁴⁷. En ce sens déjà : A. BUGADA, Note sous Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, *Société ACME Protection*, préc. L'auteur se fait l'écho des revendications d'associations de non-fumeurs pour un milieu de travail sain.

ainsi distinguée de la vie personnelle en dehors. Préférée à l'expression vie privée, la vie personnelle renvoie à la sphère d'autonomie et de liberté, voire de « tranquillité » que le salarié a, évidemment en dehors du travail, et qu'il conserve également pendant le temps de travail, malgré l'état de subordination dans lequel il se trouve²⁴⁸. Si la distinction entre vie professionnelle et vie personnelle, construite par la chambre sociale de la Cour de cassation, borne le pouvoir de l'employeur sur l'organisation du travail et elle trace également les frontières de la santé et de la sécurité au travail.

Or, cette distinction entre conditions de vie au travail et de conditions de vie personnelle affectant la santé des travailleurs, paraît désormais doublement remise en question. La difficulté à cerner la distinction entre facteurs professionnels et facteurs personnels de santé à l'égard de certains risques, comme les risques psychosociaux, tend à remettre en cause sa pertinence. Sous l'effet de la promotion du bien-être et de la qualité de vie au travail, la vie personnelle semble intégrer la santé au travail.

1. La difficile distinction des facteurs personnels et professionnels de santé des travailleurs, l'exemple des risques psychosociaux

84. Le terme de risques psychosociaux, interface entre le social et l'individuel, désigne d'abord une réalité de la souffrance au travail, sous ses formes les plus variées : stress, harcèlement, troubles musculosquelettiques, violence, dépression, suicide²⁴⁹.

85. Malgré l'apparition récente de la notion de risques psychosociaux, force est de constater, d'une part que la réalité désignée n'est pas neuve, et d'autre part, qu'elle trouvait déjà un certain intérêt dans les études et enquêtes publiées dès le XIX^e siècle²⁵⁰. R. Villermé, dans son *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers* paru en 1840, met déjà en lumière la misère et l'épuisement des sujets qu'il observe. À l'usure physique s'ajoute un état de délabrement moral. Les conditions d'emploi ainsi que l'hygiène de vie et les mœurs des ouvriers sont mises en cause, avant même l'activité de travail²⁵¹. Si certaines études ultérieures sur la fatigue et le surmenage incriminent l'organisation du travail²⁵² davantage que les capacités propres des travailleurs, reste que la conception des risques psychosociaux demeure fortement marquée par la distinction entre causes professionnelles de l'usure et de l'épuisement, et facteurs individuels, liés autant au mode de vie qu'aux caractéristiques psychologiques²⁵³.

248. Laurence PÉCAUT-RIVOLIER, Yves STRUILLOU et Philippe WAQUET, *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié. Du salarié-citoyen au citoyen-salarié*, éd. Liaisons, coll. « Droit vivant », Rueil-Malmaison, 2014, p. 173 et s.

249. Patrice ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit ouvrier*, 2008, p. 313 ; Loïc LEROUGE, « Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé », *Droit social*, 2014, p. 152.

250. En la matière, l'article d'A. Cottereau fait date : A. COTTEREAU, préc.

251. Nicolas HATZFELD, « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et emploi*, n° 129, 2012, p. 11.

252. Emile POUGET, *L'organisation du surmenage : le système Taylor*, Ed. Marcel Rivière, Paris, 1914. Mais déjà : Léon BONNEFF et Maurice BONNEFF, *La vie tragique des travailleurs. Enquêtes sur la condition économique et morale des ouvriers et ouvrières d'industrie*, J. Rouff, Paris, 1908 ; Fernand PELLOUTIER et Maurice PELLOUTIER, *La vie ouvrière en France*, Schleicher frères, VIII, coll. « Bibliothèque internationale des sciences sociologiques », Paris, 1900. Cités par N. HATZFELD, préc.

253. Dominique LHUILIER, « Les « risques psychosociaux » : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, 2010, p. 11, 2.

Les études sur le stress et désormais sur les risques psychosociaux dans leur ensemble conservent cette tendance à la polarisation du débat : entre accuser l'organisation du travail ou accuser la personne qui la perturbe²⁵⁴. La notion de risques psychosociaux fait l'objet de critiques dans le champ scientifique pour son caractère flou et difficilement définissable. Certains psychologues²⁵⁵ ou sociologues²⁵⁶ critiquent l'emploi même du terme tant il est source de confusions dans les liens à opérer entre le travail et la santé des individus, et ne permet pas de centrer le débat sur l'activité de travail elle-même.

86. L'introduction en droit du terme de risques psychosociaux n'échappe pas à la problématique de la distinction entre facteurs professionnels et personnels des risques psychosociaux. La doctrine s'en fait l'écho²⁵⁷. Le Rapport sur la détermination la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail de Ph. Nasse et P. Légeron, rendu en 2008, reste prudent sur ce point. Soucieux de l'absence de consensus social et scientifique sur l'approche des risques psychosociaux, et notamment sur le stress, les auteurs préconisent de retenir une approche à la fois environnementale, organisationnelle, et individuelle²⁵⁸.

Les premiers temps de la reconnaissance du suicide comme accident du travail illustrent cette difficulté dans l'ordre juridique à mettre en lien un acte intime avec l'organisation du travail²⁵⁹ et les évolutions récentes du management²⁶⁰. Si le suicide commis au temps et au lieu de travail bénéficie d'une présomption d'imputabilité au travail, il suppose de rapporter la preuve d'un lien de causalité lorsque cette présomption ne peut jouer. La deuxième chambre civile de la Cour de cassation distinguait le suicide comme acte volontaire, intentionnel²⁶¹, et le suicide répondant à

254. N. HATZFELD, préc., et dans le même sens D. LHUILIER, préc.

255. Yves CLOT, *Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, 2^e éd., coll. « Poche. Essais », Paris, 2015 ; D. LHUILIER, préc.

256. Michel GOLLAC, « Les risques psychosociaux au travail : d'une « question de société » à des questions scientifiques. Introduction », *Travail et emploi*, n° 129, 2012, p. 5.

257. P. ADAM, préc ; L. LEROUGE, préc ; Loup WOLFF et Yves CLOT, « Faut-il encore parler des RPS ? », *RDT*, 2015, p. 228.

258. Philippe NASSE et Patrick LÉGERON, *Rapport sur la détermination la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, mars 2008, p. 14. Le rapport commandé ensuite au Collège d'expertise, présidé par M. Gollac et rendu en 2011 est plus porté sur l'étude de l'activité de travail et laisse peu de place aux caractéristiques individuelles : Michel GOLLAC et Marceline BODIER, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, 2011, p. 170-177.

259. Si le suicide est un acte intime, liés aux normes et aux déviances dans l'organisation sociale, particulièrement dans les organisations closes : Emile DURKHEIM, *Le suicide*, PUF, rééd., coll. « Quadrige », Paris, 2013. Voir également : David LE BRETON, « Suicide, travail et sociologie(s) », *Travailler*, n° 33, 2015, p. 9.

260. La question du suicide avait déjà pu être soulevée par des spécialistes de droit de la sécurité sociale : Yves SAINT-JOURS, *La faute dans le droit général de la sécurité sociale*, LDGJ, 16, coll. « Bibliothèque d'ouvrages de droit social », Paris, 1972, p. 91 et s ; Yves SAINT-JOURS, « Le suicide dans le droit de la sécurité sociale », *D. chron.*, 1970, p. 93. Les suicides dans certaines catégories socio-professionnelles comme les agriculteurs, étaient des phénomènes connus antérieurement. Il était cependant considéré comme un phénomène plutôt isolé, lié à l'entremêlement des vies professionnelles et personnelles et aux conditions de vie, notamment d'isolement, parfois très dures. Ils apparaissent toutefois en augmentation. Christophe DEJOURS et Florence BÈGUE, « Introduction » in Christophe DEJOURS et Florence BÈGUE (dir.), *Suicide et travail : que faire ?*, coll. « Souffrance et théorie », PUF, Paris, 2009, p. 7. Voir également, pour un aperçu de l'état de la recherche en sciences sociales sur ce thème : Les différentes contributions de Christophe DEJOURS, Jean-Pierre NEVEU et Sylvie CÉLÉRIER, « Chapitre 4 : suicide et travail » in Loïc LEROUGE (dir.), *Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail*, coll. « Le travail en débats », Octarès édition, Toulouse, 2014, p. 255 et s. Voir également « Suicide et travail (2) », *Travailler*, n° 33, 2015, 1.

261. Cass. Civ. 2^e, 18 octobre 2005, n° 04-30.205 ; inédit ; *JCP S*, 2006, 1012, note Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX. Le suicide volontaire, conscient ou intentionnel constitue une faute intentionnelle de la victime, il est donc exclusif de

une impulsion brutale²⁶². Cette distinction, centrée sur la conscience et la volonté, au-delà d'un certain contresens scientifique²⁶³, pouvait être de nature à masquer les liens entre l'acte suicidaire et l'organisation du travail. La Cour de cassation semble cependant désormais retenir une approche soucieuse de se concentrer sur les raisons et les causes de l'acte et à rechercher les liens avec l'organisation du travail²⁶⁴.

87. La difficulté à établir les liens entre les risques psychosociaux et l'organisation du travail ou l'accent parfois mis sur les facteurs personnels de santé, a conduit une promotion de la prise en compte des « conditions de vie dans l'entreprise »²⁶⁵. Si le lien entre ces risques et l'organisation du travail ne disparaît pas, il pourrait être dilué dans la prise en compte croissante de la vie personnelle.

2. La qualité de vie au travail, vecteur d'intégration de la vie personnelle à la santé au travail

88. L'approche « globale »²⁶⁶ de la vie des travailleurs dans l'entreprise, plus positive que les seuls risques psychosociaux²⁶⁷, a ouvert la voie à la promotion de la qualité de vie au travail, supposée améliorer autant les conditions de travail que le bien-être des travailleurs²⁶⁸. La notion et sa réception dans l'ordre juridique entraînent une extension du champ de la santé au travail à la vie personnelle des travailleurs. Le bien-être des travailleurs est historiquement conçu comme relatif aux seules activités extra-professionnelles (a.). Sous l'effet de la promotion de la qualité de vie au

.....
toute prise en charge en vertu de l'article L.453-1 du code de la sécurité sociale.

262. Le suicide qui résulte d'un moment d'aberration, d'une impulsion brutale, privant la victime de tout libre-arbitre et de toute conscience de la portée de son acte, peut être qualifié d'accident du travail. Frédéric GUIOMARD et Anne-Sophie GINON, « Le suicide peut-il constituer un risque professionnel ? », *Droit ouvrier*, 2008, p. 367 ; Sophie JOLY, « L'appréciation de l'intention dans le geste suicidaire lié au travail », *RDSS*, 2017, p. 356.

263. La sociologie, la psychologie et la psychiatrie retiennent des distinctions variables autour du caractère conscient et du caractère intentionnel du suicide. Certains font précisément de l'intention un élément constitutif du suicide. Reste que semble devoir jouer une distinction entre la conscience qui implique une pleine possession des facultés de jugement, et l'intention, puisque l'acte suicidaire reste toujours l'acte volontaire de s'infliger des blessures ou la mort. Le droit gagnerait en précision à distinguer également. Sur ce point : S. JOLY, préc. spé. p. 275 ; A. IONITA et Philippe COURTET, « Peut-on définir les conduites suicidaires ? » in Philippe COURTET (dir.), *Suicides et tentatives de suicides*, coll. « Psychiatrie », Médecine-Sciences Flammarion, 2010, p. 22-24 ; Ana RIBEIRO COSTA, « Les préjudices résultant du harcèlement moral, le suicide et les contingences professionnelles. État des lieux sur le cadre juridique et la jurisprudence au Portugal » in Loïc LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux en droit social. Approche juridique comparée : France, Europe, Canada, Japon* Dalloz, Paris, 2014, p. 266.

264. Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771 ; *Bull. civ.*, II, n° 54 ; *D.*, 2007, p. 1767 ; *SSL*, 2007, n°1298 ; *JCP E*, 2007, 2092, note Joël COLONNA ; *JCP S*, 2007, 1429, note Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX ; *LPA*, 2007, p. 184, note Yves SAINT-JOURS ; *Gaz. Pal.*, 2007, 181, p. 20, obs. Luc BACHELOT ; *D.*, 2007, p. 1767, obs. Harold Kobina GABA ; *RDT*, 2007, note Bernadette LARDY-PÉLISSIER ; *LPA*, 2007, n°70, p. 16, note Loïc LEROUGE ; *JSL*, 2007, n°208, note Jean-Philippe LHERNOULD ; *D.*, 2007, p. 791, obs. Alexandre FABRE ; *Droit social*, 2007, p. 836, note Laurent MILET ; *JCPE*, 2008, note Gérard VACHET ; Chloé SABLAYROLLES, « Au-delà de la réparation, la prévention des suicides causés par le travail » in Loïc LEROUGE (dir.), *Les risques psychosociaux en droit social. Approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon*, Dalloz, 2014, p. 312.

265. Jean-Emmanuel RAY, « Des conditions de travail aux conditions de vie dans l'entreprise », *Droit social*, 2015, p. 100.

266. Art. 1, Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail : « Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».

267. Patrice ADAM, « Qualité de vie au travail : la part des juristes », *RDT*, 2017, p. 476. Pascale LAGESSE et Bruno LEFEBVRE, « Des risques psycho sociaux à la qualité de vie au travail », *Les Cahiers Lamy du CE*, 2013, 125 ; Sophier GARNIER, *Droit du travail et prévention*, Univ. de Nantes, 2017, p. 201 et s.

268. Art. 1, ANI du 19 juin 2013, préc. Voir également : Hervé LANOUZIÈRE, « Un coup pour rien ou un virage décisif ? L'accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail », *SSL*, 2013, 1597.

travail, la conciliation des vies personnelle et professionnelle est l'un des facteurs essentiel du bien-être des travailleurs (b.). La qualité de vie au travail ou le bien-être des travailleurs semblent alors moins liés aux modalités d'organisation du travail et à la coordination des travailleurs et choses décidée par l'employeur²⁶⁹.

a. *La conception historique du bien-être relatif aux activités para-professionnelles*

89. À l'origine, le terme de bien-être apparaît dans le code du travail comme objet des actions sociales et culturelles du comité d'entreprise²⁷⁰. Dans le même sens, le bien-être des gens de mer, concerne à l'origine essentiellement les conditions de l'accueil portuaire des marins²⁷¹. Le bien-être n'a rien à voir avec la contrepartie d'un travail fourni et l'exécution du contrat de travail. Il s'attache au contraire aux temps extra-professionnels²⁷².

Ainsi, bien-être et qualité de vie des travailleurs relèvent moins de l'action patronale en leur faveur que d'une forme d'abstention de celle-ci. Pour P. Durand, le fonctionnement des œuvres sociales créées avant la Seconde Guerre mondiale était « souvent vicié par des tendances paternalistes » et il a été obtenu que la gestion en incombe au personnel²⁷³. La question du bien-être des travailleurs, contrairement, sans doute, à la représentation actuelle dominante, a été avant tout un objet de luttes entre ingérence paternaliste et volonté d'autonomie de gestion du mouvement ouvrier.

90. Dans ce premier temps, la référence au bien-être dans le code du travail n'a encore que peu de liens avec la santé des travailleurs. Progressivement pourtant, le bien-être va investir la définition de la santé au travail²⁷⁴, contribuant à brouiller la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle, et à diluer le lien entre les risques professionnels et l'organisation du travail.

b. *Une conception renouvelée de la qualité de vie au travail, englobant la vie personnelle au travail*

91. Si le bien-être des travailleurs vise à l'origine plutôt la vie extra-professionnelle, sous l'effet de la promotion de la qualité de vie au travail, il tend désormais à devenir l'une des finalités de la prévention dans l'entreprise²⁷⁵. L'apparition de ces notions en droit de la santé au travail entraîne une extension de son champ. Des conditions de travail et de la qualité du travail, aux conditions de vie dans l'entreprise et à la qualité de vie au travail, le droit de la santé au travail semble intégrer davantage la vie personnelle des travailleurs.

269. Sur cette définition, cf. *supra*, n° 19, p. 24.

270. Art. R. 2323-20 c. trav.

271. Alexandre CHARBONNEAU, « La référence au bien-être des gens de mer : entre institutionnalisation d'un service social et approche qualitative des conditions de vie et de travail à bord des navires » in Agnès FLORIN et Marie PRÉAU (dir.), *Le bien-être*, coll. « Logiques sociales », L'Harmattan, Paris, 2013, p. 117.

272. Franck HÉAS, « Le bien-être au travail », *JCP S*, 2010, 1284.

273. Paul DURAND et André VITU, *Traité de droit du travail*, Dalloz, T. I, Paris, 1947, p. 495. Sur la question du paternalisme et des œuvres sociales, en particulier les cantines : Stéphane GACON, « Cantines et alimentation au travail : une approche comparée, du milieu du XIX^e siècle à nos jours », *Le Mouvement Social*, n° 247, 2014, p. 3, 2.

274. Définition de l'OMS, adoptée dès la charte constitutive signée à San Francisco le 22 juillet 1946. La santé est qualifiée comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité ».

275. Vincent GROSJEAN, *Le bien-être au travail : un objectif pour la prévention ?*, ND 2223-198, INRS, 2005.

92. Le renouvellement de la notion de bien-être dans les années 1970 est d'abord le fait d'études anglo-saxonnes en économie, sociologie, psychologie et science de gestion²⁷⁶. À la même époque, le terme de « qualité de vie au travail » est forgé dans les théories de l'organisation²⁷⁷. La qualité de vie au travail se présente comme une voie pour allier « performance » économique de l'entreprise et bien-être des travailleurs²⁷⁸. Le développement des théories managériales relatives à la qualité de vie au travail s'articule avec des tentatives de modification des organisations productives davantage tournées vers le bien-être des travailleurs²⁷⁹. La qualité de vie au travail serait ainsi une voie pour répondre aux mutations profondes des organisations du travail dans les années 1970²⁸⁰.

93. La réception juridique de ces évolutions est plus tardive. Si le bien-être était déjà évoqué dans des textes internationaux²⁸¹, et notamment ceux de l'OIT²⁸², la référence à la « qualité de la vie » fait son apparition à la fin des années 1980 dans l'avenant du 20 octobre 1989 à l'accord-cadre interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975²⁸³. Avant cette modification, l'accord-cadre de 1975 était centré sur l'organisation du travail et les conditions de travail. S'il évoquait les « besoins intellectuels et psychologiques » des travailleurs, c'était uniquement dans le cadre de « l'accomplissement de leur travail »²⁸⁴. L'avenant du 20 octobre 1989, en

276. Rémy PAWIN, « Le bien-être dans les sciences sociales : naissance et développement d'un champ de recherches », *L'Année sociologique*, n° 64, 2014, p. 273, 2. Les recherches sur le bien-être se divisent schématiquement en deux catégories : d'une part, les *happiness economics* à la recherche des critères objectifs de bien-être et de bonheur ; d'autre part les partisans d'une recherche plus sociologique, prenant en compte des éléments liés à la subjectivité notamment par le biais d'entretiens avec les ouvriers. Manifestation de l'institutionnalisation d'un champ de recherche : Christian BAUDELLOT et Michel GOLLAC (dir.), *Travailler pour être heureux ? : le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard, 2002.

277. Sophie FANTONI et Pierre-Yves VERKINDT, « Charge de travail et qualité de vie au travail », *Droit social*, 2015, p. 106 ; Pierre-Yves VERKINDT, « Qualité de vie au travail et égalité professionnelle », *Les Cahiers du DRH*, 2014, 211. L'expression de « quality of working life » aurait été forgée à la fin des années 1960 par Irving Bluestone pour caractériser les mesures et l'évaluation de la satisfaction des employés : Gilles DUPUIS, Jean-Pierre MARTEL, Christian Gérard VOIROL, Lisa BIBEAU et Noémie HÉBERT-BONNEVILLE, *La qualité de vie au travail. Bilan de connaissances. L'Inventaire systématique de qualité de vie au travail* Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP), 2009, p. 19 et s.

278. Certaines théories managériales du début du XX^e siècle manifestaient déjà cette tendance à allier productivisme et satisfaction des travailleurs. S. FANTONI et P.-Y. VERKINDT, préc.

279. Louis E. DAVIS et Albert CHERNS, « Assessment of the state of the art » in Louis E. DAVIS et Albert CHERNS (dir.), *The quality of working life : Problems, prospects, and the state of the art*, vol. 1, Free Press, New-York, 1975, p. 12-54.

280. En ce sens également, pour la période actuelle : François COCHET, « La qualité de vie au travail : construire un processus de réponse à la crise du travail », *Droit social*, 2015, p. 143.

281. Art. 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen du 10 décembre 1948

282. Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT, adoptée par la conférence générale de l'OIT, réunie à Philadelphie, 10 mai 1944. « PASCAL CAILLAUD, « L'action juridique des institutions internationales sur le « travail décent » et la « qualité de l'emploi » : une définition par indicateurs du bien-être du travailleur ? » in Agnès FLORIN et Marie PRÉAU (dir.), *Le bien-être*, coll. « Logiques sociales », L'Harmattan, Paris, 2013, p. 35.

283. Art. 1, issu de l'avenant modificatif du 20 octobre 1989 : « L'amélioration des conditions de travail est un élément déterminant de la modernisation des entreprises, celle-ci étant d'autant mieux perçue qu'elle ne constitue pas seulement un facteur de progrès pour l'entreprise mais qu'elle est également un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés. L'amélioration des conditions de travail, qui est un des enjeux humains de la modernisation, doit donc, en évitant les répercussions néfastes sur l'environnement, contribuer à l'amélioration tout à la fois de la situation des salariés et du fonctionnement de l'entreprise. ». Sur cet accord, cf. *infra*, n° 121, p. 85 et s..

284. Art. 4, accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail. Et déjà sur une critique de cette limitation : Jean-Claude JAVILLIER, « Rapport français » in, *La protection du voisinage et de l'environnement. Travaux des Journées françaises de l'Association Henri Capitant, Paris-Bordeaux, 28 mai-2 juin 1976*, coll. « Droit et économie de l'environnement », Publications périodiques spécialisées, 1979, p. 319-340 L'amélioration des conditions de travail ne saurait être séparée d'autres thèmes, tel celui de la qualité de la vie. N'est-il pas artificiel de séparer le travail de son environnement externe, d'humaniser les conditions de travail sans se soucier de l'habitat ou des transports ? ».

faisant référence à la « qualité de la vie professionnelle »²⁸⁵, suggère une évolution dans l'approche de la santé au travail : des conditions de travail et de la qualité du travail, aux conditions de vie dans l'entreprise et à la qualité de vie au travail.

D'abord issu des interlocuteurs sociaux, le terme de qualité de vie au travail devient progressivement l'objet d'une action des pouvoirs publics au début des années 2000. Il est érigé en stratégie de la prévention de la santé au travail²⁸⁶. La Commission européenne²⁸⁷ et les Plans santé au travail nationaux se font écho de cette évolution²⁸⁸. La qualité de vie au travail serait un « levier de santé, de maintien en emploi des travailleurs et de performance économique et sociale de l'entreprise »²⁸⁹. Parallèlement, le bien-être est promu au rang de finalité de la prévention dans l'entreprise²⁹⁰.

94. L'accueil de la notion de qualité de vie au travail dans le code du travail s'opère en deux temps. Les interlocuteurs sociaux concluent le 19 juin 2013 un accord portant que la qualité de vie au travail en partie repris par la loi Rebsamen du 17 août 2015²⁹¹. À travers la réception de la notion de qualité de vie au travail dans le droit légiféré, la notion paraît se recentrer sur l'articulation ou la conciliation des vies professionnelle et personnelle.

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 présentait en préambule la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail comme « regroupant toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs »²⁹². La qualité de vie au travail au sens de l'accord du 19 juin 2013 semble à première vue largement centrée sur l'exécution du travail, son organisation et les relations sociales dans l'entreprise²⁹³. Parmi les « éléments descriptifs » de la notion, l'articulation entre les vies professionnelle et personnelle n'est qu'une composante parmi d'autres²⁹⁴. Cependant, les dispositions de l'accord laissent en

285. Art. 1, issu de l'avenant modificatif du 20 octobre 1989, préc.

286. V. GROSJEAN, préc.

287. Communication de la Commission européenne, « S'adapter aux changements du travail et de la société : une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006 ». L'agenda social de l'UE retient une « approche globale du bien-être au travail qui prend en compte les changements du monde du travail, l'émergence de nouveaux risques et vise ainsi à améliorer la qualité du travail. »

288. L'évolution est frappante avec les trois plans santé au travail. Le premier pour 2005-2009 ne fait aucune référence au bien-être et mentionne plutôt la qualité de l'emploi. Le deuxième pour 2010-2014, évoque seulement le bien-être comme « un enjeu majeur pour notre politique sociale dans les années à venir ». Le troisième plan santé au travail pour 2016-2020 la qualité de vie au travail est un « axe stratégique » et un « objectif opérationnel » à part entière. *Plan santé au travail 2016-2020*, préc ; *Plan santé au travail 2005-2009*, préc ; *Plan santé au travail 2010-2014*, préc.

289. *Plan santé au travail 2016-2020*, préc.

290. Il fait l'objet d'un rapport : Henri LACHMANN, Christian LAROSE et Muriel PÉNICAUD, *Bien-être et efficacité au travail*, Rapport fait à la demande du Premier MINISTRE, février 2010. Le bien-être devient également un objet de réflexion pour la doctrine : F. HÉAS, préc ; Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Le bien-être au travail » in Agnès FLORIN et Marie PRÉAU (dir.), *Le bien-être*, coll. « Logiques sociales », L'Harmattan, Paris, 2013, p. 211 ; S. GARNIER, *op. cit.*, p. 201 et s. Il en est de même pour la qualité de vie au travail : *Droit social*, n° spécial, Actes du colloque « Droit du travail et qualité de vie au travail » du 14 novembre 2014, 2015, p. 100.

291. Article L. 2242-1 c. trav. introduit par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; *JORF* n° 0189 du 18 août 2015, p. 14346.

292. Préambule, ANI du 19 juin 2013, p. 1

293. En ce sens : H. LANOUZIÈRE, préc.

294. Art. 2, ANI du 19 juin 2013, p. 4.

réalité peu de place à l'organisation du travail et une place importante à l'articulation entre vies personnelles et professionnelles. Un titre y est consacré²⁹⁵. En dehors même des dispositions qui y sont expressément relatives ce thème réapparaît régulièrement. Ainsi, l'élaboration d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail dans le cadre de la négociation collective suppose en premier lieu « la prise en compte des enjeux de la vie personnelle des salariés »²⁹⁶.

95. La réception dans le droit légiféré de la notion de qualité de vie au travail, traduit également un tel resserrement autour de l'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle. La loi Rebsamen du 17 août 2015 a fait de la qualité de vie au travail un thème de négociation annuelle obligatoire en entreprise. Cette négociation se présente désormais comme le regroupement de thèmes variés²⁹⁷ relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'intégration des travailleurs handicapés, et désormais du droit à la déconnexion²⁹⁸. Dans ce regroupement de thèmes, la qualité de vie au travail semble substantiellement vidée du contenu que lui avait donné les interlocuteurs sociaux dans l'accord du 19 juin 2013. Les références à l'exécution du travail, à l'organisation du travail ou aux relations sociales ont disparu. Ne reste plus, comme premier thème de négociation, que l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle²⁹⁹, si bien que la notion de qualité de vie au travail paraît s'y réduire.

96. Le bilan de la négociation collective d'entreprise sur la qualité de vie au travail souligne également l'importance de cette articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces accords comprennent des aménagements du temps et de l'organisation du travail à raison des contraintes de la vie personnelle, et particulièrement de la vie familiale³⁰⁰. Loin de s'en tenir à ce type d'aménagements, certains de ces accords prévoient des services aux travailleurs, destinés à faciliter l'accomplissement d'activités personnelles sur leur lieu de travail³⁰¹.

Au travers de ces accords d'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle semble ne plus se limiter à un strict cloisonnement des temps et des lieux de travail³⁰². Elle implique la prise en charge, par l'accord collectif, de pans de la vie personnelle des travailleurs.

295. Titre IV, p. 7 et s.

296. Annexe à l'article 13, p. 14.

297. Reste qu'à titre expérimental, l'ANI sur la qualité de vie au travail, repris par l'article 33 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 avait introduit à titre expérimental la possibilité de regrouper sous le label unique « qualité de vie au travail » une partie des négociations annuelles obligatoires. Paul-Henri ANTONMATTEI, « Négocier un accord sur la qualité de vie au travail. Quelques observations sur l'article 33 de la loi du 5 mars 2014 », *Droit social*, 2015, p. 131. Cette possibilité semble avoir été peu suivie : *La négociation collective en 2015*, Bilan & Rapport, Ministère du Travail, DGT, DARES, 2016, p. 451 et s.

298. Art. L. 2242-8 c. trav. Sur le droit à la déconnexion, cf. *infra*, n° 1022, p. 540. Grégoire Loiseau, « La déconnexion », *Droit social*, 2017, p. 463 ; Chantal Mathieu, Marie-Madeleine Péretié et Alex Picault, « Le droit à la déconnexion : une chimère ? », *RDT*, 2016, p. 592.

299. Art. L. 2242-8, 1°, c. trav.

300. Guillaume SANTORO, « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », *Droit social*, 2017, p. 160. V. également : Françoise FAVENNEC-HÉRY, « Qualité de vie au travail et temps de travail », *Droit social*, 2015, p. 113 ; Sophie SELUSI-SUBIRATS, Marie VASKOU, « Pratiques innovantes en matière de négociation relative à la QVT », *BJT*, 2019, n° 10, p. 62.

301. Il s'agit par exemple de crèches d'entreprise ou de cantine, de services de conciergerie, voire même de salle de sport : G. SANTORO, préc. ; F. FAVENNEC-HÉRY, préc.

302. Françoise FAVENNEC-HÉRY, « Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle », *Droit social*, 2010, p. 23. : « Tel est l'enjeu : séparer les deux sphères d'une part, articuler les deux vies d'autre part. »

La vie personnelle et le bien-être pourraient alors moins se concevoir comme une sphère d'autonomie du travailleur, supposant l'absence de subordination³⁰³, mais plutôt comme une part de la vie des travailleurs dans l'entreprise qui mérite également l'attention du droit de la santé au travail. Plus que l'articulation des vies professionnelle et personnelle, le droit de la santé au travail au travers de la qualité de vie au travail, viserait à concilier les différentes facettes de la vie des travailleurs³⁰⁴. La notion de qualité de vie au travail invite les interlocuteurs sociaux, et peut-être seulement l'employeur, à « se préoccuper des conditions dans lesquelles ses salariés sont amenés à organiser et à contraindre leur existence pour s'adapter aux rigueurs du marché du travail et aux pressions accrues, exercées sur la gestion du travail et de l'emploi »³⁰⁵. Derrière la « prise en charge par l'entreprise de l'organisation des temps sociaux de ses salariés »³⁰⁶, se glisse l'ombre de l'extension du pouvoir patronal au-delà de l'exécution du contrat de travail et un retour à une forme de paternalisme³⁰⁷.

97. En définitive, la notion de qualité de vie au travail, promue par les interlocuteurs sociaux, les pouvoirs publics et le législateur, apparaît comme une réponse aux risques psychosociaux et à l'intrication des facteurs professionnels et personnels qui influent sur la santé des travailleurs. Partant, la notion de qualité de vie au travail pourrait contribuer à diluer le lien entre l'organisation du travail et la santé. La notion juridique de qualité de vie au travail tend à déporter le regard des modalités d'organisation du travail à la vie personnelle du travailleur et à son articulation ou sa conciliation avec la vie professionnelle. La qualité de vie au travail, d'abord promu par certaines doctrines managériales, présente ainsi ce caractère équivoque de masquer en partie les évolutions qu'elles ont introduit dans l'organisation du temps de travail depuis la fin des années 1980 et ses effets sur la santé des travailleurs. Pourtant, la santé des travailleurs en dehors de l'entreprise suppose *a minima* que leur activité de travail ne constitue pas une source de risque telle qu'elle envahisse leur vie personnelle. Cet aspect dépend étroitement de l'organisation du travail.

Conclusion de paragraphe

98. Le droit de la santé au travail au-delà des risques professionnels paraît caractérisé depuis plusieurs années par une certaine extension à la santé des travailleurs au-delà du risque professionnel.

303. Philippe WAQUET, « La vie personnelle du salarié », *Droit social*, 2004, p. 23.

304. Sur le choix des termes articulation ou conciliation : G. SANTORO, préc. Le terme « conciliation » implique une concordance entre deux mondes, supposant l'absence de conflit entre vie professionnelle et vie familiale. Le terme « articulation » vise à unir ou constituer une liaison.

305. A. CHARBONNEAU, *op. cit.*

306. G. SANTORO, préc. Le bien-être et la qualité de vie au travail pourraient alors également une fonction organisationnelle, à l'instar du temps de repos : F. FAVENNEC-HÉRY, « *Qualité de vie au travail et temps de travail* », préc. L'anthropologie a de longue date montré que la référence constante au bonheur constituait une *technique* d'organisation de certaines sociétés. Mais en « s'emparant de l'individu comme de sa matière première », la *technique du bonheur* peut se révéler tout aussi coercitive et violente qu'une autre. Claude LÉVI-STRAUSS, « La technique du bonheur », *Esprit*, n° 127, 1946, p. 643. Les théories du management ont également fait du bonheur un objectif des entreprises, afin d'assurer des gains de productivité : Marc MOUSLI, « Le bonheur, nouvel objectif de l'entreprise ? », *L'Économie politique*, n° 71, 2016, p. 40.

307. S. FANTONI et P.-Y. VERKINDT, préc ; P.-Y. VERKINDT, préc. Plus généralement sur les liens entre la santé au travail et la théorie institutionnelle de l'entreprise : Pierre-Yves VERKINDT, « Santé au travail *vs* pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise », *Droit social*, 2008, p. 519.

Cette extension pourrait modifier l'état du rapport entre la santé des travailleurs et l'organisation du travail. Le lien se dilue à mesure que le travail apparaît comme un lieu plutôt que comme une activité coordonnée, soumise à la direction de l'employeur. Si ce mouvement, réel, se dévoile dans les réformes les plus récentes du champ, il reste encore relativement limité. En effet, d'une part, l'intégration des politiques de santé publique dans l'entreprise demeure ponctuelle et associée à certains objets comme l'alcool et le tabac, d'autre part, l'entremêlement des vies professionnelle et personnelle dans l'entreprise n'est pas complète. Le principe de leur distinction demeure. Partant, si ces tendances pourraient contribuer à invisibiliser le rapport entre les risques professionnels et l'organisation du travail, il demeure central en droit de la santé au travail.

Toutefois, le rapport entre les risques professionnels et l'organisation du travail pourrait également être invisibilisé par l'extension du droit de la santé au travail à la santé de la population et de l'environnement.

§2. La santé de la population et de l'environnement au-delà de l'entreprise

99. Le danger que peut contribuer à créer l'activité d'une entreprise est susceptible d'affecter une multitude de victimes, au-delà des travailleurs de l'entreprise. L'accent mis sur le caractère mixte³⁰⁸ de ces risques, à la fois professionnels, sanitaires et environnementaux, entraîne une évolution de leur régulation juridique. La réglementation tend à prendre en compte, d'un même mouvement, les effets de ces risques dans l'entreprise et hors de l'entreprise. Le droit de la santé au travail tend à s'étendre aux effets de l'activité productive non plus seulement sur les seuls travailleurs dans l'entreprise, mais également, en dehors de celle-ci, à son milieu. Ce dernier comprend autant la population humaine constituée des voisins ou des consommateurs, que l'environnement naturel³⁰⁹.

La perméabilité du droit de la santé au travail à la protection de la santé de la population ou à la protection de l'environnement s'opère au croisement de deux mouvements. D'une part, le droit de la santé au travail intègre, pour certains risques, une réglementation qui n'est pas propre à la relation entre employeur et travailleurs. Cette régulation transversale est particulièrement importante en matière de risque chimique (A). D'autre part, le droit de la santé au travail tend à intégrer la prise en compte des risques environnementaux à la prévention des risques professionnels (B). Sous l'effet de l'extension du droit de la santé au travail à ces autres risques hors de l'entreprise pourrait contribuer à masquer les liens qui s'opèrent, dans l'entreprise, entre les risques professionnels et l'organisation du travail.

308. Alain SUPIOT, « L'alerte écologique dans l'entreprise » in, *Droit du travail et droit de l'environnement*, coll. « Droit et économie de l'environnement », Litec, Paris, 1994, p. 91-110.

309. Sur la notion polysémique d'environnement : Michel PRIEUR, Marie-Anne COHENDET, Jessica MAKOWIAK, Julien BÉTAILLE, Hubert DELZANGLES et Pascale STEICHEN, *Droit de l'environnement*, Dalloz, 7^e éd., coll. « Précis », Paris, 2016, n° 2 et s., p. 2 et s.

A. La régulation transversale des risques chimiques

100. Le risque chimique illustre particulièrement les caractéristiques du risque mixte³¹⁰. Les dangers de l'activité productive utilisant des substances chimiques nocives ne se limitent pas aux portes de l'entreprise. Elles sont susceptibles de faire peser un risque sur les travailleurs qui les emploient dans le cadre de leur travail, sur les voisins de ces entreprises, sur les consommateurs qui utilisent les produits ainsi fabriqués, et plus largement sur l'environnement. Le risque chimique n'est donc pas seulement un risque professionnel, il est également un risque sanitaire et environnemental.

Si les travailleurs y sont particulièrement exposés³¹¹, souvent la nocivité de certaines substances est d'abord reconnue pour les consommateurs ou pour la population, avant de faire l'objet d'une prise en compte juridique dans l'entreprise³¹². L'exposition professionnelle aux risques chimiques, et particulièrement aux substances CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques), est seulement une forme d'exposition parmi d'autres dans la compréhension d'un risque sanitaire et environnemental généralisé³¹³.

101. La réglementation applicable sur le lieu de travail en matière de risques chimiques est en grande partie issue de dispositions visant la fabrication, l'utilisation et la consommation de ces substances dans l'entreprise comme au-delà. L'Union européenne joue un rôle prépondérant dans le développement d'une telle régulation transversale des risques chimiques.

Le rapprochement des législations relatives à la santé et la sécurité des travailleurs, des consommateurs et à l'environnement s'inscrit dès la construction du marché commun³¹⁴. La problématique

310. Sur le risque mixte : C. VANULS, *op. cit.*, n° 85 et s., p. 89 et s.

311. Ils sont particulièrement exposés aux substances CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques). L'Institut national de veille sanitaire (InVS) estime que 4 à 8,5 % des principaux cancers en France sont liés à une exposition professionnelle, soit entre 18 000 et 30 000 nouveaux cas en 2012. Jean-Pierre BONIN, *Rapport de la commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale*, 2014, p. 88 ; *Les expositions aux produits chimiques cancérogènes en 2010*, 54, Dares-Analyses, 2013. Par cancérogènes : *Estimation de la part de cancer attribuable à certains cancérogènes en France*, Document produit pour la Commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la Sécurité sociale, INVS, 2014. Voir également : Ellen IMBERNON, *Estimation du nombre de cas de certains cancers attribuables à des facteurs professionnels*, INVS, 2013. Valentine KASBI-BENASSOULI, Ellen IMBERNON, Yuriko IWATSUBO, Catherine BUISSON et Marcel GOLDBERG, *Confrontation des cancérogènes avérés en milieu de travail et des tableaux de maladies professionnelles*, INVS, 2005 (révisé en février 2006). M. Cavet, M. Leonard, « Les agents chimiques cancérogènes ». Résultats de l'enquête SUMER 2010, 19 septembre 2013, Maison de la chimie.

312. L'amiante, connue depuis longtemps comme une substance chimique nocive pour les travailleurs, ne fait l'objet d'une interdiction qu'après avoir été problématisée comme une « crise de santé publique » plus largement que comme un risque professionnel Emmanuel HENRY, « Quand l'action publique devient nécessaire : qu'a signifié « résoudre » la crise de l'amiante ? », *Revue française de science politique*, n° 54, 2004, p. 289. Une telle problématisation est également valable pour d'autres substances chimiques nocives : éthers de glycol, produits phytosanitaires, nanomatériaux, etc. Jean-Noël JOUZEL, « La dénonciation du problème des éthers de glycol en France. Les organisations syndicales face à l'après-crise de l'amiante », *RFAS*, 2008, p. 97, 2 ; Jean-Noël JOUZEL et Giovanni PRETE, « Mettre en mouvement les agriculteurs victimes des pesticides. Émergence et évolution d'une coalition improbable », *Politix*, n° 111, 2015, p. 175, 3. Ainsi, l'étude de l'INSERM de 2003 sur les éthers de glycol, qui continu d'être citée, laisse une grande place à l'exposition en milieu professionnel, au sein d'une problématique de santé publique. Sur les nanotechnologies, le 7^e PCRD européen 2007-2013 (programme cadre pour des actions de recherche-règlement 1982-2006/CE) en fait un sujet de recherche prioritaire mais la santé des travailleurs est à peine évoquée. Laetitia DRIGUEZ, « Les obligations du décideur public en matière de santé et de sécurité des travailleurs en cas d'incertitude scientifique », *RDSS*, 2010, p. 616.

313. Le CIRC admet trois types d'exposition : volontaire, professionnelle et environnementale. Maryse DEGUERGUE, « Responsabilités et exposition aux risques de cancer », *RDSS*, 2014, p. 137 ; Eric VERDIER, « La gouvernance de la santé au travail : le dialogue social recadré par le paradigme épidémiologique ? » in Catherine COURTET et Michel GOLLAC (dir.), *Risques du travail, la santé négociée*, coll. « Recherches », La Découverte, Paris, 2012, p. 103-122.

314. Art. 114, TFUE (versions consolidées) ; *JOUE* n° C 326 du 26 octobre 2012

européenne en la matière n'est ainsi pas tant de « gérer le risque sanitaire lié à une activité, mais de régir le danger d'un produit ou d'une substance au regard de sa circulation commerciale »³¹⁵. Depuis l'origine, la construction du marché européen s'appuie sur l'harmonisation des exigences de santé et de sécurité afin d'assurer la libre circulation des produits. La santé des travailleurs a ainsi été protégée « dans le sillage de celle des consommateurs »³¹⁶, et désormais s'y ajoute l'environnement.

La réglementation des substances dangereuses éclaire particulièrement ces rapprochements³¹⁷. Le règlement REACH³¹⁸ du 18 décembre 2006 abroge plusieurs directives particulières et crée un système unique d'enregistrement, d'évaluation et d'autorisation des substances chimiques. Le règlement REACH se donne pour objectif d'assurer un « niveau élevé de protection de la santé humaine et de l'environnement »³¹⁹. La santé des travailleurs est incluse dans ce champ³²⁰. À celui-ci s'ajoute le règlement CLP relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances³²¹. L'étiquetage des substances chimiques est conçu pour informer des dangers autant les consommateurs que les travailleurs³²². Si ces deux règlements ne remplacent pas les directives particulières relatives à la prévention des risques chimiques dans l'entreprise³²³, ils contribuent toutefois à son renouvellement³²⁴. En effet, ces deux règlements imposent une régulation transversale de la fabrication et de la fourniture des substances chimiques mises sur le marché communautaire. À ce titre, ils trouvent à s'appliquer sur le lieu de travail, indépendamment d'une réglementation particulière. Les travailleurs sont partie intégrante des « utilisateurs en aval »³²⁵ que visent à protéger ces règlements.

315. D. JANS, préc. Sur les rapports entre la responsabilité environnementale et le droit du marché : Danièle BRIAND-MELEDON, « Responsabilité environnementale, régulation et droit du marché » in Chantal CANS (dir.), *La responsabilité environnementale. Prévention, imputation, réparation*, coll. « Thèmes et commentaires », Dalloz, Paris, 2009, p. 365-380.

316. Alain SUPIOT et Isabelle VACARIE, « Santé, sécurité et libre circulation des marchandises (règles juridiques et normes techniques) », *Droit social*, 1993, p. 18. Par exemple, en matière d'éthers de glycol et de nanotechnologies, les premières réglementations de l'usage de ces produits ont d'abord été prises en matière de consommation et notamment de produits cosmétiques : Décision du 24 août 1999 interdisant la fabrication, le conditionnement, l'importation, l'exportation, la distribution en gros, la mise sur le marché à titre gratuit ou onéreux, la détention en vue de la vente ou de la distribution à titre gratuit et de l'utilisation de certains produits cosmétiques contenant certains éthers de glycol. Pour les nanotechnologies : produits cosmétiques, règlement CE n°1223/2009 ou additifs alimentaires règlement CE n°1333/2008.

317. D. JANS, préc.

318. Règlement CE n° 1907/2006 du 18 décembre 2006, concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques, modifiant la directive 1999/45/CE et abrogeant le règlement (CEE) n° 793/93 du Conseil et le règlement (CE) n° 1488/94 de la Commission ainsi que la directive 76/769/CEE du Conseil et les directives 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE et 2000/21/CE de la Commission ; *JOUE L 376/1* du 30 décembre 2006.

319. Cons. 1, Règlement CE n°1907/2006 du 18 décembre 2006, préc.

320. Cons. 7, Règlement CE n°1907/2006 du 18 décembre 2006, préc. Quelques dispositions de ce règlement sont spécifiques au lieu de travail. L'article 35, par exemple, fait obligations à l'employeur de transmettre les informations transmises par le fournisseur à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement aux travailleurs et à leurs représentants.

321. Règlement CE n° 1272/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 16 décembre 2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, modifiant et abrogeant les directives 67/548/CEE et 1999/45/CE et modifiant le règlement (CE) n° 1907/2006 ; *JOUE L 353/1* du 31 décembre 2008.

322. Cons. 42, Règlement CE n° 1272/2008 du 16 décembre 2008, préc.

323. Notamment, directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail ; *JOUE L 229/23* du 29 juin 2004.

324. C. VANULS, *op. cit.* n°434 et s., p. 363 et s. Cf. *infra*, n° 707, p. 376 et s.

325. L'utilisateur en aval est « toute personne physique ou morale établie dans la Communauté, autre que le fabricant ou l'importateur, qui utilise une substance, telle quelle ou contenue dans une préparation, dans l'exercice de ses activités industrielles ou professionnelles. Un distributeur ou un consommateur n'est pas un utilisateur en aval. » (art. 3, 13)

102. En l'absence de réglementation spéciale, ces seules dispositions transversales servent à réglementer l'usage des substances chimiques dans l'entreprise. Cela est notamment le cas lorsque la dangerosité des substances chimiques est incertaine³²⁶. Ainsi, concernant les nanomatériaux, si le risque professionnel est pris en compte, notamment par l'INRS³²⁷, il est géré dans le cadre plus général de la prévention des risques chimiques³²⁸, dans l'attente d'une étude scientifique plus précise³²⁹. Il en est de même pour les éthers de glycol³³⁰. L'incidence de l'exposition professionnelle a pu également être prise en compte, indirectement par le biais des infractions pénales à la réglementation sur l'étiquetage des produits³³¹.

103. Ayant d'abord vocation à assurer la libre circulation des produits dans le marché européen La régulation d'origine communautaire du risque chimique, si elle permet de combler les silences du droit de la santé au travail, peine toutefois à prendre en compte l'intensité de l'exposition des travailleurs. En effet, si travailleurs et consommateurs peuvent être exposés à des substances chimiques similaires, en proportion ou en durée, ce sont les premiers qui sont plus affectés. Le type de tâches, les procédés et les équipements utilisés, déterminés par l'employeur, y sont d'une importance essentielle. Cet aspect de l'organisation du travail est pourtant absent des dispositions juridiques transversales.

104. Au fil du développement de cette régulation transversale, l'entreprise apparaît moins comme le lieu d'une activité affectant la seule santé des travailleurs que comme le lieu de production de risques sanitaires et environnementaux devant être intégrés au droit de la santé au travail.

.....
Règlement CE n°1907/2006 du 18 décembre 2006, préc.). L'« utilisation » des substances inclue « toute opération de transformation, de formulation, de consommation, de stockage, de conservation, de traitement, de chargement dans des conteneurs, de transfert d'un conteneur à un autre, de mélange, de production d'un article ou tout autre usage » (art. 3, 24), Règlement CE n°1907/2006 du 18 décembre 2006, préc.)

326. Sonia DESMOULIN et Guillaume CANSELIER, « Les incertitudes scientifiques et la protection de la santé des travailleurs : l'exemple des nanoparticules manufacturées et des nanomatériaux » in Jacques LARRIEU (dir.), *Qu'en est-il du droit de la recherche ?*, coll. « Les Travaux de l'IFR Mutation des normes juridiques », Presses de l'Université de Toulouse 1 Capitole, Toulouse, p. 325-349.

327. *Aide aux repérages des nanomatériaux en entreprise*, ED 6174, INRS, 2014.

328. S. GARNIER, *op. cit.*, p. 164 et s.; S. DESMOULIN et G. CANSELIER, *op. cit.*; Marie-Cécile AMAUGER-LATTES, « Développement durable et substances à l'état nanoparticulaire ... les obligations des entreprises enfin précisées », *Rev. Lamy. Dr. aff.*, n° 74, 2012. Voir également, dans une perspective sociologique : Jérôme PÉLISSE, « Gérer les risques par le droit : articulation et intermédiation dans les laboratoires de nanosciences en France et aux États-Unis », *Droit et société*, n° 96, 2017, p. 321.

329. Ainsi que le préconise la Commission nationale du débat public : Bilan du débat public sur le développement et la régulation des nanotechnologies, 2010.

330. Circ. n°01 DRT du 22 janvier 2001 relative au programme d'action coordonnés 2001 de l'inspection du travail pour la prévention des risques professionnels, qui mentionne une campagne ciblée sur les éthers de glycol. Pierre-Yves VERKINDT, « Le rapport du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels », *RDSS*, 2001, p. 540. Mais encore, Circ. DRP-MD/DD n°40/2001 du 31 décembre 2001, Diffusion d'une recommandation « Prévention des risques liés à la fabrication et l'utilisation des éthers de glycol », adoptée par le Comité technique national de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie.

331. CA Nancy, 21 mars 2013, n° 763/13; *RJE*, 2013, p. 689, note Elise RALSER. Une victime atteinte d'un syndrome myéloprolifératif suite à son exposition professionnelle à des produits phytosanitaires contenant, notamment, du benzène, a pu être indemnisée sur le fondement de l'infraction pénale à l'obligation d'étiqueter les produits, et non sur la reconnaissance directe d'une pathologie professionnelle. Sur ce point : Nathalie FERRÉ, « Les cancers professionnels et la sanction pénale », *RDT*, 2008, p. 583.

B. La prise en compte des risques environnementaux et sanitaires dans la prévention des risques professionnels

105. Le droit du travail et le droit de l'environnement se sont construits historiquement comme deux branches visant à la réglementation des risques industriels respectivement dans l'entreprise et hors de l'entreprise³³². Une partie de réglementation est commune ou connexe³³³. Le droit du travail et le droit de l'environnement, en effet, ont une « zone d'action commune » relative à la santé des personnes³³⁴. Si les points de contact sont anciens, ils sont en développement.

Plus qu'une convergence des modalités de prévention³³⁵, s'observe en droit du travail une prise en compte des enjeux sanitaires et environnementaux. À la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, semble désormais devoir s'ajouter une forme minimale de prévention des risques sanitaires et environnementaux qu'est susceptible de créer l'activité productive.

106. **La réglementation des installations classées Seveso.** Historiquement, le point de contact entre les législations du travail et de l'environnement se noue autour de la police des établissements dangereux, insalubres et incommodes, désormais nommées « installations classées »³³⁶. La loi du 19 juillet 1976³³⁷, qui avait abouti à une prise en compte renforcée de l'environnement dans le contrôle de l'installation des établissements industriels dangereux, n'avait pas eu d'effets substantiels en droit du travail. Si les directives communautaires dites Seveso avaient déjà produit quelques effets en droit du travail³³⁸, il faut attendre la catastrophe de l'usine AZF en 2001 pour que le législateur prenne en compte les aspects sociaux des risques environnementaux³³⁹. En effet, plus de la moitié des victimes de l'explosion de l'usine toulousaine sont des travailleurs, et notamment des sous-traitants. L'absence de formation et de coordination a causé l'accident, révélant le risque environnemental lié à la sous-traitance. La loi dite Bachelot du 30 octobre 2003 relative à la prévention des risques technologiques majeurs renforce ainsi les obligations de prévention dans l'entreprise. Le classement

332. Cf. *supra*, n° 55, p. 44 et s.

333. Alexis BUGADA, « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, 2005, 1232.

334. M. PRIEUR et al., *op. cit.* n° 1080 et s., p. 870 et s.

335. Véronique SANSEVERINO-GODFRIN et Pascale STEICHEN, *Convergences et divergences du traitement juridique des risques professionnels et des risques industriels*, Le risque industriel : Une question de sciences humaines et sociales, Lyon, mars 2010. Certains principes de prévention sont communs : normalisation, substitution des substances dangereuses, compensation de l'exposition au risque, cf. *infra*, Deuxième partie, n° 562, p. 303 et s. La participation des intéressés est également un trait commun : Ylias FERKANE, *L'accord collectif de travail. Etude sur la diffusion d'un modèle*, Dalloz, 166, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2017, n° 462 et s., p. 357 et s. Voir également : Josépha DIRINGER, « Les voies vers une démocratie sociale et environnementale ou l'illusion procédurale ? », *Droit social*, 2015, p. 326.

336. Cf. *supra*, n° 56, p. 44 et s. L'étude de cette réglementation a depuis longtemps disparu des manuels de droit du travail, mais elle conserve une place de choix dans les manuels de droit de l'environnement, en lien avec le droit du travail : M. PRIEUR et al., *op. cit.*, n° 1080, p. 870 et s.

337. Loi n° 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement ; *JORF* du 20 juillet 1976, p. 4320.

338. Directive 82/501/CEE dite directive Seveso 1, du 24 juin 1982 ; directive 96/82/CE dite Seveso 2 du 9 décembre 1996 ; remplacée par la directive 2012/18/UE du 4 juillet 2012. La première prévoyait ainsi que les fabricants de ces installations devaient fournir aux autorités un « plan d'urgence y compris l'équipement de sécurité, les moyens d'alerte et d'intervention prévus à l'intérieur de l'établissement en cas d'accidents majeurs » (art. 5, c)). La seconde ajoute que ces plans d'urgence internes doivent être « élaborés en consultation avec le personnel travaillant dans l'établissement, y compris le personnel sous-traitant concerné travaillant sur le site à long terme » (art. 11, c), 3.).

339. Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques majeurs ; *JORF* du 31 juillet 2003, p. 13021. Alexis BUGADA, « La loi Bachelot du 30 juillet 2003 et la protection du personnel dans les entreprises à risque », *JCP E*, 2005, 30.

Seveso d'une entreprise emporte, pour l'essentiel, un renforcement des obligations de l'employeur et, notamment de coordination avec les sous-traitants³⁴⁰, et des prérogatives du comité économique et social³⁴¹. La loi Bachelot vise également à renforcer la coopération entre l'inspection du travail et l'inspection des installations classées³⁴², et donc la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, mais aussi à éviter les accidents industriels et technologiques majeurs qui peuvent affecter autant les travailleurs que les personnes et la nature environnante.

Le rapprochement du droit du travail et du droit de l'environnement en matière d'installations classées est indéniable. Reste que, limité aux seules installations classées Seveso « seuil haut », le point de contact est réduit³⁴³. Il apparaît comme l'exception dans la genèse historique d'une séparation de la police interne et de la police externe des nuisances industrielles³⁴⁴. Une telle exception apparaît fondée sur la nature particulière des travaux exécutés dans ces installations classées. Devant leur dangerosité, le droit du travail encadre l'organisation du travail au sein de ces établissements afin d'assurer autant la protection de la santé des travailleurs que celle des tiers.

107. L'alerte sanitaire et environnementale dans l'entreprise. L'intégration des préoccupations sanitaires et environnementales en droit du travail n'est pas limitée aux seules installations classées. Elle s'observe également dans les récentes missions conférées au médecin du travail. La loi dite Travail du 8 août 2016³⁴⁵ ajoute en effet un thème aux missions préventives des services de santé au travail. L'article L. 4622-3 du code du travail précise que le rôle du médecin du travail est de contribuer « à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail », mais également à éviter « tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ».

108. L'intégration des préoccupations sanitaires et environnementales s'observe particulièrement à l'égard des attributions des représentants du personnel et de l'exercice de leur droit d'alerte. L'« implication »³⁴⁶ environnementale des salariés et de leurs représentants n'est pas une question neuve³⁴⁷. Les droits à l'information et à l'alerte en matière environnementale ou sanitaire étaient pour l'essentiel pensés comme une composante de leurs compétences générales, étendues à des

340. Art. L. 4522-1 et s. c. trav.

341. Art. L. 4523-1 et s. c. trav. C. VANULS, *op. cit.* n° 470 et s., p. 391 et s.; Franck HÉAS, « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565. Selon l'auteur, le classement Seveso de l'entreprise Snecma n'est pas indifférent à la solution de la Cour de cassation sur l'interdiction de la réorganisation en raison des risques pesant sur la santé des salariés, qui pourraient à terme faire courir un risque environnemental. Voir également Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-27.679; *Bull. civ.*, V, n° 10; *RJS*, 2013, 3, p. 182; *Droit social*, 2013, p. 284, obs. Daniel BOULMIER; *Procédures*, 2013, 6, p. 23, note Alexis BUGADA; *JSL*, 2013, 1599, note Jean-Baptiste COTTIN; *JCP S*, 2013, 1103, note Lydie DAUXERRE. Le CHSCT invoquait, pour justifier le recours à l'expertise, le classement Seveso II et le recours à la sous-traitance. La Cour de cassation considère que cela n'est pas en soi suffisant à caractériser le risque grave.

342. Loi n°2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques majeurs, préc. A. BUGADA, « La loi Bachelot... », préc.

343. *Ibid.*

344. D. JANS, préc. Cf. *supra*, n° 55, p. 44 et s.

345. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels; *JORF* n° 0184 du 9 août 2016.

346. Isabelle VACARIE, « L'implication écologique du salarié » in, *Droit du travail et droit de l'environnement*, coll. « Droit et économie de l'environnement », Litec, Paris, 1994, p. 111-126.

347. A. SUPIOT, « L'alerte écologique... », *op. cit.*

aspects environnementaux³⁴⁸. Le législateur a consacré un droit d'alerte spécial en matière de santé publique et d'environnement par une loi du 16 avril 2013³⁴⁹.

Ce droit d'alerte peut être exercé par le travailleur individuellement, lorsqu'il « estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement »³⁵⁰. Le représentant du personnel au comité social et économique qui constate un tel risque dispose également d'un droit d'alerte³⁵¹.

Cette procédure d'alerte en matière sanitaire et environnementale est calquée sur la procédure d'alerte lorsqu'un risque grave et imminent pèse sur la santé et la sécurité des travailleurs³⁵². Le travailleur ou le représentant du personnel alerte l'employeur et la situation est examinée conjointement avec ce dernier³⁵³. En cas de divergence d'analyse, le Préfet du département peut être saisi³⁵⁴. Cette procédure d'alerte se distingue nettement de la protection des lanceurs d'alerte instituée par la loi dite Sapin II du 9 décembre 2016³⁵⁵, qui elle, peut aboutir à une information du public. La procédure d'alerte sanitaire et environnementale reste une « procédure d'urgence » interne à l'entreprise³⁵⁶. Elle vise exclusivement à informer l'employeur en vue de le faire réagir à des risques sanitaires et environnementaux³⁵⁷.

348. *Ibid.* ; Marie-Pierre BLIN-FRANCHOMME et Isabelle DESBARATS, « L'implication écologique des salariés : une nouvelle donne pour la responsabilité environnementale » in Chantal CANS (dir.), *La responsabilité environnementale. Prévention, imputation réparation*, coll. « Thèmes et commentaires », Dalloz, Paris, 2009, p. 335-364 ; Isabelle DESBARATS, « La compétence environnementale du CHSCT : réalité ou utopie ? », *SSL*, 2008, 1292.

349. Loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte ; *JORF* du 17 avril 2013, p. 6465. Marc VÉRICEL, « Institution d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement », *RDT*, 2013, p. 415. Cette loi prévoyait également un mécanisme de protection du lanceur d'alerte, supprimé par la loi dite Sapin II du 9 décembre 2016, au profit d'une définition du lanceur d'alerte à vocation unitaire (Samuel DYENS, « Le lanceur d'alerte dans la loi « Sapin 2 » : un renforcement en trompe-l'œil », *AJ Collectivités territoriales*, 2017, p. 127 ; Emmanuel DAOUD et Solène SFOGGIA, « Lanceurs d'alerte et entreprises : les enjeux de la loi « Sapin II » », *AJ Pénal*, 2017, p. 71.)

350. Art. L. 4133-1 c. trav. Sur l'alerte individuelle : Julien ICARD, « L'alerte individuelle en droit du travail », *Droit social*, 2017, p. 545. Ce mécanisme d'alerte est à distinguer de la protection des lanceurs d'alerte instituée par la loi Sapin II du 9 décembre 2016.

351. Art. L. 4133-2 c. trav.

352. Art. L. 4131-1 c. trav. Sur l'alerte du CSE, *cf. infra*, n° 523, p. 280 et s. Sur l'alerte du travailleur, *cf. infra*, n° 503, p. 271 et s.

353. Art. L. 4133-2 c. trav.

354. Art. L. 4133-3 c. trav. Caroline VANULS, « Les conflits collectifs du travail à dimension environnementale », *Énergie – Environnement – Infrastructures*, n° étude n° 14, juillet 2015.

355. Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ; *JORF* n°0287 du 10 décembre 2016. Le mécanisme de protection du travailleur en cas d'alerte sanitaire et environnementale prévue par la loi du 16 avril 2013 a été supprimé par la loi Sapin II. Partant, le salarié qui met en œuvre cette alerte professionnelle sanitaire et environnementale, ne peut guère s'appuyer sur une quelconque protection. Pour être protégé par l'article L. 1132-3-3 c. trav., il faudrait que « les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement » qui font peser un « risque grave sur la santé publique ou l'environnement », au sens de l'article L. 4311-1 c. travail, constitue également « une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général » au sens l'article 6 de la loi *Sapin II*. Les insuffisances de la protection du salarié qui alerte sur les risques sanitaires et environnementaux réduit grandement la portée du dispositif. Sur les problèmes d'articulation entre les différents fondements de la protection des lanceurs d'alerte : Chantal MATHIEU et Fabienne TERRYN, « Le statut du lanceur d'alerte en quête de cohérence », *RDT*, 2016, p. 159. Voir également : Samuel DYENS, « Le lanceur d'alerte dans la loi « Sapin 2 » : un renforcement en trompe-l'œil », *AJ Collectivités territoriales*, 2017, p. 127 ; Emmanuel DAOUD et Solène SFOGGIA, « Lanceurs d'alerte et entreprises : les enjeux de la loi « Sapin II » », *AJ Pénal*, 2017, p. 71

356. François-Guy TRÉBULLE, « Alertes et expertise en matière de santé et d'environnement, les enjeux de la loi du 16 avril 2013 », *Environnement*, n° étude n° 21, août 2013. Sur les procédures d'urgence : Manuella GRÉVY, « Les procédures d'urgence », 2011, p. 764.

357. C. VANULS, *op. cit.*, n° 418, p. 347. On ne trouve guère sans ce dispositif d'alerte la trace des droits de l'homme

109. L'évolution des missions du médecin du travail et l'alerte environnementale et sanitaire des travailleurs et de leurs représentants manifestent une forme d'extension du champ de la santé au travail au-delà des risques professionnels. Toutefois, cette alerte reste distincte des alertes professionnelles relatives aux atteintes, aux dangers et aux risques affectant la santé des travailleurs. Le traitement des risques sanitaires et des risques environnements demeurent ainsi largement distincts. Cette distinction laisse planer un doute sur la finalité de l'alerte sanitaire ou environnementale. Décorrélée des risques professionnels, cette alerte pourrait ne pas permettre d'interroger pleinement les effets de l'organisation du travail dans l'entreprise sur les risques sanitaires et environnementaux.

110. La responsabilité sociale et environnementale des entreprises. Pour certains auteurs, une telle distinction serait un frein à une politique de prévention efficace des risques industriels et technologiques, ou même à leur juste réparation³⁵⁸. Elle favoriserait l'expression d'intérêts divergents entre travailleurs, consommateurs, voisins des entreprises ou association de défense de l'environnement³⁵⁹. La responsabilité sociale des entreprises (RSE) permet selon nombre d'auteurs de briser cette distinction jugée artificielle entre risque professionnel et risque environnemental, et de renouer ensemble la communauté des intérêts productifs, des intérêts des travailleurs, de la population et de l'environnement³⁶⁰. La RSE cherche à allier performances économiques et « performances sociales et environnementales »³⁶¹. La gestion des risques mixtes appellerait ainsi « un droit intégré de l'entreprise »³⁶².

Une telle perspective, associant une reconnaissance de la RSE et un « droit de l'entreprise » embryonnaire, connaît une forme de consécration avec la modification de l'article 1833 du Code civil relatif à l'intérêt social de la société par la loi PACTE du 22 mai 2019³⁶³. L'article 1833 alinéa

.....
qui fait la marque des lanceurs d'alerte : Danièle LOCHAK, « Les lanceurs d'alerte et les droits de l'Homme : réflexions conclusives », *La Revue des droits de l'homme*, 10, 2016, [en ligne] mis en ligne le 30 juin 2016, <http://journals.openedition.org/revdh/2362>, consulté le 6 juin 2017.

358. Rémi PELLET, « L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Droit social*, 2006, p. 402.

359. A. BUGADA, « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », préc ; Antoine MAZEAUD, « Environnement et travail » in, *Pour un droit commun de l'environnement. Mélanges en l'honneur de Michel Prieur*, Dalloz, Paris, 2007, p. 297-307 ; Michel DESPAX, « Rapport introductif » in SFDE (dir.), *Droit du travail et droit de l'environnement*, coll. « Droit et économie de l'environnement », Litec, Paris, 1994, p. 9-19.

360. C. VANULS, op. cit. n° 144 et s., p. 133 et s ; Marie-Pierre BLIN-FRANCHOMME, Isabelle DESBARATS, Gérard JAZOTTES et Virgine VIDALENS, *Entreprise et développement durable. Approche juridique pour l'acteur économique du XXI^e siècle*, Lamy, coll. « Axe Droit », Paris, 2011, p. 189 et s.

361. Michel CAPRON, « La responsabilité sociale d'entreprise », *Encyclopédie du développement durable*, 2009, [en ligne] mis en ligne le 28 juillet 2009, http://encyclopedie-dd.org/IMG/pdf_N_99_Capron.pdf, consulté le 13 mars 2016.

362. D. JANS, préc. On se souviendra des analyses pénétrantes de MM. Lyon-Caen sur la doctrine de l'entreprise : Gérard LYON-CAEN et Antoine LYON-CAEN, « La doctrine de l'entreprise » in, *Dix ans de droit de l'entreprise*, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », Litec, Paris, 1978, p. 599-621 ; Antoine LYON-CAEN, « Le droit sans l'entreprise », *RDT*, 2013, p. 748.

363. Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ; *JORF* n° 0119 du 23 mai 2019. Voir sur ce point : Nicole NOTAT et Jean-Dominique SÉNARD, *L'entreprise, objet d'intérêt collectif*, Rapport aux Ministre de la Transition écologique et solidaire, de la Justice, de l'Economie et des finances, du Travail, mars 2018. spé. p. 40. Sur cette évolution : Stéphane VERNAC, « Du bon gouvernement de l'entreprise en société », *RDT*, 2018, p. 261 ; Gérard MARDINE et Pascal PAVAGEAU, « Que peut-on attendre en droit du travail d'une modification de « l'objet social de l'entreprise » ? », *RDT*, 2018, p. 101 ; Joëlle SIMON, Jean-Pierre AZAIS, Sébastien DARRIGRAND et Bastien RESSE, « Que peut-on attendre en droit du travail d'une modification de « l'objet social de l'entreprise » ? (la fin) », *RDT*, 2018, p. 255 ; Marylise LÉON et Fabrice ANGEI, « Que peut-on attendre en droit du travail d'une modification

2 du Code civil dispose désormais que « la société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ». Si la portée de la modification est limitée³⁶⁴, elle traduit néanmoins une tentative de régulation et de gouvernance conjointe des impacts sociaux et environnementaux de l'activité productive de l'entreprise.

La RSE pourrait traduire la régulation transversale des risques professionnels, sanitaires et environnementaux. Si niche toutefois un paradoxe. La prévention des risques liés à l'entreprise qui rejaillissent au-delà, dépend largement de la qualité du travail en son sein, et donc de son organisation. Le caractère volontaire des engagements de RSE³⁶⁵ tranche avec le nécessaire encadrement du pouvoir patronal sur l'organisation du travail afin de prévenir ces risques. On peut douter en effet, qu'un employeur restreigne volontairement son pouvoir et se refuse à mettre en œuvre certaines modalités d'organisation du travail lorsqu'elles ne sont pas légalement imposées. À travers le développement de la RSE et la recherche des performances économiques, sociales et environnementales de l'entreprise, le pouvoir de l'employeur sur l'organisation du travail paraît peu pris en compte et pourrait être invisibilisé. Pourtant, la santé sanitaire ou environnementale dépend largement des choix productifs opérés à l'intérieur de l'entreprise³⁶⁶.

Conclusion de paragraphe

III. Le droit de la santé au travail, à certains égards, ne s'attache plus seulement à préserver la santé des seuls travailleurs dans l'entreprise. Il saisit de nouvelles personnes et de nouveaux objets. La santé de la population, et particulièrement des consommateurs, et la protection de l'environnement, sont désormais partiellement intégrées à la régulation des risques dans l'entreprise, au risque d'une invisibilisation de l'organisation du travail. Ce mouvement d'extension du droit de la santé au travail, à l'instar de l'extension à la santé des travailleurs au-delà du risque professionnel, reste toutefois encore limité. Il ne vise que certains risques, comme le risque chimique, ou les installations classées, ou encore certaines modalités particulières de prévention telle que l'alerte des travailleurs et de leurs représentants. La RSE, si elle connaît un embryon de traduction dans les normes légales, demeure pour l'essentiel un courant doctrinal. Même si le droit de la santé au

de « l'objet social de l'entreprise » ? (la suite) », *RDT*, 2018, p. 171 ; Isabelle DESBARATS, « De l'entrée de la RSE dans le code civil », *Droit social*, 2019, p. 47 ; « Dossier spécial. La réécriture des articles 1833 et 1835 du code civil : révolution ou constat ? », *Revue des sociétés*, 2018, p. 623.

364. Dominique SCHMIDT, « La loi Pacte et l'intérêt social », *D.*, 2019, p. 633 ; Antoine TADROS, « Regard critique sur l'intérêt social et la raison d'être de la société dans le projet de loi PACTE », *D.*, 2018, p. 1765.

365. Le caractère volontaire des engagements en la matière accentue l'importance de la régulation par des normes propres à l'entreprise : Pierre BERLIOZ, « Droit souple ou droit dur, un (non) choix lourd de conséquences », *Revue des sociétés*, 2018, p. 644. Plus largement, sur le caractère volontaire de la RSE : C. VANULS, *op. cit.* n° 176, p. 156 et s. Franck HÉAS, « Normes de convenance », *JCP S*, 2007, 1563. Isabelle DESBARATS, « Vers un droit français de la responsabilité sociétale des entreprises ? », *SSJ*, 2009, 1391. Isabelle DESBARATS, « Alertes, codes et chartes éthiques à l'épreuve du droit français », *D.*, 2010, p. 548. Le rapport Notat et Sénard note que l'introduction de la RSE à l'objet social de l'entreprise « serait naturelle au regard des évolutions récentes du droit du travail qui ont renforcé la place l'accord d'entreprise ». N. NOTAT et J.-D. SÉNARD, préc. Sur l'importance des normes privées et volontaires en matière de sécurité au travail, cf. *infra*, n° 562, p. 303 et s.

366. Annie THÉBAUD-MONY, « Les travailleurs sont-ils les « invisibles » de la santé environnementale ou ... les « damnés de la terre » ? », *Ecologie & politique*, n° 58, 2019, p. 69.

travail en intègre certaines composantes, il n'est pas devenu un droit de la régulation de l'ensemble des risques industriels et technologiques générés par l'activité de l'entreprise. En son cœur demeure les risques professionnels et leurs rapports à l'organisation du travail.

CONCLUSION DE SECTION

112. Les évolutions de la nature des activités productives et de leur organisation remettent en cause la distinction de la réglementation juridique des risques qu'elles créent. La multiplication des risques mixtes bête en brèche la séparation, élaborée avec la naissance de la subordination et de la grande entreprise, entre la santé des travailleurs et celle des voisins. L'intérêt pour la santé des travailleurs, y compris dans leur vie personnelle, et la prise en considération croissante des risques industriels et technologiques pesants sur la population et l'environnement, entraînent une forme d'extension du droit de la santé et de la sécurité au travail. Risques sanitaires et environnementaux et facteurs personnels de la santé des travailleurs apparaissent de plus en plus comme les objets possibles de ce droit.

Toutefois, l'intégration en droit de la santé et de la sécurité au travail des préoccupations liées au bien-être des travailleurs, à la santé de la population ou à l'environnement demeure ponctuelle. La prise en compte de ces différentes préoccupations ne peut masquer l'importance primordiale de l'organisation du travail en matière de prévention des risques, et de la nécessité d'une réglementation juridique attachée à la spécificité de l'activité de travail subordonné. La prévention des risques affectant les travailleurs en dehors de l'entreprise sans considération pour l'organisation du travail et de la production en son sein est illusoire. De même, prévention des risques sanitaires et environnementaux générés par l'activité de l'entreprise dépend largement de la façon dont l'activité des travailleurs et leur utilisation des choses sont coordonnées par l'employeur en son sein³⁶⁷.

367. Sur cette définition de l'organisation du travail, cf. *supra*, n° 19, p. 24 et s.

Conclusion de chapitre

113. L'industrialisation de la production, avec pour corollaire les nouveaux dangers et l'exposition des travailleurs à leur égard, entraînent de nouvelles formes de traitement juridique de leurs rapports. De la fin du XVIII^e à la fin du XIX^e siècles, l'encadrement des risques industriels et technologiques se spécialise et aboutit dans l'ordre juridique à une distinction entre les personnes et les choses à protéger. Matériellement exposés au premier chef, les travailleurs sont soumis aux risques créés par l'activité productive de l'entreprise dans une singulière configuration juridique de subordination au pouvoir de l'employeur qui peut organiser leur activité. Le droit de la santé et de la sécurité au travail, né au croisement des enjeux sanitaires de l'industrialisation et de la relation juridique qui lie le travailleur à l'employeur, apparaît structuré par les rapports entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail. Si l'avènement de la grande industrie moderne a fait émerger cette réglementation, force est de constater que l'évolution de type d'organisation a bousculé les rapports entre la catégorie juridique de risque professionnel et le concept d'organisation du travail. Malgré une tendance récente à l'invisibilisation de leur lien, risque professionnel et organisation du travail continuent de former la structure de la prévention.

114. Les réalités que la catégories de risque professionnel et le concept d'organisation du travail désignent dans les mots du droit et des juristes ont évolué. La première ne désigne plus les seuls aspects de la santé physique et le second représente d'autres types d'activités et de coordination des travailleurs et des choses que celle ayant cours dans la grande entreprise industrielle et tayloriste. À travers les problèmes juridiques que soulèvent les nouveaux risques professionnels, les activités de services, l'éclatement de l'entreprise, les réseaux de sous-traitance, et l'évolution des modes de management, semblent peu à peu trouver une place dans le concept d'organisation du travail.

Chapitre 2

L'organisation du travail révélée par les risques professionnels

115. Les rapports entre la catégorie juridique de risque professionnel et le concept d'organisation du travail, au cœur du droit de la santé et de la sécurité au travail, ils y sont longtemps restés voilés et implicites. Depuis la fin des années 1970 pourtant, ces rapports se font plus visibles. Le concept d'organisation du travail est de plus en plus mobilisé par la langue du droit et par le langage des juristes pour évoquer les dynamiques contemporaines des risques professionnels³⁶⁸. Les nouveaux risques professionnels sont explicitement mis en rapport avec les transformations des organisations du travail.

Dans cette dynamique, le concept d'organisation du travail n'est pas invoqué seulement comme un ensemble évanescent. Les différents aspects de la coordination des travailleurs et des choses, décidée par l'employeur³⁶⁹, sont tout à tour éclairés. Les cadences, le contenu des tâches, le recours aux formes d'emploi atypiques ou à la sous-traitance, les décisions d'ordre économique de l'employeur ou les pratiques managériales sont révélées par l'intérêt et croissant pour les risques professionnels. La mise en lumière de ces différentes composantes de l'organisation du travail dans l'ordre juridique constituent peut-être une voie d'explication de la façon dont le droit de la santé et de la sécurité au travail se métamorphose face aux évolutions technologiques, sociales et économiques affectant le travail et la production depuis le dernier quart du xx^e siècle. Le concept d'organisation du travail permet alors de comprendre comment le droit évolue pour saisir les différents aspects techniques et sociaux du travail qui affectent la santé et la sécurité des travailleurs.

Les différentes composantes de l'organisation du travail apparaissent d'abord au prisme des conditions de travail (Section 1) et ensuite, lorsqu'est recherchée la source des risques professionnels (Section 2).

368. Cf. *supra*, introduction générale, n° 16, p. 23.

369. Sur la définition de l'organisation du travail, cf. *supra*, introduction générale, n° 19, p. 24.

SECTION 1 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL AU PRISME DES CONDITIONS DE TRAVAIL

116. Les conditions de travail, à la détermination desquelles les travailleurs et leurs représentants sont constitutionnellement amenés à participer³⁷⁰, ne sont pas définies par le code du travail. Elles forment un concept polymorphe³⁷¹. Depuis les années 1970, ce concept s'étend largement. Cette extension suit la remise en cause par les travailleurs et leurs représentants de certains aspects de l'organisation du travail dans les entreprises fordo-tayloriste, liée aux contenu des tâches, aux cadences, au poids de la hiérarchie, et de leurs effets sur la santé et la qualité de vie au travail. Les évolutions de la négociation collective, de la critique et du contrôle des décisions de l'employeur en matière de conditions de travail interrogent directement ce qui détermine ces dernières, c'est-à-dire l'organisation du travail. Les différents aspects de la coordination des choses et des travailleurs que le concept recouvre apparaissent de façon plus visible dans l'ordre juridique à travers la mise en cause des conditions de travail.

Le concept d'organisation du travail émerge explicitement dans la négociation collective avec le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail (§1.). Si le droit d'expression directe et collective en marque la consécration légale, celle-ci reste inaperçue (§2.). L'avènement de l'organisation du travail opère davantage dans les missions de contrôle des décisions de l'employeur par les représentants élus du personnel (§3.).

§1. L'émergence de la notion d'organisation du travail dans la négociation collective : le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail

117. Selon les mots d'un historien, les conséquences juridiques des luttes ouvrières de l'après-68 en matière de santé au travail signent une « dynamique nouvelle » dans des « combats récurrents »³⁷² autour des conditions de travail³⁷³. Les luttes pour la réduction de la pénibilité du travail ne sont pas une invention de la « décennie 1968 »³⁷⁴, mais elles y prennent un tour et une ampleur nouvelle sous l'appellation de mouvement pour l'amélioration des conditions de travail. En effet, le mouvement interroge directement le pouvoir de l'employeur en matière d'organisation du travail. L'organisation du travail est au cœur de la négociation de l'accord-cadre du 17 mars 1975, qui fait

370. Al. 8, Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

371. Pierre BANCE, « Recherche sur les concepts juridiques en matière de conditions de travail », *RFAS*, 1978, p. 121 ; Bernard KRYNEN, « Le droit des conditions de travail : droit des travailleurs à la santé et à la sécurité », *Droit social*, 1980, p. 523 ; Georges SYROPOULOS, « Conditions de travail : élargissement du concept et problématique juridique », *Droit social*, 1990, p. 851 ; Pierre-Yves VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », *Droit social*, 2008, p. 634.

372. Nicolas HATZFELD, « La santé des travailleurs : des combats récurrents, une dynamique nouvelle » in Michèle PIGENET et Danièle TARTAKOWSKY (dir.), *Histoire des mouvements sociaux en France, de 1814 à nos jours*, La Découverte, Paris, 2012, p. 661-670.

373. *Ibid.*

374. Geneviève DREYFUS-ARMAND, Robert FRANK, Marie-Françoise LÉVY et Michelle ZANCARINI-FOURNEL, *Les Années 68. Le temps de la contestation*, éd. Complexe, coll. « Histoire du temps présent », Bruxelles, 2000, p. 156 et s.

écho à ce mouvement (A.). Cependant, elle reste en marge du travail législatif qui accompagne ce mouvement pour l'amélioration des conditions de travail (B.).

A. La question de l'organisation du travail au cœur de la négociation de l'accord-cadre sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975

118. Le contexte social dans lequel s'ouvre la négociation nationale interprofessionnelle de l'accord-cadre du 17 mars 1975³⁷⁵ est essentiel pour saisir son caractère novateur. L'accent mis sur la qualité du travail et la santé (1.) ouvre la voie à une mise en cause de ce qui détermine les conditions de travail insalubres ou pénibles dans l'organisation du travail. L'attention prêtée à l'organisation du travail dans l'accord-cadre est une voie d'amélioration des conditions de travail (2.)

1. Le « mouvement des OS » et les revendications sur l'amélioration qualitative des conditions de travail

119. Sur le plan des luttes ouvrières, les mouvements de mai 1968 signent le début d'une série de grèves des ouvriers spécialisés (OS) axées sur les conditions de travail et la santé, et non plus essentiellement sur les conditions salariales³⁷⁶. Le « mouvement des OS » regroupe les grèves dures menées dans les années 1970. Elles ont pour déclencheur les pénibles conditions de travail auxquelles sont soumis les travailleurs³⁷⁷ : bruit, chaleur, poussière, produits nocifs, travail posté, etc. Le slogan « pour ne plus perdre sa vie à la gagner » lancé par les ouvriers spécialisés de l'usine Peñarroya est révélateur de l'importance de ces thèmes dans les grèves de la décennie 1968³⁷⁸. Les grévistes aspirent à une amélioration qualitative, si ce n'est à une transformation des conditions d'exécution du travail, des manières de travailler et de produire, sans se cantonner à des revendications quantitatives sur le salaire et la durée du travail³⁷⁹.

120. Le « mouvement des OS » est suivi par les grandes centrales syndicales, et en premier lieu la CFDT et la CGT³⁸⁰. Elles se saisissent de ces thèmes et font de l'amélioration des conditions de

375. Accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, modifié par l'avenant du 16 octobre 1984 et du 20 octobre 1989.

376. Un historien du travail écrivait ainsi en conclusion de son ouvrage publié en 1969 : « Il est, je crois, très important de souligner que la lutte de la classe ouvrière ne se réduit aucunement à une revendication pour l'augmentation du salaire. L'ouvrier veut que soit assuré dans son travail le respect de sa dignité d'homme. Il récuse un système qui le prive d'initiative et qui fait seulement appel à une force de travail aveugle, à une discipline du rendement qui ne mobilise pas – ou pas suffisamment – l'intelligence et la responsabilité telles qu'elles se doivent humainement comprendre », Maurice BOUVIER-AJAM, *Histoire du travail en France depuis la Révolution*, LGDJ, Paris, 1969, p. 576.

377. Xavier VIGNA, *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, PUR, coll. « Histoires », Rennes, 2007, p. 156 et s.

378. Laure PITTI, « Du rôle des mouvements sociaux dans la prévention et la réparation des risques professionnels : l'exemple de Peñarroya, 1971-1988 » in Catherine OMNÈS et Laure PITTI (dir.), *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention au XX^e siècle. La France au regard des pays voisins*, coll. « Pour une histoire du travail », PUR, Rennes, 2009, p. 217-232. Sur les grèves de Renault-Flins, Danèle LINHART, Robert LINHART et Anna MALAN, « Syndicats et organisation du travail : jeu de cache-cache ? », *Travail et emploi*, n° 80, 1999, p. 109. Encore, sur une période longue : Nicolas HATZFELD, *Les gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, éd. de l'Atelier, éd. Ouvrières, coll. « Mouvement social », Paris, 2002, p. 408-453.

379. Gérard ADAM, Jean-Daniel REYNAUD et Jean-Maurice VERDIER, *La négociation collective en France*, Ed. Economie et humanisme, Ed. ouvrières, coll. « Relations sociales », Paris, 1972.

380. Le mouvement des OS (ouvriers spécialisés), place sur le devant de la scène des acteurs relativement nouveaux. Les OS sont en majorité des immigrés, des femmes, et des travailleurs non syndiqués. Aussi, le mouvement n'est pas impulsé ni dirigé par les centrales syndicales, qui soutiendront et reprendront, en partie, les revendications.

travail une revendication importante³⁸¹. Les conditions de travail et la santé des travailleurs intègrent l'agenda syndical³⁸². Soulignant la nouveauté et l'acuité de ces axes revendicatifs, H. Krazuski, secrétaire général de la CGT déclare en 1974 : « Les problèmes de l'hygiène et de la sécurité sont liés à la lutte pour l'amélioration et je dirais même pour la transformation des conditions de travail. Ils acquièrent une nouvelle dimension précisément du fait de l'importance prise par la lutte pour les conditions de travail »³⁸³.

Du côté patronal, la réaction aux mouvements sociaux ne se limite pas à une négociation ponctuelle et sectorielle. Le Conseil national du patronat français (CNPFF) publie un rapport, *Le problème des OS*, en 1972. Pour la première fois, la principale organisation patronale remet en cause l'organisation taylorienne du travail, y voyant, non sans raison, la principale source du « malaise des OS »³⁸⁴. L'organisation patronale est disposée à échanger sur ce sujet, et aura d'ailleurs l'initiative de l'ouverture des négociations nationales interprofessionnelles en 1973³⁸⁵.

Le succès du mot d'ordre de l'amélioration des conditions de travail du côté syndical, et l'amplitude de la réaction du côté patronal, doit beaucoup à son écho politique. La critique des modes d'organisation du travail, laissant place à une approche qualitative des façons de produire, est au cœur des réflexions de différentes tendances politiques, du marxisme au socialisme chrétien, qui se satisfont de revendications autogestionnaires³⁸⁶. En somme, le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail cristallise une période de crise de ce qu'il est permis d'appeler le « compromis fordiste »³⁸⁷. Les contreparties financières ne sont plus une voie suffisante de compensation de l'organisation du travail fortement hiérarchisée et au travail parcellisé. Devant

381. Toutefois, les revendications relatives aux conditions salariales restent importantes : D. LINHART, R. LINHART et A. MALAN, préc. Si ces mouvements des années 1970 constituent un moment important pour la gauche européenne et les organisations syndicales n'ont pas pleinement abouti à une remise en cause du compromis fordiste : Bruno TRENTIN, *La Cité du travail. La gauche et la crise du fordisme*, IEA de Nantes, Fayards, coll. « Poids et mesures du monde », Nantes, 2012.

382. À la CGT : « Pour des conditions de travail plus humaines en rapport avec notre temps », *Le Peuple*, n° 887, 17-29 février 1972 ; *Le Peuple*, n° 938-939, avril 1974. Pour la CFDT : Les conditions de travail des ouvriers spécialisés « croissance zéro », Paris, FGM-CFDT, 1971.

383. Henri KRASUCKI, « Ces journées d'étude auront des suites ... », *Le Peuple*, n° 938-939, avril 1974, p. 57.

384. Une telle évolution est permise par la transformation du CNPFF promue par une nouvelle équipe dirigeante. L'entreprise est présentée comme n'ayant plus seulement des « objectifs d'avoir » mais aussi des « objectifs d'être ». L'expression est forgée par Antoine Riboud lors des Assises du CNPFF à Marseille en 1972. Cité par Françoise PIOTET, « L'amélioration des conditions de travail entre échec et institutionnalisation », *Revue française de sociologie*, 1988, p. 19. Sur les évolutions du CNPFF : Henri WEBER, *Le parti des patrons. Le CNPFF (1946-1986)*, Ed. du Seuil, coll. « L'épreuve des faits », Paris, 1986, p. 262 et s.

385. Thierry ROCHEFORT, « L'amélioration des conditions de travail à l'épreuve du système français de relations professionnelles : la négociation de l'accord interprofessionnel de 1975 », *Négociations*, n° 19, 2013, p. 9, 1.

386. B. TRENTIN, *op. cit.*, p. 71 et s. Ces mouvements de lutte vont de pairs avec la cristallisation des revendications autogestionnaires de Mai 68, inspirées par un marxisme critique. Il est sans doute trop fort que de parler de la décennie 68 comme une décennie de luttes et de réflexions autogestionnaires (ce n'est même pas un thème de réflexion systématique), mais, reste que le thème teinte les orientations d'une partie des acteurs sociaux, des milieux intellectuels d'extrême-gauche aux grandes centrales syndicales, à commencer par la CFDT. Frank GEORGI, « « Vivre demain dans nos luttes d'aujourd'hui » ». Le syndicat, la grève et l'autogestion en France (1968-1988) » in Geneviève DREYFUS-ARMAND, Robert FRANK, Marie-Françoise LÉVY et Michelle ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *Les Années 68. Le temps de la contestation*, coll. « Histoire du temps présent », éd. Complexe, Bruxelles, 2000, p. 399-443.

387. B. TRENTIN, *op. cit.*, p. 49 et s. Le modèle fordiste de production se caractérise par la production en grande série, la rigidité relative de la technologie et la concentration de la production au sein de grandes unités. Le rapport de travail qui constitue l'autre terme du compromis est fondé sur une certaine stabilité de l'emploi. L'orientation syndicale et politique s'oriente plutôt vers des revendications liées à la distribution et à la redistribution des revenus plutôt qu'à l'organisation du travail proprement dite.

ce défi, et à leur manière, les organisations syndicales et patronales tentent d'apporter une réponse par la négociation collective.

2. L'attention à l'organisation du travail, une voie d'amélioration des conditions de travail dans l'accord-cadre du 17 mars 1975

121. Dans ce contexte, des négociations nationales interprofessionnelles s'ouvrent en 1973 sous l'impulsion du gouvernement³⁸⁸. L'accord-cadre sur l'amélioration des conditions de travail est signé le 17 mars 1975.

122. Le Préambule de l'accord rappelle clairement la démarche et les revendications des grévistes et des centrales syndicales portant sur la réalité du travail plutôt que sur le salaire³⁸⁹. Les signataires de l'accord notent le caractère « complexe »³⁹⁰ de l'amélioration qualitative des conditions de travail, qui doit concilier « au maximum les aspirations des hommes avec les données techniques et économiques et tenant compte de l'évolution incessante des unes et des autres »³⁹¹. Dans cette perspective, l'accord est divisé en cinq titres. Ils concernent respectivement, l'organisation du travail (I), l'aménagement du temps de travail (II), la rémunération du travail au rendement (III), l'hygiène, la sécurité et la prévention (IV) et enfin, le rôle de l'encadrement (V).

123. Strictement entendue, l'organisation du travail concerne uniquement le premier titre de l'accord. Il y est question des normes et rythmes de travail de leurs effets sur « l'intensité d'effort musculaire ou intellectuel » et à la « tension nerveuse imposant une fatigue excessive » qui peut en découler³⁹². L'accord vise à éviter que l'insuffisance de personnel, ou des normes de production ne supposant pas un « effort normal », aboutissent à une « charge excessive de travail »³⁹³. L'« enrichissement des tâches »³⁹⁴ est invoqué pour lutter contre « les inconvénients » tenant à leur parcellisation ou à leur répétitivité »³⁹⁵ imposée par les méthodes tayloriennes d'organisation du travail. Les modifications apportées à l'organisation du travail doivent tendre à diminuer ou réduire la pénibilité³⁹⁶. Bien plus, l'accord en appelle même « aux besoins intellectuels et psychologiques

388. L'État impose une partie de son vocabulaire à travers trois rapports : Yves DELAMOTTE, *Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel*, rapport établi à la demande de M. Joseph FONTANET, Paris, La Documentation française, 1972 ; Jean-Daniel REYNAUD, *Les aspects économiques et financiers de la valorisation des tâches d'exécution*, Rapport remis au ministre du Travail, mai 1974 ; Pierre SUDREAU, *La réforme de l'entreprise*, rapport remis au Président de la République et au Premier ministre, Paris, La Documentation française, 1975. Sur le rôle de l'État dans la négociation sur l'amélioration des conditions de travail : Robert TCHOBANIAN, *L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail*, Univ. de la Méditerranée, Aix-Marseille II, 1988, p. 251 et s.

389. Préambule, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 1. : « Les parties signataires ont été guidées par le souci : – de rechercher des améliorations réelles plutôt que des compensations pécuniaires »

390. *Ibid.*

391. *Ibid.*

392. Art. 1, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 2.

393. *Ibid.* À cette fin, les normes de production doivent être objectives : Art. 3, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 2-3.

394. Art. 5, al. 2, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 3 : « Il est également souhaitable qu'un effort particulier soit engagé en matière d'enrichissement des tâches, notamment par l'addition aux tâches d'exécution, de responsabilités de préparation et de contrôle. »

395. Art. 4., Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 3.

396. *Ibid.*

des salariés dans l'accomplissement de leur travail »³⁹⁷. Pour cela, les signataires souhaitent renforcer « l'autonomie » technique des équipes et ainsi assurer la participation des salariés à l'organisation du travail et à l'accroissement de leur capacité d'initiative³⁹⁸. Enfin, puisque la « modification des méthodes de travail » nécessite souvent « une mise à jour ou un accroissement des connaissances de base », la formation professionnelle doit être renforcée, notamment pour les femmes, les jeunes, les immigrés et les handicapés³⁹⁹.

124. Même si les titres suivants de l'accord du 17 mars 1975 ne portent pas explicitement sur l'organisation du travail, ils en prolongent la réflexion en utilisant les notions évoquées dans le Titre I. Ainsi, le Titre II de l'accord, consacré à l'aménagement du temps de travail est essentiellement relatif à l'encadrement du recours aux horaires flexibles qui ne doivent pas avoir pour effet d'alourdir « la charge de travail, individuelle ou collective »⁴⁰⁰ et à la limitation du travail posté où les équipes se relaient sur le même poste⁴⁰¹. De la même manière, si les conditions salariales sont évoquées, c'est par le truchement de la limitation du recours au salaire au rendement, afin de tenir compte notamment des « nouvelles méthodes d'organisation du travail »⁴⁰². Les dispositions de l'accord relatives à l'hygiène et à la prévention font elles aussi écho à l'organisation du travail telle que présentée dans le premier titre de l'accord. Les signataires invitent les entreprises à prendre des dispositions tendant à améliorer « l'environnement physique du travail », « l'aménagement des lieux de travail », mais également « l'aménagement des postes de travail » pour lesquels doivent être appliqués les principes relatifs à l'organisation du travail⁴⁰³. L'accord enfin, dans son dernier titre, évoque le rôle de l'encadrement, essentiel à « l'organisation des entreprises » et à la mise en œuvre de l'accord⁴⁰⁴. L'encadrement doit ainsi s'adapter à « l'évolution des techniques de production et de gestion, des conditions de travail, des niveaux culturels et des rapports humains dans l'entreprise »⁴⁰⁵.

125. L'intérêt de l'accord de 1975 ne concerne pas les acquis, ou « améliorations réelles » somme toute minimales, que le patronat a pu concéder⁴⁰⁶. Il n'a guère entraîné de négociation de branches

397. *Ibid.*

398. Art. 5, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 3

399. Art. 7, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 3.

400. Art. 8, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 4.

401. Art. 11, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 4.

402. Art. 17, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 5-6.

403. Art. 27, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 8.

404. Art. 31, Accord-cadre du 17 mars 1975, préc., p. 8

405. *Ibid.*

406. Pour les commentateurs des années 1970 le texte ne constitue guère plus qu'un « engagement moral du patronat auquel les syndicats dans leur action revendicative pourront désormais se référer » : G. CAIRE, « La situation sociale. Inquiétude sociale », *Droit social*, 1975, p. 239. spé. p. 242-243. La CGT comme la CFDT n'ont pas signé l'accord-cadre de 1975. La CGT par l'intermédiaire de Lucien Chavrot explique ainsi que l'accord est limité à « l'énoncé des problèmes, parfois à celui des solutions dans leur principe [...] amputées de la conclusion qui leur donnait une portée pratique ». Ainsi, l'accord comporterait des clauses dangereuses car tendant insidieusement à « tirer les travailleurs, et leurs représentants, sur des positions de collaboration de classe » : Lucien CHAVROT, « Conditions de travail. Un accord pour rien ? », *Le Peuple*, n° 963, 1975, p. 3. La CFDT regrette pour l'essentiel que le droit d'expression directe des salariés ne soit pas repris, et l'absence de perspective autogestionnaire. Quoique signataire de l'accord-cadre du 17 mars 1975, la CGC déplorait déjà l'insuffisance de prise compte du rôle de l'encadrement dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des accidents : T. ROCHEFORT, préc.

ou d'entreprises sur ce thème⁴⁰⁷. Il est surtout porteur d'une logique nouvelle : la mise en cause de l'organisation du travail en vue d'améliorer les conditions de travail. À travers cet accord, l'organisation du travail prend corps. Elle se présente d'abord comme ayant trait au contenu même du travail et à la charge physique et mentale qu'il impose. L'organisation du travail comporte également d'autres aspects, liés à l'organisation du temps de travail et au salaire, pour les effets qu'ils induisent sur la qualité du travail et son contenu. Enfin, l'accord fait apparaître une dimension plus nouvelle : la hiérarchie et les rapports humains et sociaux dans l'entreprise.

Si l'accord-cadre est novateur dans son approche de l'organisation du travail, sa réception dans le droit étatique est limitée.

B. L'organisation du travail en marge de la réception législative du mouvement pour l'amélioration des conditions de travail

126. Trois lois jalonnent la négociation de l'accord-cadre sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975. Indépendamment les unes des autres, elles s'avèrent en deçà des enjeux soulevés par cet accord. Malgré l'intérêt pour l'amélioration des conditions de travail, l'organisation du travail n'est pas pleinement intégrée à ce mouvement législatif.

127. La loi du 27 décembre 1973 et la création d'instances dédiées aux conditions de travail. Alors que les discussions sur l'amélioration des conditions de travail étaient ouvertes depuis quelques mois entre les interlocuteurs sociaux, le législateur a adopté une loi portant ce titre, le 27 décembre 1973⁴⁰⁸. Cette loi apporte quelques évolutions importantes, particulièrement par la création d'instances. La première instance, interne à l'entreprise, est une commission du comité d'entreprise dédiée aux conditions de travail et à leur amélioration. La seconde instance est créée, hors de l'entreprise, par l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT). Enfin, si la loi du 27 décembre 1973 aborde le thème de l'aménagement du temps de travail, central dans la négociation sur l'amélioration des conditions de travail, c'est uniquement sous l'angle des horaires individualisés et du travail à temps partiel. Elle n'y aborde pas la question, essentielle dans l'accord-cadre du 17 mars 1975, de la réduction du travail posté.

La loi du 27 décembre 1973 s'inscrit dans la traduction juridique du mouvement social pour l'amélioration des conditions de travail de façon limitée. Cependant, les deux instances créées par cette loi, au cours de leur évolution, contribuent à mettre en lumière l'organisation du travail. Bien que n'ayant pas vécu longtemps, la CACT est, avec le comité d'hygiène et de sécurité (CHS), l'ancêtre du CHSCT qui a contribué de façon déterminante à la consécration de la notion d'organisation du travail en matière de santé⁴⁰⁹. L'ANACT, quoique de façon moins visible, est

⁴⁰⁷. Pour certains auteurs, le choix de la forme de l'accord-cadre et celui de négocier au niveau national interprofessionnel ont eu pour effet, plus ou moins volontaire, de neutraliser le niveau de l'entreprise : T. ROCHEFORT, préc. Toutefois, dans certaines entreprises, l'accord-cadre du 17 mars 1975 et plus largement le mouvement social qui le porte, ont pu servir d'inspiration à des expériences de réaménagement des postes de travail pour lutter contre la parcellisation des tâches : F. PIOTET, préc ; D. LINHART, R. LINHART et A. MALAN, préc ; N. HATZFELD, *Les gens d'usine... op. cit.*

⁴⁰⁸. Loi n° 73-1195, du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail, *JORF* 30 décembre 1973, p. 14146.

⁴⁰⁹. Cf. *infra*, n° 148, p. 94 et s.

également amenée à jouer un rôle important dans la dynamique d'institutionnalisation de la notion d'organisation du travail. À l'origine, sa mission est essentiellement celle de synthèse, de coordination et de transmission des connaissances scientifiques sur les conditions de travail et de santé. Progressivement, l'ANACT va animer la négociation collective particulièrement sur des thèmes sensibles aux approches organisationnelles du travail tels que les troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux⁴¹⁰.

128. La loi du 30 décembre 1975 et la retraite anticipée des travailleurs manuels. Quelques mois après la conclusion de l'accord-cadre du 17 mars 1975, la loi du 30 décembre 1975 prévoit des possibilités de départ à la retraite anticipée pour certains travailleurs manuels⁴¹¹. Y sont visés les travailleurs ayant exercé « un travail en continu, en semi-continu, à la chaîne, un travail au four, ou exposé aux intempéries sur les chantiers »⁴¹², c'est-à-dire en somme, les travailleurs soumis aux modes d'organisation du travail les plus pénibles⁴¹³.

Cette loi constitue l'une des seules prises en compte dans le droit étatique, des conclusions de l'accord-cadre du 17 mars 1975 relatif à certains modes d'organisation du travail. Cependant, elle ne concerne pas la réduction ou la limitation de ceux-ci, mais leur seule compensation par un dispositif de retraite anticipée.

129. La loi du 6 décembre 1976, la prévention sans l'organisation du travail. Un an après la conclusion de l'accord-cadre, une nouvelle loi est promulguée le 6 décembre 1976, relative au développement de la prévention des accidents du travail⁴¹⁴. Elle confirme la sécurité l'intégration de la sécurité dès la conception des produits⁴¹⁵, et entérine certaines des avancées de l'accord-cadre, en particulier celles relatives à la formation à la sécurité des travailleurs⁴¹⁶, au rôle du médecin du travail⁴¹⁷ et au rôle de l'inspecteur du travail⁴¹⁸. Pourtant, l'organisation du travail y est absente : la limitation du travail posté, l'attention à la charge de travail, aux normes de production ou au rôle de l'encadrement ne sont pas évoqués dans cette loi.

130. La transposition dans le code du travail des dispositions de l'accord-cadre du 17 mars 1975 reste finalement limitée et décevante. La question centrale de l'organisation du travail, soulevée par les négociations interprofessionnelles, reste relativement invisible dans les dispositions légales et réglementaires. Ce mouvement législatif, cependant, n'est pas dénué d'effets à une plus large

⁴¹⁰. Anne-Sophie BRUNO, Sylvie CÉLÉRIER et Nicolas HATZFELD, *Une fabrique française de transformation des conditions de travail* Document de travail, CEE, ANACT, novembre 2014.

⁴¹¹. Loi n° 75-1279 du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels ; *JORF* du 31 décembre 1975, p. 13606.

⁴¹². Art. 1, Loi n° 75-1279 du 30 décembre 1975, préc.

⁴¹³. À ce titre la loi du 30 décembre 1975 est une première étape de la prise en compte juridique de la pénibilité, cf. *infra*, n° 282, p. 166 et s.

⁴¹⁴. Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, *JORF* 7 décembre 1976, p. 7028. Voir : « La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail », *Droit social*, n° spécial, 1977.

⁴¹⁵. Cf. *infra*, n° 596, p. 318 et s.

⁴¹⁶. Cf. *infra*, n° 979, p. 517 et s., spé. n° 1001, p. 529.

⁴¹⁷. Cf. *infra*, n° 412, p. 226 et s.

⁴¹⁸. Cf. *infra*, n° 380, p. 211 et s.

échelle. La doctrine tend à se montrer plus sensible aux conditions de travail et quelques travaux cherchent à en donner une définition⁴¹⁹.

Conclusion de paragraphe

131. Le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail et la négociation nationale interprofessionnelle qui lui fait suite, insistent sur la dimension qualitative du travail et à l'amélioration de ses conditions d'exercice. À cette fin, l'organisation du travail est mise au cœur des débats. Ce faisant, la notion se dote d'un contenu substantiel. Contenu des tâches, charge de travail, organisation du temps de travail, salaire et même relations sociales et hiérarchiques sont passés au crible de l'accord-cadre du 17 mars 1975. Le mouvement législatif qui accompagne le mouvement social et la négociation collective reste bien en deçà des attentes qui avaient pu être exprimées. L'une des raisons en est, sans doute, que les dispositions de l'accord-cadre du 17 mars 1975 touchent au cœur du pouvoir de direction de l'employeur dans l'entreprise.

132. Limitée dans le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail, l'intégration de la notion d'organisation du travail à l'ordre juridique trouve une autre voie dans l'émergence d'un droit de critique sur l'organisation du travail : le droit d'expression directe et collective.

§2. La consécration inaperçue de l'organisation du travail dans le droit d'expression directe et collective

133. Le droit d'expression directe et collective sur les conditions et l'organisation du travail trouve son origine dans une revendication de la CFDT portée dans le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail⁴²⁰. La proposition n'a abouti ni dans l'accord-cadre du 17 mars 1975, ni dans les trois lois adoptées à cette période⁴²¹. Il faut attendre la loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise pour que soit consacré un tel « droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail »⁴²².

134. Le droit d'expression directe constitue une modalité d'exercice de la liberté d'expression individuelle, mais celle-ci ne saurait s'y réduire⁴²³. Il lui emprunte le trait le plus caractéristique de

419. P. BANCE, préc.

420. Jean-Paul JACQUIER, « Droit d'expression : si c'était cela aussi la transformation d'une société ? », *Droit social*, 1983, p. 561. Plus généralement sur les rapports entre le droit d'expression directe et les syndicats : Jean-Pierre BONAFÉ-SCHMITT, « L'expression des salariés et l'action syndicale », *Droit social*, 1986, p. 111.

421. Une partie du patronat n'y était pas défavorable si toutefois ce droit d'expression pouvait prendre la forme de « cercles de qualité » permettant d'améliorer la productivité du travail : Michelle BONNECHÈRE, « Expression des travailleurs sur les conditions et l'organisation du travail : un droit à saisir », *Droit ouvrier*, 1982, p. 461. Sur l'usage ambigu du droit d'expression directe et collective en matière de transformation de l'organisation du travail, cf. *infra*, n° 1053, p. 558 et s.

422. Art. 461-1 c. trav., désormais art. L. 2281-1 c. trav.

423. Cass. Soc., 14 décembre 1999, n° 97-41.995 ; Bull. civ., V, n° 488 ; *D.*, 2000, p. 40 ; *Droit social*, 2000, p. 163, ccl. Jacques DUPLAT ; *RTD civ.*, 2000, obs. Jean HAUSER ; *Droit social*, 2000, p. 165, note Jean-Emmanuel RAY.

son régime : l'interdiction de prononcer une sanction sur le fondement des avis et critiques émises dans le cadre de ce droit d'expression. À la physionomie curieuse de ce droit individuel d'exercice collectif⁴²⁴, s'ajoute un domaine particulier.

En effet, l'article L. 2281-1 comporte l'une des rares références explicites à l'organisation du travail dans le code du travail. Toutefois, elle n'est pas définie par cet article. Reste que les dispositions légales relatives à l'exercice de ce droit laissent quelques indices sur ses contours. L'organisation du travail est assimilée à « l'organisation de l'activité »⁴²⁵. L'attention est portée au *contenu* du travail et aux conditions de son *exécution*. Les dispositions relatives au droit d'expression directe et collective font également référence à la *hiérarchie professionnelle*⁴²⁶. Les articles L. 2281-1 et suivants du code du travail constituent l'une des rares prises en compte par le législateur du travail comme *activité*⁴²⁷, c'est-à-dire un acte technique, inscrit dans un cadre collectif et hiérarchisé.

135. La doctrine est partagée sur la pertinence et l'intérêt de ce nouveau droit d'expression directe. Pour certains auteurs, il s'agit d'un « texte sans importance »⁴²⁸. Pour d'autres au contraire, ce canal d'expression directe des salariés consacre un véritable droit de critique et de remise en cause de l'organisation du travail⁴²⁹. En cela, le droit d'expression directe a une forte portée symbolique⁴³⁰, si ce n'est pratique⁴³¹, car il contribue à l'émergence de la notion d'organisation du travail dans l'ordre juridique. La faible mobilisation du droit d'expression directe et collective, et le peu d'attention que lui a porté la doctrine limitent toutefois la pleine intégration de la notion d'organisation du travail à l'ordre juridique.

136. Elle n'entre pleinement dans la lumière que sous l'effet d'une troisième forme de mise en cause du pouvoir de l'employeur : le contrôle des décisions de l'employeur par les représentants élus du personnel.

§ 3. L'avènement de l'organisation du travail dans les missions de contrôle des représentants élus du personnel

137. L'architecture et les missions respectives des instances élues du personnel dans l'entreprise constituent une troisième forme de mise en cause du pouvoir de l'employeur où, progressivement, se donne à voir l'organisation du travail. Elle y apparaît quand, au fil des réformes, le contrôle des

424. Pour de plus amples développements, cf. *infra*, n° 497, p. 266 et s.

425. Art. L. 2281-2 c. trav.

426. Art. L. 2281-3 c. trav.

427. Sur cette quasi absence du travail-activité en droit du travail : Cyril WOLMARK, « Le travail, absent du droit du travail ? », *Travailler*, n° 36, 2016, p. 155.

428. Gérard ADAM, « À propos du « droit d'expression des salariés » : réflexions critiques sur un texte sans importance », *Droit social*, 1982, p. 288. Sur l'application de ce droit dans les premières années : Bernard BOYER, « Bilan sur l'application de la loi sur l'expression des salariés au 15 mai 1983 », *Droit social*, 1983, p. 445.

429. M. BONNECHÈRE, préc.

430. Il fait « figure de signe avant-coureur d'une modification profonde de l'appréhension juridique du travail ». Alain SUPLOT, « Fragments d'une politique législative du travail », *Droit social*, 2011, p. 1151.

431. Sur l'intérêt du droit d'expression directe en vue de la révélation des risques dans l'entreprise, cf. *infra*, n° 497, p. 266 et s. Et sur l'intérêt de ce droit en vue de la transformation de l'organisation du travail, cf. *infra*, n° 1053, p. 558 et s.

représentants s'impose non pas seulement sur les conditions de travail, de santé et de sécurité, mais aussi sur les décisions de l'employeur qui les déterminent.

L'évolution est longue et semée d'embûches cependant. Le contrôle de l'organisation du travail est partiellement fondu et entremêlé à celui de l'organisation de l'entreprise avant la loi Auroux du 23 décembre 1982 (A.). Cette loi marque l'avènement du contrôle de l'organisation du travail et de ses effets sur la santé (B.). Il est toutefois rendu incertain depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui opère une fusion des instances représentatives (C.).

A. L'entremêlement du contrôle de l'organisation du travail et de l'organisation de l'entreprise avant la loi Auroux du 23 décembre 1982

138. L'architecture des instances représentatives du personnel dans l'entreprise avant la loi Auroux du 23 décembre 1982 dévoile une prise en compte relative de l'organisation du travail. Elle apparaît en filigrane des attributions du comité d'entreprise avant cette loi. Cependant, sous couvert de la compétence générale de l'instance en matière d'amélioration des conditions de travail, l'organisation du travail peine à s'émanciper du contrôle d'ordre économique de l'organisation de l'entreprise et de sa marche générale.

Dans l'ordonnance du 22 février 1945, la fusion est quasi parfaite (1.). La loi du 23 décembre 1973, en rapprochant les compétences de la commission d'amélioration des conditions de travail (CACT) et du comité d'hygiène et de sécurité (CHS), amène une timide émancipation du contrôle des représentants élus dans l'ordre économique et de leur contrôle de l'organisation du travail (2.).

1. La fusion de l'organisation du travail et de l'organisation de l'entreprise dans l'ordonnance du 22 février 1945

139. L'ordonnance du 22 février 1945 qui institue les comités d'entreprise leur confère une mission générale d'« amélioration des conditions de travail et de vie du personnel » par la coopération avec la direction⁴³². L'exposé des motifs, attaché à convaincre de l'autorité intacte du chef d'entreprise, n'en espère par moins que la coopération entre ce dernier et le comité d'entreprise pourra se forger au fil des réunions mensuelles « au cours desquelles seront discutés des problèmes concrets d'organisation du travail, et qui seront dominés par le souci de l'œuvre commune »⁴³³.

140. **L'intégration de la compétence en matière d'organisation du travail à la compétence d'ordre économique du comité d'entreprise.** Aux fins d'assurer au comité d'entreprise sa mission générale d'amélioration des conditions de travail, sont regroupées d'une part ses compétences dans l'ordre économique, incluant notamment l'information sur « les questions intéressant l'organisation,

⁴³². Art. 2, ordonnance n°45-280 du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise ; *JORF*, 23 février 1945, p. 954. La loi n°62-427 du 18 juin 1966 portant réforme du comité d'entreprise y adjoint deux volets, celui des conditions d'emploi et celui des conditions de vie, mais conserve la structure générale de l'article. Art. L. 432-1 c. trav. Anc. L'article L. 432-4, dans sa rédaction issue de la loi du 18 juin 1966 précisait que le comité d'entreprise devait être informé et consulté « sur les questions intéressant [...] la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel ». La notion de conditions de travail emportant la compétence du comité d'entreprise doit être entendue largement. Précisée par une circulaire ministérielle de 1967, elle inclut notamment « l'organisation d'un système de travail en équipes successives », et plus généralement « toute mesure modifiant sensiblement l'environnement et le contenu du travail ». Circ Min. TE, 67-35 du 1^{er} septembre 1967, § II B ; *Droit Ouvrier*, 1967, p. 417

⁴³³. Exposé des motifs, ordonnance n°45-280 du 22 février 1945, *op. cit.*

la gestion et la marche générale de l'entreprise », et d'autre part, les compétences en matière sociale et culturelle. L'organisation du travail, presque absente dans l'ordonnance du 22 février 1945, est confondue avec la compétence du comité d'entreprise dans l'ordre économique.

L'orientation de l'ordonnance de 1945 éclaire les intentions des rédacteurs de l'alinéa 8 du Préambule à la Constitution de 1946 quant au principe de participation des travailleurs « à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». La conjonction « ainsi » peut signifier une alternative ou une addition. À la lecture de l'ordonnance de 1945, il semble que ce soit bien la seconde option qui s'impose. La détermination des conditions de travail et la gestion de l'entreprise doivent être saisies ensemble. L'une ne manifeste pas de spécificité par rapport à l'autre.

141. La spécificité de l'hygiène et de la sécurité et la création du comité d'hygiène et de sécurité (CHS). Le seul champ qui fait montre d'une certaine spécificité dans l'architecture des instances représentatives du personnel de l'après-guerre est celui de l'hygiène et de la sécurité. Le décret du 1^{er} août 1947 crée un comité d'hygiène et de sécurité⁴³⁴ en démocratisant les conseils de sécurité créés sous Vichy⁴³⁵. Le CHS a une vocation essentiellement technique⁴³⁶. Il doit procéder à des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle grave, procéder à des inspections de l'établissement en vue d'assurer le respect des dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'assurer la formation des équipes chargées du sauvetage et de la lutte contre les incendies⁴³⁷. Quoique rattaché au comité d'entreprise, le CHS garde dans son fonctionnement une grande part de son autonomie⁴³⁸.

142. Il ressort d'une telle architecture des instances représentatives du personnel que l'organisation de l'entreprise et l'organisation du travail se distinguent peu. L'hygiène et la sécurité en revanche forment un thème distinct dans une instance à vocation consultative et essentiellement technique, sans grand pouvoir de contrôle sur les décisions de l'employeur qui en affectent la teneur. Ainsi, si le comité d'entreprise s'impose comme une instance de contrôle des décisions de l'employeur, c'est, pour l'essentiel, en matière économique. Le contrôle des décisions de l'employeur au regard de leurs effets sur les conditions de travail, de santé et de sécurité n'est que peu visible dans cette architecture. La loi du 27 décembre 1973 amorce, sur ce point, une légère inflexion.

434. Décret n°47-1430 du 1^{er} août 1947, portant règlement d'administration publique en ce qui concerne l'institution de comité d'hygiène et de sécurité dans les établissements soumis aux dispositions du chapitre 1^{er} du titre II du livre II du code du travail, JORF, 2 août 1947, p. 7554. Le décret reprend dans l'ensemble le décret du 4 août 1941 créant le Comité de sécurité. Nicolas ALVAREZ, « Les Comités d'hygiène et de sécurité », *Droit ouvrier*, 1979, p. 195 ; Hubert SEILLAN, « Le fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité », *Droit social*, 1981, p. 164.

435. Michel COINTEPAS, « Les origines du CHSCT (1926-1947) », *Cahiers du Chatefp*, n° 5, 2001, p. 3.

436. Décret du 1^{er} août 1947, préc., exposé des motifs : « Ces comités sont essentiellement des organismes techniques qui associent les travailleurs à la tâche de protection contre les risques professionnels ». Bernard PETITGUYOT, « Les pouvoirs du comité d'entreprise en matière de conditions de travail », *Droit social*, 1976, p. 247. Ce caractère technique s'explique sans doute par une certaine indifférence de la part des directions comme des syndicats qui investissent peu cette mission : Michel COINTEPAS, « Les CHS des années 50 et 60 vus par les inspecteurs du travail », *Cahiers du Chatefp*, n° 5, 2001, p. 13.

437. De façon un peu floue, l'article 5 du décret du 1^{er} août 1947 dans son alinéa 4 prévoyait également que les comités d'hygiène et de sécurité étaient chargés « de développer par tous moyens le sens du risque professionnel ».

438. Patrick BARRAU, « Du CHS au CHSCT de 1947 à 1997, origine, évolution et limites d'une institution », *Cahiers de l'IRT*, n° spécial « Actes du Colloque, Aubagne, 15 décembre 1997 », 1999, p. 19.

2. L'émancipation timide de l'organisation du travail et son rapprochement avec l'hygiène et la sécurité dans la loi du 27 décembre 1973

143. La loi du 27 décembre 1973, née du mouvement pour l'amélioration des conditions de travail⁴³⁹, apporte deux évolutions à l'architecture des instances représentatives du personnel. La création de la commission d'amélioration des conditions de travail (CACT) et l'élargissement des missions du CHS. À travers ces évolutions, la notion d'organisation du travail tend à se détacher de l'organisation économique de l'entreprise pour se rapprocher des questions d'hygiène et de sécurité, .

144. La CACT et l'ébauche de la distinction entre organisation du travail et organisation de l'entreprise La nouvelle CACT est l'une des commissions spécialisées du comité d'entreprise. Obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, elle a pour mission « la recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail, notamment le travail de nuit, l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques du travail ». À cet effet, le deuxième alinéa de l'article crée une consultation obligatoire du comité d'entreprise « avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, avant les modifications des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail, ainsi qu'avant la réalisation de tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail »⁴⁴⁰.

Les nouvelles compétences du comité d'entreprise et de cette commission spécialisée s'imposent « sans préjudice de l'application des règles figurants à l'article L. 432-4 du code du travail », autrement dit, des attributions du comité d'entreprise dans l'ordre économique. Objet d'une commission dédiée, conditions et organisation du travail sont érigées au sein d'un article du code du travail comme champ de compétence spécifique du comité d'entreprise. Partant, elles se distinguent des questions relatives à « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ». En insistant sur le contenu, les rythmes et l'intensité du travail, le législateur dote la notion d'organisation du travail d'un contenu différent des questions économiques. La loi du 27 décembre 1973 suggère que la notion d'organisation du travail ne peut se fondre dans celle d'organisation de l'entreprise, et ce faisant, elle ouvre la voie à son autonomisation.

145. L'organisation du travail, quoique relevant toujours de la compétence du comité d'entreprise, commence à s'émanciper de l'organisation économique de l'entreprise. En effet, elle tend se doter d'un contenu distinct et d'une instance dédiée.

146. Les missions de la CACT et du CHS, vers un timide rapprochement de l'organisation du travail et de l'hygiène et la sécurité. À côté du comité d'entreprise et de la CACT, le CHS voit son rôle maintenu et même élargi. Un décret du 1^{er} avril 1974 précise les contours des missions du CHS⁴⁴¹. Dans la continuité du mouvement pour l'amélioration des conditions de travail, il ajoute une attribution importante aux comités qui se voient dotés de la faculté de susciter « toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail les plus sûrs, le choix et l'adaptation

⁴³⁹. Cf. *supra*, n° 127, p. 87.

⁴⁴⁰. Art.1, loi du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail, préc.

⁴⁴¹. Décret n°74-274 du 1^{er} avril 1974, relatif aux comités d'hygiène et de sécurité.

du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires aux travaux exécutés, l'aménagement des postes de travail »⁴⁴². La formule n'est pas sans rappeler les propres missions de la CACT.

Il s'ensuit une forme de rapprochement, non abouti encore, entre les questions d'organisation du travail et d'hygiène et de sécurité. La répartition des rôles entre les CHS et les CACT est confuse et source de difficultés⁴⁴³. Selon certains auteurs le CHS serait une instance essentiellement technique là où la CACT et le comité auraient un rôle plus prospectif de « mise en œuvre d'une politique d'amélioration des conditions de travail »⁴⁴⁴. Pourtant, l'une comme l'autre de ces commissions peuvent émettre des propositions relatives à l'amélioration des conditions de travail. Un décret du 20 mars 1979 laisse d'ailleurs la possibilité de tenir des réunions communes au CHS et à la CACT en vue d'examiner conjointement le programme annuel d'amélioration des conditions de travail et celui de prévention des risques professionnels⁴⁴⁵.

147. Malgré la fidélité au modèle de représentation du personnel issu de l'ordonnance du 22 septembre 1945, en dédiant une commission du comité d'entreprise à l'amélioration des conditions de travail, la loi du 27 décembre 1973 amorce un véritable réaménagement de l'articulation des questions relatives à l'organisation économique de l'entreprise d'une part, et l'organisation du travail et ses effets sur les conditions de travail, de santé et de sécurité d'autre part.

B. L'avènement du contrôle de l'organisation du travail et de ses effets sur la santé

148. La quatrième loi Auroux du 23 décembre 1982 relative au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)⁴⁴⁶ apporte des évolutions substantielles en matière de représentations élues du personnel. La création du CHSCT marque la naissance d'une véritable instance de contrôle (1.). Cette vocation ne se réalise pleinement que plus tardivement, par la conquête du contrôle de l'organisation du travail (2.).

1. La naissance d'une instance de contrôle, le CHSCT dans la loi Auroux du 23 décembre 1982

149. La quatrième loi Auroux du 23 décembre 1982⁴⁴⁷ a profondément remanié les instances représentatives du personnel chargées des questions relatives aux conditions de travail et à la santé et sécurité du personnel. Par la fusion des anciennes commissions CHS et CACT, le législateur crée le CHSCT, institution chargée de contribuer, d'une part, « à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement » et, d'autre part, « à l'amélioration des conditions de travail »⁴⁴⁸. L'évolution est d'ampleur. En créant une instance où conditions de travail et questions

⁴⁴². Art. R. 231-6 c. trav., dans sa rédaction issue du décret n°74-274 du 1^{er} avril 1974.

⁴⁴³. Le Conseil économique et social était réservé sur la pertinence de créer une commission spécialisée, et également l'Assemblée nationale dans ses débats, cf. *JORF* Débats AN, 22, 27 novembre 1973.

⁴⁴⁴. B. PETITGUYOT, préc.

⁴⁴⁵. Décret du 20 mars 1979 n°79-228 portant règlement d'administration publique relatif aux comités d'hygiène et de sécurité et à la formation à la sécurité; *JORF* du 22 mars 1979, p. 639.

⁴⁴⁶. Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT); *JORF* du 26 décembre 1982, p. 3858.

⁴⁴⁷. Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982, préc.

⁴⁴⁸. Art. L. 236-2 c. trav.

sanitaires sont liées, la quatrième loi Auroux consacre pleinement une instance dont le champ de compétence est distinct de celui du comité d'entreprise dans l'ordre économique⁴⁴⁹.

La recomposition de l'architecture des instances représentatives élues du personnel par les lois Auroux n'a pas eu pour effet de faire perdre entièrement au comité d'entreprise sa compétence en matière de conditions de travail. En revanche, la création du CHSCT et la nouvelle répartition des rôles entre les deux instances modifient le sens de la consultation du CE sur les conditions de travail.

150. Le comité d'entreprise et le contrôle des décisions de l'employeur dans l'ordre économique. Dans le réaménagement des dispositions relatives au comité d'entreprise, la compétence générale du comité change de finalité. Elle est, pour l'essentiel, attachée à une compétence d'ordre économique⁴⁵⁰. La référence à la coopération entre l'instance et la direction pour l'amélioration des conditions de travail issue de l'ordonnance du 22 septembre 1945 disparaît. Cette modification s'explique par la volonté des lois Auroux, en renforçant les institutions représentatives du personnel, de supprimer l'idée d'une simple coopération pour assurer un véritable contrôle du comité d'entreprise sur les décisions de l'employeur⁴⁵¹. Cependant, cette suppression n'est pas sans effet sur le sens de la compétence du comité d'entreprise en matière de conditions de travail, compétence qui semble moins se rapporter à l'amélioration qualitative des conditions de travail qu'à leurs conséquences économiques⁴⁵². Cette amélioration qualitative, désormais partie liée à la prévention de la santé et de la sécurité, relève de la compétence du CHSCT nouvellement créé.

151. Le CHSCT et le contrôle des décisions de l'employeur affectant la santé et la sécurité des travailleurs. Le recentrement des missions du comité d'entreprise sur le contrôle des décisions patronales relatives à l'organisation de l'entreprise permet le développement simultané du CHSCT.

449. Grégoire LOISEAU, Laurence PÉCAUT-RIVOLIER et Pierre-Yves VERKINDT, *Le guide du CHSCT*, Dalloz, 2^e éd., coll. « Guides Dalloz », Paris, 2017, p. 35.

450. L'ancien article L. 432-1 issu de l'ordonnance de 1945, qui ouvrait le chapitre relatif aux attributions et pouvoirs du comité d'entreprise, est supprimé et remplacé. Avec la loi du 28 octobre 1982, l'article L. 431-4 du code du travail, qui chapeaute l'ensemble des missions du comité d'entreprise, dispose que celui-ci a « pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production ». Dans ce cadre, il doit donc être informé et consulté sur toutes les « questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise » (art. L. 432-1 c. trav.).

451. Jean-Pierre LE CROM, « La loi du 28 octobre 1982 sur le développement des institutions représentatives » in Jacques Le Goff (dir.), *Les Lois Auroux 25 ans après (1982-2007). Où en est la démocratie participative ?*, coll. « Pour une histoire du travail », PUR, Rennes, 2008, p. 103-118. Sur la réponse de Auroux et l'explication sur les termes : Maurice COHEN, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ, Paris, 1984, p. 395.

452. Les éditions successives du traité de M. Cohen, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, marquent ce recentrement du rôle du comité d'entreprise sur ses attributions d'ordre économique. L'édition de 1977 notait que les attributions du comité d'entreprise lui conféraient un rôle consultatif, et non de coopération contrairement à la lettre de la loi. Au chapitre relatif aux consultations obligatoires du comité d'entreprise, après avoir noté une large compétence, l'ouvrage traite longuement des conditions de travail (Maurice COHEN, *Le droit des comités d'entreprise*, LGDJ, Paris, 1977, p. 469.). Le titre 6 est d'ailleurs relatif aux attributions du comité d'entreprise dans les « domaines professionnels, économiques et financiers ». L'édition de 1984, postérieure à l'entrée en vigueur des quatre lois Auroux, traite du tournant opéré par ces réformes : le comité d'entreprise a désormais un rôle de contrôle de la marche générale de l'entreprise (M. COHEN, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, op. cit., p. 393 et s.). L'information-consultation sur les conditions de travail est traitée comme une composante de la liste – non exhaustive – des quarante thèmes qui influent sur la marche générale de l'entreprise *ibid.*, p. 513 et s. Le titre 6 ne porte plus que sur les attributions économiques du comité d'entreprise qui absorbent les attributions dans les domaines financier et surtout professionnel qui avaient droit de cité dans l'édition précédente de 1977 (*ibid.*, p. 391.).

Né de la fusion du CHS et de la CACT, la nouvelle instance a pour mission autant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs que l'amélioration des conditions de travail⁴⁵³.

Au-delà de la correction des dysfonctionnements liés à l'existence redondante de la CACT et du CHS, la conjonction de la santé et de la sécurité d'une part, et de l'amélioration des conditions de travail, d'autre part, apporte une évolution substantielle. Renouant avec l'esprit du mouvement pour l'amélioration des conditions de travail des années 1968, la loi du 23 décembre 1982 consacre un « lien de causalité direct »⁴⁵⁴ entre santé et amélioration des conditions de travail. Comme l'explique une circulaire de 1983, « les risques professionnels sont souvent la conséquence directe de mauvaises conditions de travail liées à l'organisation du travail ou aux modes de production »⁴⁵⁵.

Émerge ainsi de la rencontre de l'amélioration des conditions de travail et des questions sanitaires une instance, certes spécialisée, mais non plus uniquement technique⁴⁵⁶. La quatrième loi Auroux, en renforçant la composition, le fonctionnement et les prérogatives des anciennes instances CACT et CHS, crée une véritable instance de contrôle des décisions patronales relatives aux conditions de travail, de santé et de sécurité. Sur le plan des prérogatives de l'instance, l'évolution majeure introduite par la loi du 23 décembre 1982 est la possibilité pour le CHSCT de recourir à des expertises financées par l'employeur. Un observateur écrit alors qu'il s'agit là d'« une question cruciale, car c'est, à l'instar de ce qui se produit pour les comités d'entreprise, par ce biais que le CHSCT peut désormais, du moins en théorie, discuter à armes égales avec l'employeur »⁴⁵⁷.

Sanctuarisant la spécificité de son domaine de compétence, le CHSCT fonctionne désormais comme une instance à part entière et non comme une commission spécialisée du comité d'entreprise.⁴⁵⁸ Dans l'architecture de la représentation du personnel qui émerge des lois Auroux, le CHSCT constitue une authentique instance de contrôle des décisions de l'employeur. Loin de faire doublon avec le comité d'entreprise qui a une mission de contrôle de l'organisation de l'entreprise « orientée vers la vie économique »⁴⁵⁹, le CHSCT apparaît à même d'opérer un contrôle des décisions patronales relatives aux conditions de travail en vue d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Ce contrôle des décisions patronales ayant un effet sur les conditions de travail, de santé, et de sécurité dévoile en filigrane toute l'étendue de la vocation du CHSCT. Il implique de saisir

453. Art. L. 236-2 c. trav.

454. Jacques GRINSNIR, « Sécurité et conditions de travail : le point sur les questions en évolution », *Droit ouvrier*, 1989, p. 335.

455. Circ. du 25 octobre 1983 relative à l'application de la loi 82915 du 28-10-1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel ; *JORF*, 20 décembre 1983, p. 11211.

456. Encore faut-il préciser que l'ancien CHS avait été *présenté* comme une instance technique, au sens où l'hygiène et la sécurité seraient imprégnées d'une sorte de « neutralité scientifique » et moins politique que d'autres questions sociales. La position, critiquable pour les CHSCT, l'était déjà pour les CHS : H. SEILLAN, préc.

457. J. GRINSNIR, préc. Le CHSCT a également un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, qui s'articule avec le droit de retrait des salariés. Malgré des discussions doctrinales en ce sens, la loi de 1982 ne consacre pas la possibilité pour le CHSCT de décider l'arrêt des machines en cas de danger grave et imminent.

458. La composition du CHSCT laisse une place importante aux représentants du personnel ; le secrétaire du comité n'est plus désigné par l'employeur, les techniciens (médecins du travail, inspecteur du travail, agent chargé de la sécurité notamment), n'ont plus de voix délibérative (art. L. 236-5 c. trav.). En outre, depuis l'accord-cadre du 17 mars 1975, les syndicats peuvent désigner un représentant.

459. Circ. du 25 octobre 1983, préc.

ces conditions dans l'acte de pouvoir qui les détermine. Progressivement, le contrôle du CHSCT remonte ainsi des conditions de travail, de santé et de sécurité à l'organisation du travail⁴⁶⁰.

152. Doté des compétences auparavant dévolues à la CACT, et fort de celles de l'ancien CHS, le CHSCT est l'héritier de la question de l'organisation du travail qui y avait vu le jour. La clarification des rôles entre le CE et le CHSCT par les lois Auroux entérine la distinction entre d'une part, l'organisation économique de l'entreprise et, d'autre part, les questions relatives aux conditions de travail, de santé et de sécurité. Cependant, la vocation du CHSCT à participer à la prévention de tous les aspects de la santé et de la sécurité par le contrôle des décisions patronales en matière d'organisation du travail, quoique déjà en germe dans la quatrième loi Auroux, met de longues années à se réaliser pleinement.

2. La conquête du contrôle de l'organisation du travail, source de la montée en puissance du CHSCT

153. La « montée en puissance » du CHSCT est assez récente⁴⁶¹. Elle se caractérise par la conquête du contrôle des décisions patronales en matière d'organisation du travail, réalisant par-là la vocation de l'instance née de la quatrième loi Auroux. Cette montée en puissance s'explique moins par la transformation de l'instance elle-même que par l'évolution du contexte qui a porté sur le devant de la scène les impératifs de santé et de sécurité.

154. Un contexte normatif propice à la montée en puissance du CHSCT. La directive-cadre et sa transposition en droit français modifient le cadre de référence de la santé au travail⁴⁶². Il implique désormais la mise en place d'une véritable politique de santé dans l'entreprise⁴⁶³. La transposition de la directive-cadre par la loi du 31 décembre 1991 ne modifie que peu la physionomie du CHSCT, à une exception notable : l'introduction d'un nouveau cas de recours à l'expertise pour un « projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail »⁴⁶⁴. Sanctionnant les obligations de l'employeur en matière de prévention de la santé, la redécouverte de l'obligation de sécurité de résultat par les arrêts *Eternit* du 28 février 2002⁴⁶⁵ constitue un levier d'action supplémentaire des CHSCT. La mobilisation de l'obligation de sécurité de résultat permet d'engager la responsabilité de l'employeur *ex post*, mais surtout elle permet *ex ante*

^{460.} J. GRINSNIR, préc ; G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 35 ; Patrick CHAUMETTE, « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié », *Droit social*, 1983, p. 425.

^{461.} Pierre-Yves VERKINDT, « La montée en puissance des CHSCT », *SSL*, 2007, 1332 ; Stéphane BÉAL, Anna FERREIRA et Olivier RAULT, « Le CHSCT : une instance en devenir », *JSL*, 2007, 212.

^{462.} Marie-Ange MOREAU, « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Droit social*, 2002, p. 817.

^{463.} G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 4-5 ; Michelle BONNECHÈRE, « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Droit ouvrier*, 2003, p. 453 ; P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », préc.

^{464.} Art. 20, Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail ; *JORF* n°5, 7 janvier 1992, p. 319.

^{465.} Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 (6 arrêts), *Eternit* ; *Bull. civ.*, V, n° 81 ; *Droit social*, 2002, p. 828, comm. Matthieu BABIN et Nathalie PICHON ; *JCP G*, 2002, II 10053, concl. Alexandre BENMAKHLOUF ; *RTD civ.*, 2002, p. 310, note Patrice JOURDAIN ; *D.*, 2002, p. 1285, obs. Philippe LANGLOIS ; *Droit social*, 2002, p. 445, comm. Arnaud LYON-CAEN ; *RDSS*, 2002, p. 357, obs. Philippe PÉDROT et Gylène NICOLAS.

d'agir sur les décisions patronales avant leur mise en œuvre⁴⁶⁶. Sur ce dernier point les missions du CHSCT sont déterminantes.

Par le truchement de l'information-consultation sur les « décisions d'aménagements importants modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail », et de l'expertise en matière de « projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail », le CHSCT s'est investi dans l'évaluation et l'analyse des risques pour la santé avant la mise en œuvre des décisions patronales de réorganisation du travail⁴⁶⁷. Cette intervention, couplée à l'obligation de sécurité de résultat, a permis des solutions originales de contrôle des décisions patronales.

155. Le CHSCT et la suspension des réorganisations. L'arrêt *Snecma* rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 5 mars 2008⁴⁶⁸ a consacré la conquête par le CHSCT du contrôle des décisions d'organisation du travail. Le projet de réorganisation du travail envisagé par l'employeur dans un établissement classé Seveso fait l'objet d'une information-consultation et d'une décision de recours à l'expertise par le CHSCT qui rend un avis négatif. Un recours devant le TGI formé par un syndicat demande l'annulation de la note interne décidant de l'adoption de la nouvelle organisation, et surtout, la suspension de sa mise en œuvre. La cour d'appel fait droit à sa demande. La Cour de cassation valide la suspension de la mise en œuvre de la réorganisation du travail au motif que « l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ».

Dans cette décision, la chambre sociale affirme que l'impératif de protection de la santé et l'obligation de sécurité de résultat qui en découle prévalent sur le pouvoir de direction de l'employeur. Ils en forment la limite. Dès lors, la réorganisation du travail attentatoire à la santé, sans dispositif suffisant de prévention, entraîne la suspension de sa mise en œuvre.

156. L'arrêt *Snecma* est emblématique du rôle du CHSCT dans le contrôle des décisions de l'employeur. La réorganisation des tâches, de la charge et des rythmes de travail en cause dans l'arrêt sont loin d'être les seuls types de décisions affectées par cette montée en puissance. Nombre de projets patronaux impactant les conditions de travail doivent faire l'objet d'une information utile et suffisante, d'une consultation du CHSCT, et d'un éventuel recours à l'expertise⁴⁶⁹.

⁴⁶⁶. Marion DEL SOL, « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », *RDSS*, 2013, p. 868.

⁴⁶⁷. Pierre-Yves VERKINDT, « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Droit social*, 2007, p. 697.

⁴⁶⁸. Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Snecma* ; Bull. civ., V, n°46 ; *RJS*, 2008/5, p. 403 ; *JCP E*, 2008, 1834, note Matthieu BABIN ; *SSL*, 2008, 1369, note Pierre BAILLY ; *Droit social*, 2008, p. 605, obs. Patrick CHAUMETTE ; *JSL*, 2008, 231, obs. Marie HAUTEFORT ; *Droit ouvrier*, 2008, p. 424, comm. Franck HÉAS ; *Cab. Soc.*, 2008, p. 250, obs. Sabrina KEMEL ; *RDT*, 2008, p. 316, obs. Loïc LEROUGE ; 2008, obs. Sebastien MIARA ; *Droit social*, 2008, p. 519, note Pierre-Yves VERKINDT.

⁴⁶⁹. Sur l'extension des missions du CHSCT : Stéphanie GUEDES DA COSTA et Emmanuelle LAFUMA, « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT*, 2010, p. 419 ; Jean-Philippe LHERNOULD et Laurence PÉCAUT-RIVOLIER, « La croissance mal maîtrisée des missions du CHSCT », *BICC*, n° 787, 15 septembre 2013.

Au-delà des décisions propres aux méthodes de management⁴⁷⁰, telles l'introduction de nouveaux systèmes de contrôle ou d'évaluation des salariés⁴⁷¹, ou même l'introduction d'une méthode *lean management*⁴⁷², le CHSCT a compétence pour connaître largement de la modification des conditions d'emploi et de travail, d'un système de rémunération⁴⁷³, révision des grilles de classification⁴⁷⁴. Plus encore, il a compétence pour connaître de décisions qui relèvent, à première vue, du pouvoir de direction économique de l'employeur⁴⁷⁵ : transfert d'entreprise⁴⁷⁶, recours à la sous-traitance⁴⁷⁷, réorganisation de l'entreprise⁴⁷⁸, y compris lorsqu'elle inclut un projet de licenciement pour motif économique⁴⁷⁹.

157. Le CHSCT, une compétence généralisée et un regard spécifique. Le CHSCT s'impose, à l'instar du comité d'entreprise, comme une véritable instance de contrôle des décisions de l'employeur⁴⁸⁰. Cette vocation au contrôle est désormais largement entendue, au point que l'on peut se demander si, par nature, des décisions patronales y échappent dès lors qu'elles ont un effet sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail⁴⁸¹. La longue liste des « projets importants » et « décisions d'aménagements importants » pour lesquels l'information-consultation et le recours à l'expertise du CHSCT sont admises indique le contraire. La compétence du CHSCT est ainsi moins déterminée par la nature de la décision de l'employeur ou par son objet que *par ses effets* sur les conditions de travail ou les conditions de santé et de sécurité.

470. Florence DEBORD et Jean-François PAULIN, « La santé au confluent du droit du travail et du management », *SSL*, 2013, suppl. 1576.

471. TGI Nanterre, 5 septembre 2008, n° 08/05737 ; *Droit ouvrier*, 2008, note Patrice ADAM ; *D.*, 2009, p. 1124, note Antoine LYON-CAEN.

472. TGI Nanterre, 6 janvier 2012, n° 11/03192. « Qu'en effet il s'en déduit que la méthode Lean, dans la mesure où elle s'inscrit dans une approche nouvelle de l'amélioration des performances, peut impacter des transformations importantes des postes de travail découlant de l'organisation du travail, des modifications des cadences et normes de productivité, voire des aménagements modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail »

473. CA Paris, 30 octobre 2002, *BHV c/ CHSCT* ; *Droit ouvrier*, 2003, p. 332, note Mélanie CARLES.

474. Cass. Soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009 ; inédit ; *RJS*, 2014/7, p. 468 ; *Cab. soc.*, 2014, n° 264, p. 370, note Florence CANUT ; *RDT*, 2014, p. 633, note Valérie PONTIF.

475. S. GUEDES DA COSTA et E. LAFUMA, préc.

476. Cass. Soc., 12 juillet 2005, n° 03-10.633 ; inédit ; *JCP S*, 2005, p. 1264, note Jean-François CÉSARO ; Cass. Soc., 29 septembre 2009, n° 08-17.023 ; *Bull. civ.*, V, n° 211 ; *RJS*, 2009/12, p. 828 ; *JCP S*, 2009, 1586, note Jean-Baptiste COTTIN ; *RDT*, 2010, p. 48, note Fabrice SIGNORETTO.

477. CA Versailles, 4 janvier 2006, n° 05/07820 ; *SSL*, 2006, 1276, note Françoise VÉLOT. Encore sur le projet d'externalisation, quoique le risque n'ait pas été retenu par les juges du fond, la Cour de cassation n'objecte pas l'incompétence du CHSCT sur la nature même du projet d'externalisation : Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, *Areva* ; *Bull. civ.*, V, n° 838 ; *Droit social*, 2016, p. 457, note Paul-Henri ANTONMATTEI ; *JCP E*, 2015, 1621, note Jean-Baptiste COTTIN ; *JCP S*, 2016, 1046, note François DUMONT ; *D.*, 2015, p. 2496, note Hubert SEILLAN.

478. Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-17.196 ; *Bull. civ.*, V, n° 187 ; *RJS*, 2013/10 ; *JCP S*, 2014, 1051, note Cécilia ARANDEL ; *Cab. soc.*, 2013, 256, p. 419, obs. Florence CANUT ; *Droit ouvrier*, 2013, note Fabrice FÉVRIER.

479. Cette compétence a été confirmée implicitement par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi ; *JORF*, 16 juin 2013, p. 9958. En ce sens, G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 345-349. V. également, Jean-Baptiste COTTIN, « Le rôle du CHSCT dans la procédure de licenciement collectif pour motif économique », *Cab. soc.*, n° 256, 2013, p. 430.

480. Sur la notion de décision : Emmanuelle LAFUMA, *Des procédures internes : contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2008, n° 24, p. 16 et n° 258 et s., p. 169 et s.

481. Emmanuelle LAFUMA, « Extension de la compétence du CHSCT et émergence d'une argumentation judiciaire renouvelée » in Nicolas CHAIGNOT DELAGE et Christophe DEJOURS (dir.), *Clinique du travail et évolutions du droit*, PUF, Paris, 2017, p. 221-236.

158. Pour autant, la compétence du CHSCT ne redouble pas celle du comité d'entreprise. Les deux instances ont des attributions consultatives pour connaître des mêmes projets de l'employeur, toutefois, chacune des instances les analyse sous un *prisme différent*.

Dans la distinction entre l'organisation de l'entreprise et l'organisation du travail s'expriment les vocations respectives du comité d'entreprise et du CHSCT à l'analyse et au contrôle, sous un prisme différent, des mêmes décisions patronales. La compétence du comité d'entreprise vise à saisir les effets de ces décisions dans l'ordre économique, sur l'organisation de l'entreprise et sa marche générale⁴⁸². La compétence du CHSCT vise, elle, à saisir les aspects de ces décisions qui modifient l'organisation du travail, et à travers elle, les conditions de travail, de santé et de sécurité. En somme, les notions d'organisation de l'entreprise et d'organisation du travail telles qu'elles se dévoilent dans la recomposition des instances représentatives du personnel caractérisent un regard différent porté sur le pouvoir de direction de l'employeur.

Depuis plus de dix ans, le CHSCT se révèle être une véritable instance de contrôle de l'ensemble des décisions de l'employeur ayant un effet sur les conditions de travail, de santé et de sécurité. Ce contrôle, et l'exigence d'explication et de démonstration de la pertinence et la nécessité des modifications apportées par l'employeur⁴⁸³, ouvre, en somme, un débat sur ce qui détermine ces conditions : l'organisation du travail. À travers les prérogatives renouvelées du CHSCT, l'organisation du travail s'impose ainsi peu à peu comme le pendant de l'organisation économique de l'entreprise dans l'ordre de l'exécution matérielle du travail largement entendue.

159. La disparition de cette instance avec les ordonnances du 22 septembre 2017, laisse planer une incertitude sur le maintien d'une spécificité du contrôle des représentants du personnel en matière d'organisation du travail.

C. Les incertitudes sur le contrôle de l'organisation du travail depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017

160. La coexistence d'un double canal de représentation des travailleurs – élu et désigné – et la pluralité d'instances élues est l'objet de réflexions et de critiques de longue date, particulièrement des organisations patronales⁴⁸⁴. Parmi les propositions en faveur d'une rationalisation de la représentation du personnel dans l'entreprise, celle de la fusion des instances est assurément la plus profonde, si ce n'est la plus extrême⁴⁸⁵. Elle a désormais la faveur du législateur. L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans

482. Art. L. 2323-1 c. trav. anc.

483. Sur le contrôle des décisions de l'employeur et sur cette double exigence de démonstration et de justification : Emmanuelle LAFUMA, *Des procédures internes : contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, op. cit., n° 133 et s., p. 87 et s. et n° 200 et s., p. 129 et s.

484. Jean-Pierre LE CROM, « Regard historique sur la fusion des institutions représentatives du personnel », *Droit social*, 2018, p. 82.

485. Sur les différentes propositions : Georges BORENFREUND, « La fusion des institutions représentatives du personnel », *RDT*, 2013, p. 608 ; Françoise FAVENNEC-HÉRY, « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », *Droit social*, 2013, p. 250.

l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, crée une instance unique de présentation du personnel : le comité social et économique⁴⁸⁶.

Le CSE opère une véritable fusion des instances⁴⁸⁷ et entraîne de ce fait une recomposition de l'articulation des missions et des compétences des représentants du personnel, jusque-là distinguées. La question est particulièrement sensible en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail qui formaient jusqu'ici la compétence exclusive du CHSCT. À travers l'architecture du nouveau CSE et ses compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les possibilités de contrôle de l'organisation du travail semblent réduites.

161. La limitation des prérogatives du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Sous le seuil de cinquante salariés, la délégation du personnel au CSE exerce les attributions des anciens délégués du personnel⁴⁸⁸. Le droit d'alerte des délégués du personnel en cas d'atteinte à la santé ou aux libertés individuelles, supprimé par l'ordonnance du 22 septembre 2017, n'a été rétabli que par la loi de ratification du 29 mars 2018⁴⁸⁹. Au-dessus du seuil de cinquante salariés, le comité social et économique conserve la majeure partie des attributions et prérogatives du CHSCT disparu⁴⁹⁰. Le code du travail identifie plus particulièrement un « champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail » où le CSE procède notamment à l'analyse des risques professionnels⁴⁹¹.

162. De prime abord, l'essentiel des attributions du CHSCT semble conservé par le CSE⁴⁹². Toutefois, elles connaissent certaines limites. Peu importante, mais toutefois significative, la première limite est relative aux attributions du CSE qui ne font désormais plus référence à la mission d'analyse des conditions de travail, autrefois présente à l'article L. 4612-2 du code du travail relatif au CHSCT⁴⁹³. D'autres limites sont plus inquiétantes : si la nouvelle instance peut certes toujours

486. Ordonnance n° 2017-1386, 22 septembre 2017, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; *JORF* 23 septembre.

487. Selon les effectifs de l'entreprise, le CSE hérite des attributions des seuls délégués du personnel ou bien des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. En cela, le CSE réalise bien plus que le regroupement des mandats possibles par la mise en place d'une délégation unique du personnel, déjà étendue ainsi qu'élargie et approfondie par la loi Rebsamen du 17 août 2015. Franck PETIT, « Une représentation du personnel à la carte », *Droit social*, 2016, p. 544 ; Isabelle DESBARATS, « Représentation du personnel dans l'entreprise : avancées, reculs ou « statut quo » ? Regards sur la loi Rebsamen du 17 août 2015 », *Droit social*, 2015, p. 853 ; Isabelle DESBARATS, « CHSCT : encore des marges de progrès », *SSL*, 2017, 1765.

488. Art. L. 2312-5 c. trav.

489. Art. L. 2312-5 dans sa rédaction issue de la Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social ; *JORF* n° 0076 du 31 mars 2018.

490. Il doit être informé ponctuellement et périodiquement sur les « conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle », « l'introduction de nouvelles technologies, [et] tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » mais encore les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail » : Art. L. 2312-8 c. trav. De plus, il peut proposer toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi : art. L. 2312-12 c. trav. À l'instar du CHSCT, le CSE procède à des enquêtes périodiques et ponctuelles en cas d'exercice du droit d'alerte. Art. L. 2312-13 c. trav. et art. L. 2312-60 c. trav.

491. Il veille à l'accès et au maintien dans l'emploi des femmes, femmes enceintes et travailleurs handicapés, et peut proposer des mesures utiles à la prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes. Art. L. 2312-9 c. trav.

492. Pierre-Yves VERKINDT, « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Droit social*, 2007, p. 697.

493. Sur cette mission et les évolutions du périmètre d'implantation du CSE, cf. infra, n° 539, p. 287 et s

recourir à un expert en cas de risque grave ou projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail⁴⁹⁴, l'expertise est désormais cofinancée par l'employeur et le CSE⁴⁹⁵.

Nombre de comités, dans les entreprises les moins grandes, ne pourront y recourir faute de ressources financières suffisantes⁴⁹⁶. Une telle disposition revient à amputer le CSE d'un moyen essentiel d'investir les décisions patronales en matière d'organisation du travail et de suspendre leur mise en œuvre en raison des risques pesant sur la santé des travailleurs⁴⁹⁷. Plus largement, la réduction des moyens attribués à la représentation du personnel – en nombre de mandats et en temps –, autorise à douter de la capacité de l'instance à investir le champ complexe des liens entre la santé et l'organisation du travail⁴⁹⁸.

163. Le risque d'une disparition du contrôle de l'organisation du travail. À la limitation d'une prérogative essentielle à l'analyse de l'organisation du travail et de ses effets sur la santé, s'ajoute une incertitude sur le traitement des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du CSE⁴⁹⁹.

Pour certains auteurs, les nouvelles dispositions garantissent la juste considération des questions de santé et de conditions de travail⁵⁰⁰. Des réunions y sont exclusivement réservées⁵⁰¹, et, dans les entreprises d'une certaine taille, la commission spécialisée assure leur prise en compte⁵⁰². Même, les plus fervents défenseurs de l'ordonnance voient dans la fusion du CHSCT et du comité d'entreprise au sein de la nouvelle instance une possibilité de lier les questions de santé aux orientations stratégiques de l'entreprise et d'adopter, enfin, une politique de santé globale⁵⁰³.

L'option peut étonner. Le choix du législateur français est en effet à rebours de la majorité des législations européennes et des préconisations de la directive-cadre européenne du 12 juin 1989, qui consacrent une représentation du personnel spécialisée en matière de santé et de sécurité⁵⁰⁴.

494. Art. L. 2315-96 c. trav.

495. Le financement est à hauteur de 80 % pour l'employeur et 20 % pour le comité social et économique. Art. L. 2315-80 c. trav. L'expertise en matière de risque grave reste, elle, financée exclusivement par l'employeur. Sur l'expertise, *cf. infra*, n° 450, p. 244 et s.

496. Evelyn BLEDNIAK, « Le conseil social et économique (CSE) : la lettre n'honore pas les promesses », *SSL*, 2017, 1782.

497. Sur la conquête de la décision d'organisation du travail par le CHSCT, *cf. supra*, n° 153, p. 97 et s.

498. I. Odoul-Asorey, *in* Hervé LANOUZIÈRE, Isabel ODOUL-ASOREY et François COCHET, « La fusion des institutions représentatives du personnel porte-t-elle atteinte à leur capacité d'intervention en matière de santé et de sécurité au travail ? », *RDT*, 2017, p. 691 ; G. BORENFREUND, *préc.* ; Geneviève PIGNARRE, « Le comité d'hygiène et de sécurité n'est pas soluble dans le comité social et économique », *RDT*, 2017, p. 647.

499. En ce sens, G. BORENFREUND, *préc.*

500. Bernard TEYSSIÉ, « Santé et sécurité dans le droit du comité social et économique », *JCP S*, 2018, 1001. Et ce d'autant plus que les larges possibilités ouvertes à la négociation laissent aux partenaires sociaux le champ libre pour inventer « l'entreprise de demain » et adapter la représentation du personnel : F. FAVENNEC-HÉRY, *préc.*

501. Art. L. 2315-27 c. trav.

502. Egalement : lorsque l'établissement est classé Seveso ou que l'inspecteur du travail en fait la demande. Art. 2315-36 c. trav.

503. H. Lanouzière *in* H. LANOUZIÈRE, I. ODOUL-ASOREY et F. COCHET, *préc.*

504. Barbara PALLI, « La refonte des IRP au prisme du droit comparé », *Droit social*, 2018, p. 77. Sur la politique de prévention, *cf. infra*, n° 643, p. 341 et s. et, n° 767, p. 404 et s.

164. La crainte que les questions de santé, de sécurité et les conditions de travail soient oubliées et se dissolvent dans les considérations économiques sur l'organisation de l'entreprise n'est pas négligeable⁵⁰⁵. Le double contrôle de l'organisation de l'entreprise et de l'organisation du travail, jusqu'ici garanti par la pluralité d'instances, semble remis en cause. C'est au cœur du CSE que devra désormais s'arbitrer le double regard sur les décisions patronales. Et il y a fort à craindre que les considérations sur l'emploi prennent le pas sur celles relatives à la santé et aux conditions de travail⁵⁰⁶.

Cette inquiétude est loin d'être uniquement liée à l'état des relations sociales dans l'entreprise. Il semble qu'au travers du CSE le législateur réaménage subtilement les anciennes attributions du CHCST autour de la santé et la sécurité *stricto sensu*, au détriment de la prise en compte de l'amélioration des conditions de travail par le contrôle des décisions de l'employeur en matière d'organisation du travail. La réforme, en ce sens, est à rebours de la lente maturation des missions des représentants du personnel dans l'entreprise en la matière.

505. H. LANOUZIÈRE, I. ODOUL-ASOREY et F. COCHET, préc ; G. PIGNARRE, préc ; B. TEYSSIÉ, préc ; Pierre-Yves VERKINDT, « Les conditions de travail et la santé au travail dans les ordonnances du 22 septembre 2017 : faut-il mouiller son mouchoir ? », *Droit social*, 2018, p. 41.

506. G. BORENFREUND, préc. Le Conseil constitutionnel a cependant décidé que l'absence d'instance spécialisée n'était pas contraire au droit constitutionnel à la protection de la santé : Cons. constit., 21 mars 2018, n° 2018-761, *Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social* Cons. 44 ; Pierre-Yves VERKINDT, « «... À celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré ». La disparition du CHSCT et la santé au travail dans la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 », 2018, p. 708.

CONCLUSION DE SECTION

165. Les évolutions du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail ont contribué à étendre considérablement le champ de ce concept. Des conditions matérielles d'exécution du travail ou des facteurs ambiants, elles incluent désormais les modalités d'organisation du temps de travail, la rémunération et même l'état des relations sociales dans l'entreprise⁵⁰⁷. L'apport des négociations collectives des années 1970, l'apparition du droit d'expression directe et collective ou la montée en puissance du CHSCT ne se réduit cependant pas à l'extension du concept de conditions de travail. Ces évolutions soulignent en effet que l'amélioration des conditions de travail et ses effets sur la santé sont intrinsèquement liés à l'encadrement et au contrôle de ce qui les détermine, c'est-à-dire à l'organisation du travail. Le pouvoir de direction de l'employeur, quels qu'en soient les objets, est ainsi saisi et contrôlé pour ses effets sur l'organisation du travail.

L'organisation du travail mise en cause par les travailleurs et leurs représentants se révèle dotée d'un riche contenu manifestant dans l'ordre juridique les évolutions ayant affecté le travail et la production depuis les années 1970. À la critique des conditions matérielles de travail ou de son exécution dans la grande entreprise industrielle tayloriste, s'ajoute désormais le contrôle des décisions patronales liés à la rémunération, aux classifications professionnelles, aux restructurations, à l'utilisation des outils informatiques ou aux nouveaux modes de management. Par ces différents aspects, le concept d'organisation du travail rend visible dans l'ordre juridique la multitude des activités de production de biens ou de services, la variété des technologies employées ou la diversité des modes de management des travailleurs.

La mise en lumière des différentes composantes de l'organisation du travail sous le prisme des conditions de travail est partie liée avec la montée en force des impératifs de protection de la santé et de la sécurité au travail sur le devant de la scène juridique. L'organisation du travail, déterminant les conditions de travail, s'impose ainsi progressivement comme la source des risques professionnels.

⁵⁰⁷. En ce sens : P.-Y. VERKINDT, préc.; P. BANCE, préc.

SECTION 2 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA SOURCE DES RISQUES PROFESSIONNELS

166. L'identification des causes de risques ou de leur origine suppose une attention aux rapports entre les formes concrètes de l'activité de travail et d'exercice du pouvoir de l'employeur dans l'entreprise. Au cœur de ces rapports, l'organisation du travail se laisse saisir comme la source des risques professionnels. Celle-ci s'entend autant dans la variété des causes qui créent des dangers potentiels pour la santé et la sécurité des travailleurs, que dans leur origine, imputée au pouvoir d'organisation du travail de l'employeur⁵⁰⁸.

Si la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail sont structurants en matière de prévention, leur lien se fait désormais plus visible et explicite. Les nouveaux risques professionnels, générés par des formes d'activité qui tranchent avec la grande entreprise industrielle éclairent sur le rôle pivot du concept d'organisation du travail. Celui-ci se manifeste d'abord comme un enjeu en matière d'externalisation de la main-d'œuvre (§1), et de façon plus éclatante encore, comme la cause des risques psychosociaux (§2). Source de nouveaux risques professionnels liés aux évolutions des formes de production, l'organisation du travail se révèle davantage dans ses multiples composantes.

§1. La source des risques professionnels et l'externalisation de la main-d'œuvre

167. Parmi les dispositions de la quatrième partie du code du travail relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs, certaines révèlent la prise en compte de formes complexes d'organisation du travail⁵⁰⁹. Ces formes complexes incluent les différents montages contractuels par lesquels un employeur peut recourir, directement ou indirectement⁵¹⁰, à une main-d'œuvre extérieure, c'est-à-dire sans embaucher⁵¹¹. Parmi ces formes d'« externalisation »⁵¹², deux types doivent être distingués. Le prêt de main-d'œuvre, d'abord, s'entend de la mise à disposition d'un travailleur par une entreprise fournisseuse de main-d'œuvre à une entreprise utilisatrice. La mise à disposition implique un transfert partiel ou complet de l'autorité de l'employeur de l'entreprise fournisseuse de

508. P. LANGLOIS, « Le pouvoir d'organisation et les contrats de travail », *Droit social*, 1982, p. 83 ; E. PESKINE, « L'imputation en droit du travail », *RDT*, 2012, p. 347.

509. Certains auteurs utilisent l'expression d'« organisation productive » ou d'« organisation de l'entreprise ». Marie-Laure MORIN, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *RIT*, n° 144, 2005, p. 5 ; Marie-Laure MORIN, « Effectif et électorat : de la décision du Conseil constitutionnel du 28 décembre 2006 à l'arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2007 », *RDT*, 2007, p. 229.

510. Bernard BOUBLI, « Le recours à la main-d'oeuvre extérieure », *Droit social*, 2009, p. 806.

511. Fabrice ROSA, « Les techniques de mise à disposition alternatives à l'embauche : quels risques juridiques ? », *JT*, n° 219, 2019, p. 20.

512. François GAUDU, « Entre concentration économique et externalisation : les nouvelles frontières de l'entreprise », *Droit social*, 2001, p. 471.

main-d'œuvre à l'employeur de l'entreprise utilisatrice qui exerce ainsi tout ou partie des pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction sur les travailleurs⁵¹³.

Ce premier type d'externalisation se distingue d'un second, la sous-traitance. La sous-traitance implique qu'une entreprise donneuse d'ordre recoure aux services d'une entreprise afin de faire exécuter un marché conclu avec un maître d'ouvrage⁵¹⁴, ou plus largement afin de faire exécuter une prestation qu'elle ne peut ou ne veut produire elle-même⁵¹⁵. La sous-traitance peut s'exercer en chaîne, lorsque le donneur d'ordre est lié à plusieurs sous-traitants, ou en cascade lorsque le sous-traitant sous-traite lui-même. Le donneur d'ordre n'exerce aucun contrôle sur l'exécution de la prestation, mais seulement sur son résultat. Les opérations de sous-traitance, en principe, n'impliquent aucune mise à disposition du personnel⁵¹⁶. Les travailleurs sont les seuls salariés du sous-traitant, sans que celui-ci ne transfère son autorité. On peut distinguer, parmi les formes de sous-traitance, la sous-traitance stricte et la coactivité, qui implique qu'« au moins deux salariés appartenant à des entreprises différentes travaillent ensemble dans un même cadre spatiotemporel »⁵¹⁷.

168. Ces formes d'externalisation de la main-d'œuvre sont, par leur nature juridique, très différentes. Toutefois, elles participent toutes deux de la remise en question des frontières de l'entreprise comme cadre de mise en œuvre du droit du travail⁵¹⁸. Ces formes complexes d'organisation des entreprises, parmi les nombreux questionnements qu'elles soulèvent, font l'objet d'un traitement juridique particulier en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

En effet, prêt de main-d'œuvre et sous-traitance, malgré leurs différences, partagent un point commun. Ces formes d'organisation mettent en relation des travailleurs qui ne sont pas nécessairement liés au même employeur, et les impliquent, au regard de l'exécution de leur activité de travail, dans une organisation qui n'est pas toujours maîtrisée par leur propre employeur. En cela, ces formes complexes d'organisation des entreprises sont également des organisations du travail complexe. C'est à ce titre qu'elles sont visées par le droit de la santé au travail. L'analyse des dispositions par lesquelles le droit du travail tient compte de ces formes de recours à la main-d'œuvre extérieure en matière de risque professionnel révèle de nouvelles facettes de l'organisation du travail.

513. Le prêt de main-d'œuvre inclut différents types. Certains sont encadrés par le code du travail, comme le travail temporaire, le travail à temps partagé, le portage salarial. De plus, il peut exister des formes de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif (art. L. 8241-2 c. trav.) « inconnues » (sur ce terme : F. ROSA, préc. Sur ces formes de mise à disposition : Marion DEL SOL, « L'intermédiation de la relation salariale : de nouvelles modalités pour de nouveaux enjeux », *JCP S*, 2009, 1314 ; Romain MARIÉ, « Vers une nécessaire redéfinition du droit de la mise à disposition », *JCP S*, 2009, 1131.

514. Cette sous-traitance de marché est réglementée dans le cadre de la loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance (*JORF* du 3 janvier 1976, p. 148).

515. Cette forme est dite sous-traitance de *spécialité* : B. BOUBLI, préc. ; Jean-Yves KERBOURC'H, « Qu'est-ce qu'une mise à disposition de personnel ? », *Droit social*, 2009, p. 530. Les contrats qui lient le sous-traitant et le donneur d'ordre peuvent être de nature différente. Il peut s'agir d'un contrat de vente, de louage d'ouvrage ou de services. B. BOUBLI, préc.

516. B. BOUBLI, préc.

517. Stéphanie ABELLARD et Pierre-Yves VERKINDT, « Prévenir les atteintes à la santé des travailleurs dans les opérations de sous-traitance et de mise à disposition de personnel », *Les Cahiers de droit*, n° 54, 2013, p. 489. spé. p. 506

518. Sur ce point : Elsa PESKINE, « À la recherche de l'organisation en droit du travail. Penser l'entreprise et son dépassement », *RDT*, 2019, p. 19. F. GAUDU, préc. ; Gwenola BARGAIN, « Le "travail en sous-traitance" : quelle protection de la santé et de la sécurité des salariés ? », in Julien Bourdoiseau, Martin Oudin et Vincent Roulet (dir.), 1975-2015, *De quelques aspects contemporains de la sous-traitance*, LGDJ, 2016, Issy-les-Moulineaux, p. 56-74. Voir également : Elsa PESKINE, « A la recherche de l'organisation en droit du travail. Penser l'entreprise et son dépassement », *RDT*, 2019, p. 19.

Les particularités de l'exécution du travail dans ces formes complexes d'organisation du travail créent ou aggravent les risques professionnels, et à ce titre font l'objet de dispositions particulières dans le code du travail (A.). L'imputation des risques professionnels de ces formes d'externalisation conduit à des adaptations en considération des modalités concrètes d'exécution du travail et des formes d'exercice du pouvoir dans ces organisations complexes (B.).

A. Les risques professionnels générés par les formes complexes d'organisation du travail

169. Le prêt de main-d'œuvre et la sous-traitance, impliquant la coactivité des travailleurs, sont visés par le droit de la santé au travail pour leurs effets sur les risques professionnels, soit qu'ils les aggravent, soit qu'ils en créent de nouveaux.

170. L'interdiction du recours aux travailleurs temporaires pour les travaux particulièrement dangereux. Le code du travail interdit le recours aux travailleurs temporaires⁵¹⁹ et aux travailleurs ayant conclu un contrat à durée déterminée pour l'exécution de certains travaux « particulièrement dangereux »⁵²⁰. Ces travaux incluent exclusivement ceux qui sont susceptibles d'exposer à une liste limitative d'agents chimiques dangereux ou aux rayonnements ionisants⁵²¹. Cette interdiction pèse sur l'entreprise utilisatrice. C'est elle qui est responsable et qui peut être sanctionnée pénalement⁵²² et civilement⁵²³ en cas de manquement. La chambre sociale de la Cour de cassation semble retenir une appréciation relativement large de l'affectation à des travaux interdits. La seule autorisation de présence dans une zone de travaux interdits constitue un manquement à l'obligation de sécurité, peu importe l'exécution effective de tâches dans ce périmètre par le travailleur⁵²⁴.

Cette protection supplémentaire relative travaux dangereux est fondée sur les liens particuliers qui unissent l'entreprise utilisatrice et les travailleurs temporaires. N'ayant pas vocation à s'inscrire durablement dans l'entreprise ces derniers sont souvent moins formés à la sécurité et font l'objet d'un suivi médical par les services de santé au travail plus épisodique. Cette « coexistence temporaire »⁵²⁵ entre l'entreprise utilisatrice et ces travailleurs les rend donc plus vulnérables face aux

519. Cette catégorie soulève quelques difficultés quant à sa délimitation. Au sens strict, les travailleurs temporaires sont les travailleurs soumis au régime des articles L. 1251-1 et suivants du code du travail, ce qui exclut d'autres formes de prêt de main-d'œuvre où les travailleurs sont également mis à disposition temporairement (portage salarial, travail à temps partagé...). La directive communautaire du 25 juin 1991 relative l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire, vise, elle, toutes les formes de mise à disposition (Art. 1, 2) Directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991 ; *JOCEL* 206/19 du 29 juillet 1991). Sur la catégorie de travailleur temporaire, cf. *infra*, n° 853, p. 453.

520. Art. L. 1251-10 c. trav. parmi les dispositions relatives au travail temporaire, interdiction reprise L. 4154-1 c. trav.

521. Art. D. 4154-1 c. trav. L'interdiction est toutefois susceptible de dérogations accordées par les DIRECCTE : Art. D. 4154-3 c. trav.

522. Art. L. 1255-6 c. trav. Est mentionnée la méconnaissance des dispositions de l'article L. 1251-10 c. trav. par « l'utilisateur ».

523. Cass. Soc., 23 octobre 2013, n° 12-20.760 ; inédit ; Cass. Soc., 30 novembre 2010, n° 08-70.390, *Sociétés Adecco et Barreaut Lafon* ; *Bull. civ.*, V, n°270 ; *RJS*, 2011/2, p. 169 ; *JCP S*, 2011, 1183, note Françoise BOUSEZ ; *JCP G*, 2010, 1278, obs. Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER ; *JSL*, 2011, 292, note Marie HAUTEFORT ; *Cab. Soc.*, 2011, 226, p. 27, obs. Frédéric-Jérôme PANSIER. « Qu'en statuant ainsi, sans constater que l'entreprise utilisatrice avait obtenu la dérogation exceptionnelle nécessaire avant le commencement des travaux de soudure confiés à M. X..., la cour d'appel a violé les textes susvisés ». Art. L. 1255-6 c. trav.

524. Cass. Soc., 23 octobre 2013, n° 12-20.760 ; inédit.

525. S. ABELLARD et P.-Y. VERKINDT, préc., p. 492.

risques chimiques et radiologiques⁵²⁶. Ces dispositions du code du travail tiennent ainsi compte de l'aggravation des risques professionnels due à certaines modalités d'insertion des travailleurs, non pas sur le marché de l'emploi, mais dans l'organisation du travail décidée par l'entreprise utilisatrice. À travers ces dispositions, l'organisation du travail apparaît comme la pluralité des tâches ou des travaux auxquels sont affectés les travailleurs, non seulement d'une même entreprise, mais encore des travailleurs mis à disposition.

Une autre forme d'externalisation de la main-d'œuvre est également prise en compte au regard de ses effets sur la santé et la sécurité des travailleurs.

171. Les obligations de coordination en matière de sous-traitance impliquant la coactivité des travailleurs. La sous-traitance impliquant la coactivité des travailleurs désigne la situation où plusieurs travailleurs d'un sous-traitant exercent leur activité dans un même lieu et au même moment, avec les travailleurs d'un autre sous-traitant ou les travailleurs du donneur d'ordre⁵²⁷. Cette situation fait l'objet de dispositions particulières dans la quatrième partie du code du travail.

Le code du travail prévoit des obligations générales de coopération des mesures de prévention entre les entreprises qui travaillent sur un même lieu et concourent à un même objectif⁵²⁸. L'obligation visait à l'origine les seuls *travaux*⁵²⁹. Sous l'effet de la directive-cadre du 12 juin 1989⁵³⁰, et de la loi de transposition du 31 décembre 1991⁵³¹, l'obligation de coordination s'est étendue à l'ensemble des *opérations*, quelle qu'en soit la nature. Elle inclut donc la sous-traitance des services⁵³².

La coordination des chefs d'entreprise n'a pas d'incidence sur leurs obligations respectives à l'égard de leurs travailleurs. Elle suppose des obligations supplémentaires, et notamment le partage d'informations détaillées⁵³³, la détermination de consignes de sécurité communes⁵³⁴,

⁵²⁶. Sur la vulnérabilité des travailleurs temporaires et les mesures de prévention qui y sont associées, *cf. infra*, 7, n° 850, p. 452 et s.

⁵²⁷. Sur l'unité de lieu de travail en matière de sous-traitance : G. BARGAIN, *op. cit.*, spé. p. 62-65.

⁵²⁸. Art. L. 4121-5 c. trav.

⁵²⁹. Décret n° 77-1321 du 29 novembre 1977 fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, étendu aux travaux agricoles par le décret n° 82-150 du 10 février 1982. Sont visés les « travaux de toute nature », et « notamment des travaux de montage, d'entretien, de manutention, de conduite, de vérification, de réparation de matériels, machines ou installations quelconques, de transport de matériaux ou machines, y compris les travaux relatifs à la construction et à la réparation navales, ou tous travaux portant sur des immeubles par nature ou par destination ».

⁵³⁰. Article 6.4, 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* n° L 183 du 29 juin 1989

⁵³¹. Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail ; *JORF* du 7 janvier 1992, p. 319.

⁵³². Décret n. 92-158 du 20 février 1992. Circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 prise pour son application (BOMT n° 93-10, p. 73 s.). Dominique FABRE, « Les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux exécutés dans un établissement par une entreprise extérieure », *JCP E*, 1992, 169. Ces dispositions sont désormais codifiées aux articles art. R. 4511-4 c. trav.

⁵³³. Art. R. 4512-5 c. trav.

⁵³⁴. Art. R. 4512-4 c. trav.

des inspections de sécurité⁵³⁵, la définition d'un plan de prévention⁵³⁶. La coordination des chefs d'entreprise implique également celle des services de santé au travail⁵³⁷ et des comités sociaux et économiques⁵³⁸.

À ces obligations de coordination visant les opérations de toute nature, s'ajoutent certaines obligations spéciales liées à la sous-traitance dans les chantiers du bâtiment ou du génie civil⁵³⁹, les installations nucléaires ou les installations pouvant donner lieu à des servitudes d'utilité publique⁵⁴⁰, et désormais au travail en milieu hyperbare⁵⁴¹. Ces différentes dispositions spéciales ajoutent quelques obligations qui renforcent le cadre de la coordination⁵⁴². Ainsi, un coordinateur de sécurité doit être nommé⁵⁴³, et doit être mis en place un comité interentreprises de santé et de sécurité⁵⁴⁴. Ces dispositions visent non seulement les travailleurs salariés des différentes entreprises, mais également les travailleurs indépendants⁵⁴⁵.

La coordination en matière de santé et de sécurité a pour objectif de « prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail »⁵⁴⁶ ou de « prévenir les risques résultant de leurs interventions simultanées ou successives »⁵⁴⁷. Ces travailleurs participent à des processus de travail communs, ou, à tout le moins, conjoints, sans qu'un unique employeur n'en ait la maîtrise, générant ainsi des risques supplémentaires. La considération pour les situations de sous-traitance impliquant coactivité des travailleurs est liée aux risques particuliers créés par ces modalités d'exécution du travail dont la détermination et la maîtrise sont partagées entre plusieurs employeurs.

Ces dispositions relatives aux risques créés par la sous-traitance impliquant coactivité, révèlent l'organisation du travail par-delà les liens contractuels et le pouvoir des différents employeurs sur leurs travailleurs. Elle se dessine comme un travail collectif, caractérisé par la participation à une même production de biens ou de services, impliquant la présence aux mêmes temps et lieux de travail, et l'usage de matériel ou d'installations communes.

172. Le prêt de main-d'œuvre et la sous-traitance ont, à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs, des effets négatifs. Ces modalités de recours à la main-d'œuvre extérieure constituent

535. Art. R. 4512-2 c. trav. et s.

536. Art. R. 4512-6 c. trav. et s.

537. Art. R. 4513-9 c. trav. et s.

538. Art. R. 4514-1 c. trav. Au-delà de la coordination des comités de l'entreprise utilisatrice et des comités des sous-traitants, le code du travail prévoit deux autres modalités, plus poussées d'intégration des représentants du personnel : un accord collectif d'entreprise peut prévoir la mise en place d'un CSE interentreprises (art. L. 2313-9 c. trav.).

539. Art. L. 4531-3 c. trav ; art. L. 4532-2 c. trav.

540. Art. L.4522-1 c. trav. Sur ces installations, *cf. supra*, n° 106, p. 73.

541. Art. R. 4461-11, créé par Décret n° 2011-45 du 11 janvier 2011 relatif à la protection des travailleurs intervenant en milieu hyperbare.

542. En ce sens : S. ABELLARD et P.-Y. VERKINDT, préc., p. 507 et s.

543. Art. R. 4532-4 c. trav.

544. Henri PESCHAUD, « La mise en place du CHSCT et du CISSCT », *Droit ouvrier*, 2001, p. 317 ; Bernard TEYSSIÉ, « Le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail », *JCP S*, 2015, 1022.

545. Art. L. 4532-2 c. trav.

546. Art. R. 4511-7 c. trav.

547. Art. L. 4532-2 c. trav.

des « facteurs organisationnels »⁵⁴⁸ de risques professionnels par les formes particulières d'activité de travail et d'exercice du pouvoir qu'elles impliquent. Les dispositions du code du travail qui les prennent en compte permettent de saisir quelques traits de l'organisation du travail. Elle comprend les modalités concrètes d'exécution du travail au sein d'un collectif et la diversité des tâches, des travaux, et du matériel utilisé, mais aussi les influences réciproques que peut créer la pluralité d'activités de travail qui ne sont pas toutes soumises à la même direction.

Cette attention prêtée, pour la prévention des risques professionnels, aux organisations du travail dans leur diversité, c'est-à-dire en tenant compte autant des formes d'activités de travail que d'exercice du pouvoir dans l'entreprise, trouve une place renouvelée dans la figure du travailleur placé sous l'autorité qui ouvre la quatrième partie du code du travail.

B. L'imputation des risques professionnels dans les formes complexes d'organisation du travail

173. Les deux formes d'externalisation du travail que sont le prêt de main-d'œuvre et la sous-traitance n'impliquent en principe aucun partage de la prévention des risques professionnels. Qu'il s'agisse de l'entreprise utilisatrice des travailleurs temporaires⁵⁴⁹ ou de l'entreprise donneuse d'ordre et de l'entreprise sous-traitante⁵⁵⁰, chacune n'est responsable que de la prévention des seuls risques professionnels créés par son activité. Autrement dit, chaque entreprise est responsable des risques professionnels causés aux travailleurs sous ses ordres et dont elle maîtrise les conditions d'exécution du travail.

Pourtant, ces formes complexes d'organisation du travail dévoilent parfois des situations concrètes plus équivoques, où les conditions d'exécution du travail d'un même travailleur sont partiellement définies et maîtrisées par plusieurs entreprises. Tel est le cas, par exemple, lorsque les travailleurs d'une entreprise sous-traitante exécutent une partie de leurs tâches sous la direction du personnel d'encadrement de l'entreprise donneuse d'ordre. À l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs, cette situation crée quelques difficultés particulières. Les risques professionnels sont

548. Marcel FABRE, *Les accidents du travail et les maladies professionnelles. Analyse et prévention*, Conseil économique et social, 1994, p. 100-105.

549. Le prêt de main-d'œuvre implique une mise à disposition des travailleurs de l'entreprise fournisseuse à l'entreprise utilisatrice, qui est responsable des « conditions d'exécution du travail ». C'est le cas en matière de travail temporaire (art. L. 1251-21 c. trav.). Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement : les dispositions relatives à la durée du travail, au travail de nuit, aux dispositions relatives au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et la sécurité au travail et au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. L'entreprise utilisatrice a la charge de la plupart des obligations préventives directement liées aux conditions d'exécution du travail : formation (art. L. 4141-2 c. trav.) ; équipements de protection (art. L. 1251-23 c. trav.) ; suivi médical renforcé (art. L. 1251-22 c. trav.). L'entreprise fournisseuse de main-d'œuvre conserve certaines obligations, notamment le suivi médical simple (art. L. 1251-22 c. trav.). En matière d'accident du travail et maladies professionnelles, le code de la sécurité sociale organise également la répartition des charges entre entreprise fournisseuse de main-d'œuvre et entreprise de travail temporaire (art. L. 241-5-1 c. s. s.). Les dispositions relatives à d'autres formes de prêt de main-d'œuvre sont moins précises quant à la répartition des obligations en matière de santé et de sécurité. Toutefois, le travail temporaire semble servir de modèle.

550. La sous-traitance, même lorsqu'elle se présente sous la forme d'une coactivité, n'implique aucun transfert de ce genre. L'entreprise donneuse d'ordre est juridiquement indépendante des travailleurs de son sous-traitant dont elle ne maîtrise pas les conditions d'exécution du travail. En dehors de la coordination des entreprises pour les risques propres à la coactivité elle n'a à leur égard aucune obligation. Les risques professionnels créés par l'activité professionnelle des travailleurs de l'entreprise sous-traitante sont réputés n'être générés que par celle-ci.

générés indistinctement par deux entreprises, et ils pèsent sur des travailleurs dont elles partagent la maîtrise des conditions d'exécution du travail.

Parmi les voies d'imputation à une personne autre que l'employeur que connaît le droit du travail⁵⁵¹, il en émerge une propre au droit de la santé au travail : le travailleur placé sous l'autorité, à quelque titre que ce soit⁵⁵². Au-delà des apparences des relations sociétaires et contractuelles, elle permet de saisir le partage de la création des risques professionnels et de la maîtrise des conditions de travail entre deux entreprises, liées par des formes complexes d'organisation du travail.

L'autonomie de la figure du travailleur placé sous l'autorité à l'égard de la figure du travailleur subordonné (1.) permet de saisir la spécificité de l'appréhension de l'organisation du travail en matière de santé et de sécurité (2.).

1. L'autonomie de la figure du travailleur placé sous l'autorité à l'égard de la figure du travailleur subordonné

174. Si la chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà eu ponctuellement l'occasion d'étendre le bénéfice de certaines dispositions préventives aux travailleurs indépendants⁵⁵³, elle n'avait jamais eu à interpréter les dispositions de l'article L. 4111-5 du code du travail relatives aux « travailleurs » auxquels il est fait référence dans la quatrième partie du code du travail portant sur la santé et à la sécurité. Ils y sont définis comme « les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ». L'arrêt *Euriware* du 7 décembre 2016⁵⁵⁴, publié au Bulletin, constitue l'une des premières interprétations de cet article. Par-là, la chambre sociale de la Cour de cassation confère au *travailleur placé sous l'autorité* une autonomie à l'égard du travail subordonné, au sens de la qualification du contrat de travail.

175. L'affaire *Euriware* concerne une situation de sous-traitance en cascade. Une entreprise s'étant vu sous-traiter un marché, a elle-même recours à un sous-traitant pour la gestion d'un centre d'appel. La première sera qualifiée de donneuse d'ordre. Les travailleurs employés par l'entreprise sous-traitante travaillent au sein de la société donneuse d'ordre, et sont, en partie intégrés à son organisation.

Cette forme de sous-traitance impliquant la coactivité entre travailleurs de l'entreprise donneuse d'ordre et de l'entreprise sous-traitante n'est interrogée que sous l'angle de la coordination des mesures de prévention entre les deux entreprises⁵⁵⁵. Il y est question de la compétence du CHSCT implanté dans l'entreprise donneuse d'ordre à l'égard des travailleurs de l'entreprise

551. Elsa PESKINE, « L'imputation en droit du travail », *RDT*, 2012, p. 347.

552. Art. L. 4111-5 c. trav.

553. La Cour de cassation avait déjà admis, pour l'application des règles de prévention relative au travail en milieu hyperbare que le « travailleur » auquel il était fait référence incluant les travailleurs physiques indépendants, c'est-à-dire non subordonnés à un quelconque employeur : Cass. Soc., 12 octobre 1999, n° 96-20.361 ; *Bull. civ.*, V, n° 379 ; *Droit social*, 1999, p. 1121, Patrick CHAUMETTE.

554. Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia* ; *Bull. civ.*, V, n° 235 ; *JCP S*, 2017, 1044, obs. Jean-Baptiste COTTIN ; *JCP S*, 2016, act. 463, obs. Lydie DAUXERRE ; *RDT*, 2017, p. 429, note Anne-Laure MAZAUD.

555. Cf. *supra*, n° 171, p. 108. En ce sens : A.-L. MAZAUD, Note sous Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*, préc.

sous-traitante. Cette question naît à propos d'une difficulté d'interprétation sur le sens et la portée de l'article L. 4111-5 qui définit le « travailleur » visé par les dispositions de la quatrième partie du code du travail comme le travailleur placé sous l'autorité de l'employeur à quelque titre que ce soit.

176. Le CHSCT d'une société donneuse d'ordre avait fait valoir sa compétence en matière de conditions de travail des salariés d'une société sous-traitante, travaillant sur le site. La cour d'appel avait fait droit à sa demande. Le premier moyen du pourvoi⁵⁵⁶ critique l'arrêt d'appel pour avoir retenu la compétence du CHSCT de l'entreprise donneuse d'ordre sans caractériser le lien de subordination qui unissait cette dernière aux salariés de l'entreprise sous-traitante. Ce faisant, le demandeur interprète l'article L. 4612-1 du code du travail relatif aux missions du CHSCT⁵⁵⁷ à la lumière de l'article L. 4111-5 du même code. Le pourvoi fait ainsi valoir que le CHSCT de la société donneuse d'ordre ne saurait être compétent en matière de protection de la santé des salariés mis à disposition par le sous-traitant que pour autant qu'ils soient placés sous l'autorité de l'employeur de l'entreprise donneuse d'ordre, et « par conséquent » dans un état de subordination par rapport au donneur d'ordre. Autrement dit, la caractérisation de « l'autorité » au sens de l'article L. 4111-5 est assimilable selon le pourvoi à la caractérisation de l'état de subordination.

La Cour de cassation rejette le pourvoi en se fondant sur les articles L. 4111-5, L. 4612-1, R. 4511-1 et R. 4511-5 du code du travail, interprétés à la lumière de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, dont « il ressort que le CHSCT est compétent, pour exercer ses prérogatives, à l'égard de toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ». Elle ajoute que la cour d'appel n'a pas privé sa décision de base légale en ne caractérisant pas l'existence d'un lien de subordination entre la société donneuse d'ordre et les travailleurs placés sous l'autorité.

L'arrêt affirme donc la compétence des représentants élus du personnel à l'égard non seulement des salariés de l'entreprise où le CHSCT est implanté, mais également des travailleurs salariés du sous-traitant exerçant sur ce site, dès lors qu'ils sont soumis à l'autorité de la société donneuse d'ordre⁵⁵⁸.

177. Au-delà de la compétence du CHSCT et désormais du CSE, l'arrêt du 7 décembre 2016 a une portée plus large. Il apporte des éléments d'interprétation sur l'article L. 4111-5 du code du travail qui concerne le champ d'application de l'ensemble des dispositions de la quatrième partie du code du travail. La chambre sociale de la Cour de cassation affirme qu'un travailleur peut être placé sous l'autorité de l'employeur au sens de cet article sans pour autant être subordonné au sens de la qualification du contrat de travail⁵⁵⁹. Autrement dit, la figure du travailleur placé sous l'autorité au

⁵⁵⁶. Sur l'analyse du second moyen, relatifs aux normes de productivité, *cf. infra*, n° 634, p. 336 et s.

⁵⁵⁷. Art. L. 4612-1 anc. c. trav. : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission : 1° De contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure [...] ».

⁵⁵⁸. Sur la déconnexion entre le périmètre d'implantation de l'instance et le périmètre de sa compétence : A.-L. MAZAUD, Note sous Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euraware c/ Euraware et Proservia*, préc. Et voir également : Elsa PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2008, n° 546 et s. p. 296 et s.

⁵⁵⁹. Emmanuel DOCKÈS, « Notion de contrat de travail », *Droit social*, 2011, p. 546 ; Antoine JEAMMAUD, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. A propos de l'arrêt *Labbane* », *Droit social*, 2001, p. 227. Voir également : Emmanuel DOCKÈS, Gilles AUZERO et Dirk BAUGARD, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Précis », 32e éd., Paris, 2018, n° 200, p. 266 et s. ; Elsa PESKINE et Cyril WOLMARK, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Hypercours », 13e

sens des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail est autonome par rapport à la figure du travailleur subordonné soumis à un contrat de travail. Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation indique que la détermination de l'application des règles de santé et de sécurité au travail dans les formes complexes d'organisation du travail comme la sous-traitance est indépendante de la qualification de la nature des relations contractuelles entre le travailleur et celui qui maîtrise les conditions d'exécution de son travail.

178. La figure du travailleur placé sous l'autorité, une notion fonctionnelle pour l'application des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail. L'arrêt *Euriware* du 7 décembre 2016 permet de saisir le sens et les fonctions de la figure du travailleur placé sous l'autorité pour l'application des règles de santé et de sécurité au travail.

179. Dans cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation ne semble pas élaborer une différence de nature entre l'autorité au sens des dispositions de la quatrième partie du code du travail et l'autorité au sens de la qualification du contrat de travail. Le pourvoi invoque un défaut de base légale de l'arrêt d'appel, et donc la Cour de cassation n'a pas à se prononcer que sur les motifs avancés par la cour d'appel⁵⁶⁰. La Haute juridiction ne se prononce d'ailleurs pas sur la caractérisation de l'état de subordination et sur la qualification du contrat de travail, elle affirme seulement que l'autorité au sens de l'article L. 4111-5 du code du travail doit être appréciée par les juges sans détour par la caractérisation de l'état de subordination. Rien n'indique qu'au regard de faits similaires, et saisie d'une question relative à la qualification du contrat de travail, la chambre sociale n'aurait pas admis la caractérisation de l'état de subordination. Au demeurant, la Haute juridiction rappelle que la cour d'appel a caractérisé certaines des composantes de l'autorité au sens de la subordination juridique, comme la fixation d'objectifs ou le contrôle des travailleurs⁵⁶¹.

La différence entre l'autorité au sens des dispositions du code du travail relatives aux règles de santé et de sécurité et l'autorité au sens de la subordination juridique n'est pas une différence de nature, mais plutôt d'appréciation. Il faut d'abord et avant tout y entendre que la preuve de l'autorité, au sens de l'article L. 4411-5 du code du travail, est moins exigeante que celle de l'état de subordination qui sert à la qualification du contrat de travail. La Cour de cassation, en effet, admet que l'autorité soit caractérisée par la seule fixation des objectifs et d'une forme de contrôle, sans viser

éd., Paris, 2019, n° 45, p. 33 et s.

^{560.} Il est couramment admis que ce cas d'ouverture à cassation correspond à une insuffisance des motifs avancés par la cour d'appel. Le contrôle des motifs de la cour d'appel au soutien de son jugement n'a pas pour effet de faire entrer la Cour de cassation dans le domaine du fait et d'empiéter sur l'appréciation souveraine des juges du fond. Par ce contrôle, elle rentre dans le « processus d'investigation du fait » et détermine les constatations de fait nécessaires des arrêts, qui doivent entrer dans le processus de qualification juridique. Jean-Luc AUBERT, « La distinction du fait et du droit dans le pourvoi en cassation en matière civile », *D.*, 2005, p. 1115. Pour quelques règles d'interprétation des arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation : Philippe WAQUET, « Les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation », *Droit social*, 1998, p. 62.

^{561.} Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*; *Bull. civ.*, V, n° 235. « Qu'ayant constaté que les objectifs à atteindre au sein du centre d'appels avaient été définis par la société [donneuse d'ordre] et que les salariés de la société [sous-traitante] exerçaient largement sous le contrôle du personnel d'encadrement de la société [donneuse d'ordre] présent sur le site, la cour d'appel en a exactement déduit que, les salariés de la société [sous-traitante] étant placés sous l'autorité tant de la société [donneuse d'ordre] que de la société [sous-traitante], le CHSCT de l'établissement Ouest de la société [donneuse d'ordre] était recevable à agir à l'encontre de ces deux sociétés afin d'obtenir, au sein du site de Cherbourg relevant de son périmètre d'implantation, le respect de leurs obligations légales en matière de prévention des risques professionnels. »

d'autres indices, notamment le pouvoir de sanction, qui auraient été nécessaires à la caractérisation de l'état de subordination ⁵⁶².

180. Ainsi, la figure du travailleur placé sous l'autorité ne recèle pas une conception des rapports de pouvoir substantiellement différente de celle reconnue en matière de subordination. En revanche, elle manifeste une appréciation différente du pouvoir dans les formes complexes d'organisation du travail. Cette appréciation différente, plus souple, est déterminée par la fonction de la figure du travailleur placé sous l'autorité visant à l'application des règles de santé et de sécurité et à l'imputation de la charge des mesures de prévention. Le travailleur placé sous l'autorité est une notion fonctionnelle qui fixe les périmètres de l'autorité et les critères utilisés pour la caractériser à raison de la spécificité des règles en cause ⁵⁶³.

L'arrêt *Euriware* du 7 décembre 2016 suggère que la détermination de l'application des règles de santé et de sécurité au travail et l'imputation des obligations préventives nécessitent une appréhension propre et spécifique des formes de l'activité de travail et de l'exercice du pouvoir dans l'entreprise à raison de leurs effets sur les risques professionnels. Indépendamment de la qualification des liens sociétaires et contractuels, la figure du travailleur placé sous l'autorité permet de saisir les multiples formes d'exercice du pouvoir et des risques professionnels qu'il génère ⁵⁶⁴.

181. La figure du travailleur placé sous l'autorité paraît ainsi constituer une voie propre au droit de la santé au travail pour appréhender les sources des risques professionnels au-delà des frontières de l'entreprise et dessine en filigrane la représentation de l'organisation du travail en matière de santé et de sécurité au travail.

2. La spécificité de l'appréhension de l'organisation du travail au regard de la santé et de la sécurité des travailleurs

182. La figure du travailleur placé sous l'autorité présente la variété des formes d'exercice du pouvoir dans les formes complexes d'organisation du travail, et particulièrement dans les relations de sous-traitance. Tels que dessinés par l'arrêt *Euriware* du 7 décembre 2016, les traits du travailleur placé sous l'autorité, offrent une appréhension spécifique de l'organisation du travail.

183. L'« exigence de réalisme » de la qualification du travailleur placé sous l'autorité. Tout d'abord, la chambre sociale de la Cour de cassation apparaît attachée à saisir les formes concrètes de l'activité de travail et d'exercice du pouvoir, par-delà la nature des relations contractuelles, c'est-à-dire au-delà de l'apparence d'indépendance entre les travailleurs du sous-traitant et la société donneuse d'ordre, et au-delà même de leur mise à disposition ⁵⁶⁵. Ces formes concrètes d'exercice du pouvoir sont constituées dans l'arrêt, par la fixation des objectifs ou la qualité du personnel d'encadrement sous lesquels sont placés les travailleurs.

^{562.} En ce sens : A.-L. MAZAUD, Note sous Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*, préc. Le second moyen semble d'ailleurs exclure tout pouvoir de sanction, à tout le moins concernant l'irrespect des normes de productivité fixées unilatéralement par la société donneuse d'ordre.

^{563.} Sur la « vision fonctionnelle de l'organisation » en droit du travail : E. PESKINE, préc.

^{564.} Sur ces rapports, cf. *supra* n° 5, p. 16 et s.

^{565.} Sur l'éventuelle qualification de prêt illicite de main-d'œuvre qu'auraient pu suggérer les faits de l'espèce : A.-L. MAZAUD, Note sous Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*, préc.

Cette attention aux formes concrètes d'exécution du travail et de leur détermination dénote d'une « exigence de réalisme »⁵⁶⁶ dans la qualification du travailleur placé sous l'autorité. L'*exigence de réalisme* permet de saisir quelle entreprise, entre l'entreprise donneuse d'ordre et l'entreprise sous-traitante, participe effectivement à la détermination des conditions d'exécution du travail par l'autorité qu'elle exerce sur les travailleurs.

184. L'autorité partagée sur les travailleurs. Dans l'arrêt *Euriware*, l'exigence de réalisme dans la recherche de l'exercice effectif de l'autorité au regard des règles relatives à la prévention n'a pas pour but de déterminer l'employeur véritable et unique. En l'espèce, les travailleurs du sous-traitant sont placés sous l'autorité autant de l'entreprise sous-traitante que de l'entreprise donneuse d'ordre, les deux entreprises détenant une parcelle d'autorité. Telle qu'elle se dégage de l'arrêt, la figure du travailleur placé sous l'autorité au sens de l'article L. 4111-5 se satisfait d'une *pluralité de liens d'autorité*.

Ainsi, pour l'application des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail, l'appréhension des conditions empiriques d'exécution du travail et des formes concrètes d'exercice du pouvoir servent à déterminer les entreprises qui participent à organiser le travail et ainsi à maîtriser les conditions de travail, de santé ou de sécurité des travailleurs. La figure du travailleur placé sous l'autorité dévoile ainsi une appréhension du pouvoir, non pas unitaire, mais constituée d'une variété de pôles qui participent chacun à la détermination des conditions d'exécution du travail. Le démembrement de l'exercice du pouvoir dans l'entreprise permet ainsi d'admettre la compétence concomitante de plusieurs instances élues du personnel, ou l'imputation d'obligations préventives à plusieurs employeurs.

185. La pluralité de liens d'autorité qu'admet la chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt *Euriware* n'implique pas que chacune des entreprises exercent l'ensemble des attributs du pouvoir. L'autorité au sens de l'article L. 4111-5 du code du travail ne suppose pas de caractériser le triptyque, pour chaque entreprise, de l'exercice du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction. En admettant la caractérisation de l'autorité, sans passer par la preuve de l'état de subordination, la Haute juridiction paraît admettre une forme de « semi subordination »⁵⁶⁷ et dans la pluralité des liens d'autorité qui façonnent l'organisation du travail, chacun s'exerce avec une *intensité différente*.

La pluralité des liens d'autorité et leur différence d'intensité dessinent les traits d'une *autorité partagée* sur les conditions d'exécution du travail. Cette participation commune à la détermination des conditions d'exécution du travail est également une participation commune à la création de risques d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Dans l'arrêt *Euriware*, à raison de cette pluralité de liens d'autorité, le CHSCT est compétent pour agir contre les deux entreprises, qui, ensemble, façonnent l'organisation du travail mise en cause par l'instance.

^{566.} L'expression est empruntée à celle invoquée en matière de qualification du contrat de travail : Antoine JEAMMAUD, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane », *Droit social*, 2001, p. 227.

^{567.} A.-L. MAZAUD, Note sous Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*, préc.

186. L'encadrement et la hiérarchie. La chambre sociale de la Cour de cassation donne également une clé pour appréhender le partage d'autorité sur les travailleurs. En effet, dans l'exposé des motifs, la Haute juridiction souligne que les travailleurs du sous-traitant exercent leur activité « largement sous le contrôle du personnel d'encadrement de la société [donneuse d'ordre] présent sur le site »⁵⁶⁸. Par-là, elle suggère les voies du partage de l'autorité sur les travailleurs. Ce partage opère lorsque les travailleurs sont soumis simultanément à plusieurs personnels d'encadrement, c'est-à-dire à plusieurs lignes hiérarchiques. L'encadrement et la ligne hiérarchique apparaissent être l'une des modalités de mise en visibilité des « mailles du pouvoir »⁵⁶⁹ dans les formes complexes d'organisation du travail et des risques professionnels qu'elles créent.

187. En définitive, à travers la figure du travailleur placé sous l'autorité, s'affirme la spécificité d'une conception de l'organisation du travail pour l'application des dispositions du code du travail relatives à la santé et à la sécurité. Cette figure vise à retracer, par-delà les liens sociétaires et contractuels, la pluralité de sources des risques professionnels. La représentation de l'organisation du travail qui s'en dégage tient compte des formes d'exercice du pouvoir dans les entreprises dans les formes complexes d'organisation du travail, notamment déterminées par la soumission des travailleurs à différentes lignes hiérarchiques. La représentation réaliste de l'organisation du travail montre comment les conditions de travail sont maîtrisées par plusieurs entreprises qui partagent la création de risques professionnels pesants sur les travailleurs.

Conclusion de paragraphe

188. Le prêt de main-d'œuvre ou la sous-traitance, tels qu'appréhendés par le droit de la santé au travail, sont en effet à la fois saisis comme générant des risques spécifiques, et comme la création partagée de risques par plusieurs entreprises. L'organisation du travail permet d'une part, de saisir les risques professionnels spécifiques qu'elle crée, mais aussi leur pluralité de sources et dévoile certaines des causes matérielles des risques professionnels, et d'autre part, elle permet de retracer les formes concrètes d'exercice du pouvoir et la variété des mailles de la hiérarchie par lesquelles le pouvoir s'exerce et détermine les conditions d'exécution du travail. Ainsi, l'organisation du travail met en lumière que la source des risques professionnels peut être imputée à une pluralité de liens d'autorité.

Les formes d'externalisation de main-d'œuvre mettent en lumière le rôle de l'organisation en matière de santé au travail qui permet autant d'imputer la création des risques professionnels que de saisir leurs causes. Ces formes, malgré la complexité des liens sociétaires et contractuels, ne sont, finalement, que des « formes de division du travail »⁵⁷⁰. Elles participent d'un morcellement du travail « transposé des modalités du travail lui-même », le taylorisme, « aux conditions

⁵⁶⁸. Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*; *Bull. civ.*, V, n° 235.

⁵⁶⁹. Michel FOUCAULT, « Les mailles du pouvoir » *in, Dits et écrits*, Tome II, 1976-1988, coll. « Quatro », Gallimard, 2001, p. 1001-1020, texte n° 297.

⁵⁷⁰. Marie-Laure MORIN (dir.), *Prestation de travail et activité de service*, coll. « Cahier travail et emploi », Paris, La Documentation française, 1999 11.

temporelles et contractuelles de l'emploi »⁵⁷¹. Aussi, si l'identification de la cause matérielle des risques professionnels ou de leur responsable y est particulièrement difficile, elle ne fait que souligner des difficultés similaires dans les formes simples d'organisation du travail.

189. L'organisation du travail se révèle essentiellement comme la source de risques physiques dans les formes d'externalisation de la main-d'œuvre, et elle apparaît également de plus en plus comme la cause des risques psychosociaux.

§2. Les causes organisationnelles des risques psychosociaux

190. L'émergence de la santé mentale⁵⁷² et des risques dits psychosociaux en droit du travail⁵⁷³ pose une double difficulté. À l'appréhension des effets psychiques de certains risques, s'ajoute la difficulté à identifier leurs causes. Ces risques, en effet, sont « engendrés par l'interaction de facteurs socio-économiques avec le psychisme des travailleurs »⁵⁷⁴. L'épaisseur nouvelle qu'impliquent ces risques suppose de rechercher leurs causes au croisement de multiples facteurs. Aux facteurs physiques de l'environnement de travail, des modalités d'exécution des tâches ou des rythmes de travail, s'ajoute la prise en compte des formes nouvelles de direction et de contrôle des travailleurs, c'est-à-dire des relations sociales et hiérarchiques dans l'entreprise. Les causes des risques psychosociaux doivent être recherchées dans l'interaction de ces différents facteurs, c'est-à-dire dans l'organisation du travail⁵⁷⁵.

La construction et l'élaboration des deux premiers types de risques psychosociaux dévoilent comment, avec la prise en compte de la santé mentale, l'organisation du travail apparaît comme cause de risques. Il s'agit d'abord du harcèlement moral et de la construction de la figure du harcèlement moral managérial (A), et ensuite, des effets des nouvelles formes d'organisation du travail sur le stress professionnel (B).

A. La construction de la figure du harcèlement moral managérial par l'organisation du travail

191. L'actuel article L. 1152-1 du code du travail définit le harcèlement moral comme des « agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou

⁵⁷¹. Ulrich BECK, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Flammarion, rééd., coll. « Champs. Essais », Paris, 2003, p. 311. L'auteur parle ainsi de « taylorisme de l'emploi ».

⁵⁷². Loïc LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, 40, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2005.

⁵⁷³. Voir notamment : Patrice ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit ouvrier*, 2008, p. 313. Pour une critique de ce terme : Loïc LEROUGE, « Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé », *Droit social*, 2014, p. 152. Loup WOLFF et Yves CLOT, « Faut-il encore parler des RPS ? », *RDT*, 2015, p. 228.

⁵⁷⁴. GOLLAC et BODIER, préc.

⁵⁷⁵. Le terme de risques « socio-organisationnels » a pu être proposé afin de mieux souligner les causes de ces risques : N. TARHOUNY, *op. cit.*, p. 26, n° 17.

de compromettre son avenir professionnel ». L'article L. 222-33-2 du code pénal, depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes⁵⁷⁶ précise désormais qu'en fait d'agissements répétés, il peut s'agir de « propos ou comportements répétés ». Cette définition presque inchangée depuis son introduction a progressivement accueilli une conception caractérisée par sa dimension organisationnelle : le « harcèlement moral managérial »⁵⁷⁷.

Dans cette figure, l'organisation du travail occupe une place déterminante : certains de ses aspects sont envisagés en ce qu'ils participent d'un processus de harcèlement. L'élaboration de la notion de harcèlement au croisement de conceptions scientifiques divergentes (1.), la reconnaissance de sa dimension organisationnelle dans la négociation collective (2.) et les évolutions jurisprudentielles ayant abouti au harcèlement moral managérial (3.) éclairent le rôle et les traits saillants de l'organisation du travail dans ses liens avec la santé mentale.

1. L'élaboration de la notion légale de harcèlement moral, au croisement de conceptions scientifiques divergentes

192. La question de l'usure psychique⁵⁷⁸ ou de la souffrance⁵⁷⁹ n'est pas entièrement dans le débat public à la fin des années 1990, mais elle se cristallise avec une force sans précédent au travers de la notion de harcèlement moral⁵⁸⁰. L'ouvrage de la psychiatre Marie-France Hirigoyen paru en 1998, *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*⁵⁸¹, connaît un grand retentissement auprès du public. Très vite, le législateur est sommé d'intervenir pour consacrer la notion, sanctionner ce phénomène et instaurer une prévention efficace. À peine un an après la publication de l'ouvrage, le député Christian Hage dépose un amendement auquel la ministre du Travail, Martine Aubry, se déclare favorable, quoique préférant d'abord saisir le Conseil économique et social pour avis. La notion sera finalement consacrée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002⁵⁸², trois ans à peine après la parution de l'ouvrage de M.-F. Hirigoyen. Au fil de l'élaboration législative de la notion de harcèlement moral, plusieurs conceptions se dégagent, les unes axées sur la dimension de violence interpersonnelle, les autres sur la dimension organisationnelle. L'avis du Conseil

576. Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, art. 40.

577. L'expression est essentiellement doctrinale. Patrice ADAM, « La « figure » juridique du harcèlement moral managérial », *SSL*, 2011, 1482. Toutefois, dans un arrêt récent mais isolé, la chambre sociale emploie l'expression de harcèlement moral managérial. Cass. Soc., 15 juin 2017, n° 16-11.503 ; inédit ; *Gaz. Pal.*, 2017, 29, p. 17, note Gaëlle DEHARO.

578. Alain COTTEREAU, « Usure au travail : interrogations et refoulements », *Le Mouvement Social*, n° 124, 1983, p. 3 ; Nicolas HATZFELD, « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et emploi*, n° 129, 2012, p. 11 ; Nicolas HATZFELD, *Usure physique, usure psychique : entre convergences et décalages, quelques repères historiques*, Communication au 3^e Congrès francophone sur les troubles musculosquelettiques, Grenoble, 26 et 27 mai 2011. Voir également, sur la construction sociale de la catégorie de fatigue : Marc LORIOU, *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, Anthropos, coll. « Sociologiques », Paris, 2000.

579. Christophe DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Ed. du Seuil, rééd. (1^{er} éd. 1998), coll. « Points. Essais », Paris, 2009.

580. Pour une étude sociologique de la réception de l'ouvrage et de la notion elle-même : Laïla SALAH-EDDINE, « La reconnaissance du harcèlement moral au travail : une manifestation de la « psychologisation » du social ? », *SociologieS*, [en ligne] mis en ligne le 27 décembre 2010, <http://journals.openedition.org/sociologies/3354>, consulté le 18 janvier 2018. Article tiré d'une thèse de doctorat : *Le harcèlement moral au travail : analyse sociologique*, Université Paris-Descartes, 2008.

581. Marie-France HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Syros, Paris, 1998.

582. Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ; *JORF* du 18 janvier 2002, p. 1008.

économique et social rendu le 11 avril 2001 en vue d'une consécration législative offre un aperçu de ces divergences scientifiques et des débats sur les causes du harcèlement⁵⁸³.

193. L'avis du Conseil économique social du 11 avril 2001, écho de la littérature scientifique.

Le rapport du Conseil économique et social, confié au médecin Michel Debout, est riche d'enseignements sur les différentes conceptions du harcèlement qui irriguent les débats parlementaires autour de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Le rapport retrace les différentes analyses sur les causes du harcèlement moral tirées de la littérature scientifique. Y sont exposées autant les conceptions individuelles qu'organisationnelles du harcèlement.

194. Les travaux de M.-F. Hirigoyen sont évidemment cités. Le harcèlement moral est décrit essentiellement comme un harcèlement pervers, c'est-à-dire « individuel, pratiqué dans un but de destruction de l'autre et de valorisation de son propre pouvoir »⁵⁸⁴. Si initialement l'auteure ne traitait pas exclusivement du harcèlement moral dans le cadre du travail, elle a par la suite précisé sa conception du phénomène en le distinguant notamment de la « maltraitance managériale ». Le premier a un caractère occulte, individuel et pervers tandis que le second serait visible de tous et collectif⁵⁸⁵. Ainsi, dans la conception du harcèlement moral de M.-F. Hirigoyen, l'organisation du travail occupe une place très réduite. Tout au plus, les changements organisationnels forment un contexte qui favorise l'apparition ponctuelle de situations de harcèlement⁵⁸⁶.

195. L'avis du Conseil économique et social cite également les travaux précurseurs du psychosociologue suédois Heinz Leymann sur le *mobbing*⁵⁸⁷, qui désigne les comportements de persécution d'une ou plusieurs personnes à l'encontre d'une autre, la « cible », le plus souvent sur une période assez longue. Issu de l'anglais *mob*⁵⁸⁸, la foule, le concept définit par H. Leymann insiste sur la dimension collective de ces pratiques et s'ouvre à la recherche de responsabilités collectives. Plus encore, l'auteur s'est attaché à découvrir les ressorts du *mobbing*, au-delà des relations interpersonnelles. Selon lui, la source essentielle du phénomène réside dans les défaillances de l'organisation du travail.

196. Cette conception des phénomènes génériquement classés comme violence au travail, se rapproche de celle des travaux du psychodynamicien C. Dejours sur la souffrance sociale⁵⁸⁹ et de l'ergonome F. Hubault, également cités par l'avis du Conseil économique et social. Ces auteurs

⁵⁸³. Michel DEBOUT, *Le harcèlement moral au travail*, CESE, avril 2001, p. 20.

⁵⁸⁴. *Ibid.*, p. 18. Autrement dit, « véritable technique de destruction visant de manière délibérée la décompensation du sujet » : Marie GRENIER-PEZÉ, « Le harcèlement moral : approche psychosomatique, psychodynamique, thérapeutique », *Droit ouvrier*, 2000, p. 186.

⁵⁸⁵. Marie-France HIRIGOYEN, *Malaise dans le travail. Harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, La Découverte, nouv. éd., Paris, 2004, p. 22 et s.

⁵⁸⁶. « Il faut donc éviter, d'un côté de psychologiser à outrance et, de l'autre, de déresponsabiliser les personnes, en reportant la faute uniquement sur l'organisation (inhumaine) du travail », *ibid.*, p. 143.

⁵⁸⁷. Heinz LEYMAN, *Mobbing, la persécution au travail*, Seuil, Paris, 1996, p. 166 et s. L'auteur se base essentiellement sur les études épidémiologiques menées sur le stress (degré d'autonomie et charge de travail). S'ajoute à l'organisation du travail, la conception des tâches, la direction des exécutants et la dynamique sociale du groupe.

⁵⁸⁸. Le terme *mob* en anglais renvoie à la foule avec une connotation péjorative. Passé sous sa forme verbale, *to mob*, il signifie aggraver collectivement. Les deux étymologies se retrouvent dans différents rapports. L'avis du CES fait référence au nom (M. DEBOUT, préc.) tandis qu'un document remis au Parlement européen fait référence à la forme verbale (Frank LORHO et Ulrich HILP, *Harcèlement moral au travail*, SOCI 108 FR, Document de travail remis au Parlement européen, 2001, p. 7.)

⁵⁸⁹. C. DEJOURS, *op. cit.*

voient dans les nouvelles formes d'organisation du travail mises en place depuis les années 1990 les conditions d'apparition de phénomène de harcèlement moral. La forte sollicitation des travailleurs, l'évaluation individualisée des performances et la destruction des collectifs engendrées par ces nouvelles formes d'organisation du travail, associées à une rhétorique de la guerre économique qui interdit toute critique, rend possible la désignation dans les milieux de travail d'un bouc émissaire, dont le sort sert d'exemple au reste de la collectivité⁵⁹⁰. L'avis du Conseil économique et social souligne ainsi que pour ces auteurs, « c'est moins la question de la perversité des individus qui serait aujourd'hui posée que celle de la tolérance des organisations vis-à-vis de l'expression de cette perversité »⁵⁹¹.

Entre ces différentes conceptions, phénomène essentiellement interpersonnel ou révélateur d'organisations du travail pathogènes, le Conseil économique et social ne tranche pas. Au contraire, il cite la classification proposée par la Commission consultative des Droits de l'Homme dans son avis du 19 juin 2000. On y distingue trois formes de harcèlement : le harcèlement institutionnel qui participe d'une stratégie de gestion ; le harcèlement professionnel à l'encontre de certains salariés destiné à contourner les procédures de licenciement ; et enfin le harcèlement individuel ou pervers. Le Conseil économique et social reprend l'essentiel de cette typologie pour proposer une définition législative qui comprenne aussi bien le harcèlement individuel que le harcèlement dit institutionnel⁵⁹².

197. La définition ouverte du harcèlement moral dans la loi de modernisation sociale du 17 août 2002. La définition légale du harcèlement moral issue la loi de modernisation sociale reprend en partie la structure de la définition proposée par le Conseil économique et social⁵⁹³. La définition retenue par le législateur a donné lieu à des interprétations divergentes sur les conceptions du harcèlement moral. Paradoxalement, alors même que les travaux parlementaires, relayés par des publications doctrinales⁵⁹⁴, se faisaient l'écho d'une dimension institutionnelle ou organisationnelle du harcèlement, la jurisprudence a dans un premier temps réduit son interprétation au harcèlement

⁵⁹⁰. V. également, Christophe DEJOURS et Paul-André ROSENAL, « La souffrance au travail a-t-elle changé de nature ? », *RDT*, 2010, p. 9. Dans cette perspective : François GAUDU, Raymonde VATINET, Florence CANUT, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Cours », 6^e éd., 2018, n° 281, p. 233-234.

⁵⁹¹. M. DEBOUT, préc.

⁵⁹². *Ibid.*, p. 66. : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés du harcèlement moral d'un employeur, de son représentant ou de toute personne visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles de son travail, de nature à porter atteinte à ses droits et à sa dignité, pouvant altérer gravement son état de santé et pouvant compromettre son avenir professionnel ».

⁵⁹³. L'article L. 122-49 devenu l'article L. 1152-1 du code du travail dispose qu'« 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 ».

⁵⁹⁴. Dans la lignée des travaux de C. Dejours sur la souffrance sociale, plusieurs articles de psychologues sont publiés dans la revue *Droit ouvrier* au début des années 2000, plaidant parmi les juristes pour une conception du harcèlement moral comme « symptôme d'un mode de rapport social au travail qui produit des relations intersubjectives souffrantes et perverses ». Jean-Claude VALETTE, « Point de vue sur le harcèlement moral. L'action collective pour la santé mentale », *Droit ouvrier*, 2000, p. 217 ; M. GRENIER-PEZÉ, préc. Ces deux auteurs ont fait partie par la suite de la commission « Violence, travail, emploi et santé », chargée sous la direction de C. DEJOURS de produire le rapport préparatoire à l'élaboration du Plan Violence et Santé de 2005 en application de la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004. Christophe DEJOURS (dir.), *Conjurer la violence. Travail, violence et santé*, rééd., coll. « Petite bibliothèque Payot », Paris, Payot & Rivages, 2011.

individuel. L'interprétation restrictive de la jurisprudence s'explique sans doute par les insuffisances du texte, nécessitant d'en circonscrire les contours.

198. En effet, au cours des débats parlementaires, les modifications apportées à la définition forgée par le Conseil économique et social rendent la définition moins lisible quant aux contours du harcèlement moral. La référence à l'auteur des agissements est supprimée, de même que la spécification des conditions de travail qui recouvraient, dans la version du Conseil économique et social, l'ensemble des conditions humaines relationnelles et matérielles du travail. Ces changements peuvent sembler ténus. Littéralement, la définition inscrite dans la loi n'exclut ni une conception élargie des conditions de travail affectées ni la variété des auteurs des agissements en cause. Pour autant, la dimension pédagogique et explicative de la rédaction proposée par le Conseil économique et social est fortement atténuée. L'élargissement de la définition légale aux agissements « qui ont pour objet ou pour effet » une dégradation des conditions de travail ne contribue pas non plus à la clarté de la conception du harcèlement moral visé. La définition proposée par le Conseil économique et social, mentionnait seulement les agissements « visant » une telle dégradation. Dans le même sens, l'amendement déposé en 1999 par le député C. Hage, retenait la dégradation délibérée des conditions de travail⁵⁹⁵.

2. La reconnaissance en demi-teinte de la dimension organisationnelle du harcèlement moral dans la négociation collective

199. L'accord-cadre européen du 16 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail. Parallèlement aux débats parlementaires français, le Parlement européen s'intéresse aussi à la notion. La direction générale des études du Parlement européen rend un rapport sur le harcèlement moral en août 2001. Après de longues négociations, le processus aboutira à l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail⁵⁹⁶. Au niveau national, les interlocuteurs sociaux signent par la suite l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail⁵⁹⁷.

L'accord-cadre européen décrit le harcèlement comme des « comportements inacceptables d'individus entre eux ». Il reconnaît tout de même que l'exposition à ce phénomène peut « dépendre de l'environnement de travail ». Centré sur une conception individuelle du harcèlement, l'accord-cadre européen sur le harcèlement moral et la violence au travail peine à prendre en compte la dimension organisationnelle du harcèlement.

200. L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail. La négociation au niveau national est l'occasion pour les organisations syndicales et patronales de négocier sur la reconnaissance du rôle de l'organisation du travail dans les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail. En effet, l'accord national interprofessionnel sur le

⁵⁹⁵. Proposition de loi relative au harcèlement moral au travail, n°2053, enregistrée le 22 décembre 1999.

⁵⁹⁶. Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007

⁵⁹⁷. Cette négociation articulée avait été précédée de peu par les négociations sur le stress au travail et la signature d'un accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress professionnel (*work-related stress*), dont les termes sont repris au niveau national par l'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008. Cf. *infra*, n° 220, p. 131.

harcèlement moral opère de sensibles évolutions comparé à l'accord-cadre européen. Il va au-delà lorsqu'il précise que « les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier »⁵⁹⁸.

Cette phrase est le fruit d'après négociations entre organisations syndicales et patronales⁵⁹⁹, et sa construction laisse place à plusieurs interprétations⁶⁰⁰. Il est possible d'y voir la réitération de la reconnaissance du rôle des facteurs organisationnels dans l'apparition du harcèlement interpersonnel⁶⁰¹. Mais il peut s'agir aussi d'une consécration, en demi-teinte, de la reconnaissance de modes d'organisation du travail ou de management qui, en eux-mêmes, causent du stress pouvant dégénérer en situation de harcèlement. Reste que, si l'accord de 2010 ouvre, d'une phrase, la voie à une conception du harcèlement moral véritablement systémique et organisationnelle, il la referme, d'une autre, sur une idée de défaillance individuelle des managers⁶⁰². En effet, la « meilleure sensibilisation et formation adéquate des responsables hiérarchiques » ou leur formation au management, sont placées au premier plan des mesures de prévention⁶⁰³. Les mesures améliorant « l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail » n'interviennent que dans un second temps⁶⁰⁴.

La reconnaissance par les interlocuteurs sociaux nationaux du rôle que joue l'organisation du travail dans l'apparition du harcèlement moral est concomitante à l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation consacrant ce qu'il est convenu d'appeler le « harcèlement moral managérial »⁶⁰⁵.

598. Art. 2.1, ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

599. Patrice ADAM, « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail », *RDT*, 2010, p. 428.

600. Laurent RABBÉ, « Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail (Première partie) », *JSL*, 2013, 346. : rapportant les propos des négociateurs du Medef et de la CGT, mettant en cause, l'un le simple dysfonctionnement d'un service prouvant l'origine individuelle du harcèlement, et l'autre, quasi-systématiquement l'organisation du travail et le manager. *Le Monde*, 29 mars 2010. V. également : Laurent RABBÉ, « Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail (Deuxième partie) », *JSL*, 2013, 347.

601. En ce sens, P. ADAM, « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010... », préc ; P. ADAM, « La « figure » juridique du harcèlement moral managérial », préc.

602. P. ADAM, « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010... », préc. V. également Sandrine LAVIOLETTE, « Violence, harcèlement et management : quelle prise en compte juridique en termes de risques psychosociaux au travail en France » in Loïc LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux. Approche juridique comparée France/Europe/Canada/Japon*, Dalloz, Paris, 2014, p. 148-167.

603. Art. 4.1., ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

604. Art. 4.2., ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail. À cet égard, il faut noter que les ambivalences de formulation de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail et les enjeux sociaux qu'elles révèlent ne sont guère une nouveauté. L'accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail et ses deux avenants du 16 octobre 1984 et du 20 octobre 1989 montrent la même ambivalence dans la mise en cause possible de l'organisation du travail. L'accord de 1975, avec beaucoup de nouveauté, y consacre son titre premier. L'organisation du travail y est développée et dotée d'un contenu. Le glissement vers des mesures de prévention centrées sur la formation des salariés et de leurs représentants est sensible dans l'avenant de 1989 (Avenant du 20 octobre 1989 à l'accord-cadre du 17 mars 1975 modifié par l'avenant du 16 octobre 1984. Les articles 6,7 et 9 font état de l'attachement des signataires à la formation à la sécurité). Sur les effets de cette conception du harcèlement moral comme défaillance du management en matière de médiation, cf. *infra*, n° 1041, p. 550 et s.

605. P. ADAM, « La « figure » juridique du harcèlement moral managérial », préc.

3. L'évolution jurisprudentielle : du harcèlement moral interpersonnel au harcèlement moral managérial

201. La chambre sociale de la Cour de cassation a progressivement fait émerger la figure du harcèlement moral managérial autour de cinq évolutions.

202. **Acte I, le rabatement de la notion de harcèlement moral sur une conception individuelle.** Les premiers temps du contentieux, entre 2002 et 2008, mobilisant la notion de harcèlement moral ont laissé transparaître un certain souci des plaideurs d'orienter l'argumentation vers l'organisation du travail au sens large. Dans quelques décisions se tissent les premiers fils entre l'organisation du travail et le harcèlement ou plus généralement la souffrance au travail. Certains jugements admettent le lien entre les caractéristiques de l'organisation ou de l'environnement du travail et le stress du salarié, sans pour autant reconnaître le harcèlement moral⁶⁰⁶. Des cours d'appel vont jusqu'à considérer que la répartition du travail attribuant au salarié des tâches ingrates et le mettant en situation d'échec peut participer d'un processus harcelant⁶⁰⁷.

Reste que la profusion d'arrêts de cour d'appel, lus et analysés par la doctrine, ont permis de tracer certaines lignes de force et frontières du harcèlement moral, en le distinguant assez nettement de l'organisation du travail ou de la réorganisation de l'entreprise⁶⁰⁸. Ainsi, le harcèlement ne se confond pas avec les défaillances de l'organisation de l'entreprise⁶⁰⁹, et donc, *a fortiori*, ne se confond pas avec de nouveaux modes de management qui, pour générateurs de stress et de souffrance soient-ils, ne sont pas nécessairement considérés comme défaillants. Le harcèlement moral ne saurait se confondre avec le stress, car il est caractérisé pour l'essentiel comme un phénomène interpersonnel.

203. **Acte II, reconnaissance du rôle des méthodes de gestion dans l'apparition du harcèlement.** Concomitamment à la négociation nationale sur le harcèlement moral et la violence au travail, la Cour de cassation amorce une évolution dans la conception jurisprudentielle du harcèlement moral. Elle reprend en main la qualification du harcèlement moral par quatre arrêts en date du 24 septembre 2008⁶¹⁰. Puis, la chambre sociale de la Cour de cassation amorce une évolution profonde sur le rôle de l'organisation du travail dans l'arrêt *Association Salon Vacances Loisirs* du 10 novembre 2009⁶¹¹.

Dans cette affaire, un salarié déclaré inapte à tous postes de travail dans l'entreprise avait été licencié. Il invoquait la nullité de son licenciement, son inaptitude faisant suite, selon lui, à un

606. CA Dijon, 10 juin 2003, n° 02/00554. « Un stress professionnel ne découle pas nécessairement d'un harcèlement moral de l'employeur ». Mais encore : CA Chambéry, 20 juin 2006, n° 04/00555 ; CA Paris, 19 déc. 2006, n° 04/38934 ; CA Paris, 1^{er} mars 2007, n° 05/07281. Cités par Patrice ADAM, « Petite balade dans le « contentieux prud'homal » du harcèlement moral », *SSL*, 2007, 1315.

607. CA Metz, 30 janvier 2001, n° 98/01625.

608. P. ADAM, « Petite balade dans le "contentieux prud'homal" ... », préc.

609. CA Douai, 30 juin 2006, n° 05/02266.

610. Cass. Soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.517, 06-45.747, 06-45.794, 06-43.504 ; *Bull. civ.*, V, n° 175 ; *Droit ouvrier*, 2008, p. 545, note Patrice ADAM ; *JSL*, 2008, 242, note Marie HAUTEFORT ; *JCP G*, 2008, II, 10178, note Cécile LEBORGNE-INGELAERE ; *LPA*, 2009, 1, p. 7, note Loïc LEROUGE ; *D.*, 2008, p. 2423, obs. Laurent PERRIN ; *Droit social*, 2009, p. 57, obs. Jean SAVATIER.

611. Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321, *Association Salon Vacances Loisirs* ; *Bull. civ.*, V, n° 247 ; *Cab. soc.*, 2010, 218, note Florian POMMERET ; *Droit ouvrier*, 2010, p. 117, note Patrice ADAM ; *RDT*, 2010, note Frédéric GÉA. Quelques décisions antérieures penchaient pour une mise en cause plus importante de l'organisation du travail dans le harcèlement Cass. Soc., 10 février 2009, n° 07-44.953 ; inédit.

harcèlement moral. La cour d'appel avait fait droit à ses demandes. Le pourvoi formé par l'employeur critiquait la décision d'appel au motif, d'une part que des méthodes de gestion ne peuvent constituer un harcèlement moral, et d'autre part, qu'ayant pris des mesures de prévention, il ne pouvait se voir imputer les conséquences d'un licenciement pour inaptitude. La chambre sociale approuve le raisonnement des juges du fond en décidant que « peuvent caractériser un harcèlement moral les 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 ». Dans cette décision, l'organisation du travail est plus qu'un simple facteur participant au processus harcelant, ou le favorisant. La Haute juridiction ouvre la voie à une remise en cause de certaines méthodes de gestion qui peuvent caractériser un harcèlement moral.

Cependant, réserve « capitale »⁶¹², elle prend grand soin de rappeler que l'ensemble des trois critères de qualification du harcèlement moral doivent être caractérisés : les agissements répétés, leurs conséquences sur la dégradation des conditions de travail, pouvant entraîner une atteinte aux droits ou à la dignité, altérer la santé ou compromettre l'avenir professionnel. Par cette limite, la Cour de cassation prend soin de circonscrire la figure du harcèlement managérial, éloignant par là un risque du « tout-harcèlement » que l'on avait pu craindre⁶¹³. Bien qu'amorçant une évolution sensible, la chambre sociale tempère la remise en cause des méthodes de gestion en enserrant la notion de harcèlement moral autour de trois caractéristiques essentielles qui limitent la reconnaissance de la dimension organisationnelle du harcèlement moral.

204. Acte III, le maintien d'une conception individuée du harcèlement moral. La limite principale de la reconnaissance de la figure du harcèlement moral était le caractère individuel des agissements qui le constituent. Encore faut-il préciser le sens du caractère individuel.

Avant 2008, les cours d'appel avaient majoritairement tendance à exclure la qualification de harcèlement moral dès lors que les actes en cause ne visaient pas spécifiquement le salarié qui intentait l'action judiciaire⁶¹⁴. C'était également la position de certains auteurs⁶¹⁵, sur la base des travaux de M.-F. Hirigoyen qui distingue nettement le harcèlement moral – volonté perverse de destruction – de la « maltraitance managériale »⁶¹⁶.

Pour autant, certaines décisions de cour d'appel ne voyaient pas d'obstacle à la qualification de harcèlement moral dans le fait que les agissements en cause concernaient l'ensemble d'une

612. F. GÉA, Note sous Note sous Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497, *HSBC France* et Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321, *Association Salon Vacances Loisirs*, préc.

613. Frédéric GÉA, « Le droit du travail est-il soluble dans le harcèlement moral ? », *RRJ – Droit prospectif*, 2007, p. 855.

614. Par exemple : CA Nancy, 17 octobre 2007, RG n°06/03310 : le plaignant ne démontre pas que l'employeur ait eu à son égard un comportement différent de celui qu'il a adopté pour les autres commerciaux ; CA Reims, 24 mai 2006, RG n°03/02892 : pas de harcèlement moral dès lors que le comportement reproché concernait tous les salariés ; CA Chambéry, 5 juin 2007, RG n° 06/01128 : la salariée ne démontre pas avoir été la seule concernée par cette mesure. Cités par Patrice ADAM, « Harcèlement moral », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2017. n° 84 ; même auteur, P. ADAM, « Petite balade dans le « contentieux prud'homal »... », préc.

615. Bernadette LARDY-PÉLISSIER, « La prohibition légale du harcèlement », *RJS*, 2006/3, p. 193.

616. M.-F. HIRIGOYEN, *Malaise dans le travail. Harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, op. cit.

collectivité de travail⁶¹⁷. La chambre sociale, dans son arrêt du 10 novembre 2009, *Association Salon Vacances Loisirs*, valide cette seconde approche. En affirmant qu'à certaines conditions les méthodes de gestion peuvent constituer un harcèlement moral, elle admet que les agissements en cause n'aient pas à viser nécessairement un salarié nommément ou que celui-ci soit traité différemment. En d'autres termes, il importe peu que les faits aient pour objet ou pour effet de viser spécifiquement un salarié. Cette solution a été réaffirmée dans un arrêt postérieur avec encore plus de force : « l'existence de plusieurs victimes des faits de harcèlement commis par un supérieur hiérarchique n'exonère pas l'employeur des conséquences de tels agissements à l'égard de l'un des salariés qui les a subis »⁶¹⁸. Néanmoins, il ne faut pas considérer cette solution comme l'abandon absolu d'une conception individualisante du harcèlement et la consécration de ses seuls ressorts collectifs. La Cour de cassation exige toujours que les faits de harcèlement se manifestent sur « un salarié déterminé »⁶¹⁹.

205. Plus encore, l'attendu de principe forgé par l'arrêt *Association Salon Vacances Loisirs* du 10 novembre 2009, souvent repris depuis⁶²⁰, précise que les méthodes de gestion doivent être « mises en œuvre par un supérieur hiérarchique ». Dans cette espèce, un « harceleur » avait pu être identifié justement en la personne du directeur d'établissement⁶²¹. La méthode de gestion doit prendre corps en la personne d'un supérieur hiérarchique⁶²². Dans cette conception, de bout en bout, on trouve une personne, et non pas directement des méthodes de gestion.

La chambre sociale a une conception souple du supérieur hiérarchique. Dans un arrêt du 1^{er} mars 2011⁶²³, la Haute juridiction censure l'arrêt d'appel au motif que « le tiers désigné comme l'auteur des faits de harcèlement moral était chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion, devait former la responsable du restaurant et son équipe et pouvait dès lors exercer une autorité de fait sur les salariés ». Il ressort de cet arrêt que la chambre sociale admet que les méthodes de gestion constitutives du harcèlement moral puissent s'incarner dans la personne d'un tiers à l'entreprise, si tant est qu'il exerce une autorité de fait sur la victime. Cette exigence d'incarnation des méthodes de gestion dans la personne d'un supérieur hiérarchique renoue avec une certaine idée du harcèlement moral comme phénomène interpersonnel.

206. De rares décisions, isolées, ne reprennent pas entièrement l'attendu forgé par l'arrêt *Association Salon Vacances Loisirs* du 10 novembre 2009. Elles ne visent pas la mise en œuvre des mesures de

617. CA Paris, 11 octobre 2007, *Droit ouvrier*, 2007, p. 1, note Patrice ADAM.

618. Cass. Soc., 16 décembre 2009, n° 08-44.575 ; inédit ; *Cah. soc.*, 2010, p. 75, obs. Florian POMMERET et Hadrien GILLIER.

619. Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321, *Association Salon Vacances Loisirs* ; *Bull. civ.*, V, n° 247. « Mais attendu que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé [...] ».

620. Par exemple : Cass. Soc., 21 mai 2014, n° 13-16.341 ; inédit ; Cass. Soc., 17 janvier 2013, n° 11-24.696 ; inédit.

621. Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321, *Association Salon Vacances Loisirs* ; *Bull. civ.*, V, n° 247. « La cour d'appel a relevé que le directeur de l'établissement soumettait les salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe [...] ».

622. Dans le sens de la persistance d'une exigence d'incarnation du harceleur : F. LALANE, « Manager harceleur », *JSL*, n° 379, 8 janvier 2015.

623. Cass. Soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616 ; *Bull. civ.*, V, n° 53 ; *RJS*, 2011/5, p. 265 ; *Droit social*, 2011, p. 594, note Christophe RADÉ ; *Cah. soc.*, 2011, 230, p. 135, note Mathieu FATREZ ; *JCP E*, 2011, 1566, note Pierre FADEUILHE.

gestion par un supérieur hiérarchique. Ainsi, un arrêt en date du 29 janvier 2013 valide le raisonnement de la cour d'appel qui se fonde sur « une pression constante et une baisse des moyens et prérogatives » pour caractériser le harcèlement moral « de la société »⁶²⁴. Ce que montre cette décision, par comparaison, c'est l'impossibilité de saisir le harcèlement moral comme un processus latent né de l'organisation dès lors qu'est exigée l'incarnation des mesures de gestion formulée par l'attendu de principe de l'arrêt *Association Salon Vacances Loisirs* du 10 novembre 2009.

Si la chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas abandonné toute conception individuée des actes de harcèlements, elle n'exige cependant plus l'intention de nuire du harceleur qui incarne les mesures de gestion.

207. Acte IV, l'abandon du critère de l'intention de nuire. Dans une première séquence, entre 2002 et 2009, les juges du fond ont donné une interprétation du harcèlement moral essentiellement comme dégradation volontaire et intentionnelle des conditions de travail⁶²⁵, appuyés en cela par une partie de la doctrine qui y voit le « paroxysme de la négation de l'autre »⁶²⁶. Proches des travaux de M.-F. Hirigoyen, l'amendement porté par C. Hage en 1999 puis lors des débats sur la loi de modernisation sociale définissait d'ailleurs le harcèlement comme une « dégradation délibérée des conditions de travail ».

La définition large de l'article L. 1152-1 du code du travail ne reprenait pas cette condition, justement pour inclure des formes de harcèlement institutionnel⁶²⁷. Cette absence avait pu être applaudie ou regrettée⁶²⁸, autant que l'interprétation contentieuse jugée autant *contra legem*⁶²⁹ que conforme à l'esprit des textes⁶³⁰. Le critère de l'intention de nuire était central dans la distinction entre le harcèlement moral et les prérogatives patronales ou les pressions liées aux contraintes de gestion, même génératrices de stress⁶³¹.

Le pendant à l'ouverture du harcèlement moral aux méthodes de gestion est l'abandon du critère de l'intention de nuire dans l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 10 novembre 2009, *HSBC France*⁶³². En faisant une interprétation littérale de l'article L. 1152-1,

624. Cass. Soc., 29 janvier 2013, n° 11-23.944 ; inédit ; *RJS*, 2013/4, p. 225 ; *D.*, 2013, p. 1026, chron. Pascal LOKIEC et Jérôme PORTA. L'espèce en outre était un peu particulière puisque le salarié victime de harcèlement moral lui-même, était licencié pour faute grave pour avoir harcelé des salariés sous sa direction.

625. P. ADAM, « Petite balade dans le « contentieux prud'homal »... », préc.

626. P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », préc.

627. *Cf. supra*, n° 193, p. 119.

628. Pour une critique : Fabrice BOCQUILLON, « Harcèlement moral au travail : une loi en trompe-l'œil ? », *Droit ouvrier*, 2002, p. 278.

629. C'est la répétition des agissements qui doit primer sur l'intention malveillante. Jacques DELGA et Abiramy RAJKUMAR, « Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine », *Droit ouvrier*, 2005, p. 161.

630. Patrice ADAM, « 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*, 2009, 1404. Du même auteur, sur l'intérêt du recentrage par les juges du fond sur l'intention malveillante, Patrice ADAM, « Harcèlement moral : une qualification en voie de clarification », *RDT*, 2006, p. 10.

631. En ce sens, P. ADAM, « La place (incontournable) de l'intention malveillante... », préc.

632. Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497 ; *Bull. civ.*, V, n° 248. Pour certains auteurs, c'est même cette décision qui a entraîné la mise en cause des organisations du travail pathogènes sous la catégorie du harcèlement moral. Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX, « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », *JCP S*, 2010, 1393.

la chambre sociale considère que le harcèlement moral peut être constitué « indépendamment de l'intention de son auteur ».

Encore faut-il clarifier l'intention dont il est ici fait mention. Selon le Professeur P. Adam, il faudrait distinguer l'intention de nuire de l'intention malveillante ou harcelante qui implique une conscience de nuire, mais pas nécessairement la volonté de le faire⁶³³. La frontière est ténue, et ce d'autant, que la conscience de nuire résulte souvent simplement du caractère objectivement vexatoire ou attentatoire à la dignité des actes en cause. Selon l'auteur, la lecture combinée des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail sur le régime probatoire, montre en filigrane la « place incontournable » de l'intention malveillante comme critère de qualification⁶³⁴. En effet, après que le salarié ait présenté des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, le second temps de l'administration de la preuve laisse à l'employeur le soin de justifier les agissements par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le débat judiciaire qui s'ouvre alors sur les raisons d'agir de l'employeur implique nécessairement un questionnement sur l'intention de l'auteur des actes incriminés⁶³⁵.

208. Plus encore que de procéder une analyse des intentions de l'auteur des actes, qui a nécessairement une teinte psychologique⁶³⁶, les deux arrêts de la chambre sociale du 10 novembre 2009 *HSBC France et Association Salon Vacances Loisir*, ainsi que leurs suites jurisprudentielles, invitent à relire le harcèlement moral au-delà de l'intention malveillante. La question semble se déplacer, et se recentrer, sur celle de la finalité professionnelle ou non des agissements en cause. Ces deux jurisprudences indiquent que les méthodes de gestion ne peuvent fonder, c'est-à-dire ne peuvent justifier, un comportement harcelant de la part d'un supérieur hiérarchique, et ce, indépendamment de son intention. En d'autres termes, l'employeur ne devrait pas pouvoir se dédouaner en prouvant uniquement le caractère professionnel des agissements vexatoires et humiliants en cause, sur le fondement de l'article L. 1154-1 du code du travail.

Est-ce à dire pour autant que la notion de harcèlement moral peut désormais intégrer largement les mesures de gestion et les modes de management du personnel ? La disparition du critère de l'intention n'a-t-il pas cet effet. Il reste un contrôle judiciaire de la normalité des mesures de gestion mises en œuvre, mais, moins focalisé sur les motivations individuelles, il se concentre sur l'abus ou le détournement de pouvoir.

209. Acte V, le harcèlement moral managérial comme défaillance de l'organisation du travail.

La disparition du critère de l'intention de nuire n'a pas pour effet de supprimer tout contrôle des actes de harcèlement eux-mêmes pour se focaliser uniquement sur leurs effets. Les mesures de gestion, pour être qualifiées de harcèlement moral, doivent constituer un abus du pouvoir de direction

⁶³³. P. ADAM, « La « figure » juridique du harcèlement moral managérial », préc ; P. ADAM, « La place (incontournable) de l'intention malveillante... », préc.

⁶³⁴. P. ADAM, « La place (incontournable) de l'intention malveillante... », préc.

⁶³⁵. *Ibid.*

⁶³⁶. « Résolution intime d'agir dans un certain sens, donnée psychologique (relevant de la volonté interne) ». « Intention », Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 8^e éd., coll. « Quadrige », Paris, 2007.

de l'employeur. En ce sens, la notion de harcèlement moral n'est pas fonctionnelle, uniquement caractérisée par ses effets, mais une notion conceptuelle, caractérisée par son essence⁶³⁷.

Lors des débats d'adoption de la loi de modernisation sociale, le harcèlement était compris comme un détournement de pouvoir. Le député C. Hage défendant son amendement expliquait ainsi que le harcèlement s'inscrit dans une question de légitimité des pressions exercées sur le salarié : « Soit ces dernières ont une finalité professionnelle, c'est-à-dire la mise en œuvre du contrat de travail, et dans ce cas, même si l'on peut parfois les déplorer, elles n'en sont pas moins légitimes. Soit la dégradation des conditions de travail résulte d'un détournement du contrat de travail, dans le but unique de nuire au salarié et, dans ce cas, il semble difficilement admissible que de tels comportements ne soient pas sanctionnés »⁶³⁸.

La figure du harcèlement moral managérial telle qu'elle ressort désormais de l'arrêt *Association Salon Vacances Loisirs* du 10 novembre 2009 induit que les méthodes de gestion, ayant par définition une finalité professionnelle, peuvent intégrer la catégorie de harcèlement moral, dès lors qu'elles remplissent les critères de l'article L. 1152-1 du code du travail. Le contrôle de la qualification ne porte pas sur la finalité et la motivation des actes, mais bien plus sur leur caractère objectivement condamnable. Les mesures de gestion en cause doivent dépasser le cadre normal du pouvoir de direction de l'employeur et ainsi constituer un abus ou un détournement de pouvoir pour prétendre être qualifiées de harcelantes.

210. De prime abord, une certaine contradiction niche dans ce syllogisme judiciaire. Comment considérer en effet qu'en matière de harcèlement moral l'organisation du travail est anormale et abusive et néanmoins l'ériger en méthode de gestion ? Cela revient à admettre, d'une part, le caractère systématique des mesures de gestion en cause dans l'entreprise et, d'autre part, à relever la déviance de celles-ci par rapport à une norme⁶³⁹. L'apparent paradoxe du syllogisme judiciaire se résout si l'on conçoit le harcèlement moral managérial essentiellement comme une défaillance dans l'organisation du travail.

La défaillance de l'organisation du travail se présente comme ponctuelle et non systématique. En effet, sanctionnant l'employeur pour l'usage de son pouvoir d'organisation du travail lorsqu'il s'avère anormal, le juge opère une mise en récit des faits pour établir à quel point ceux-ci s'éloignent d'un modèle standard⁶⁴⁰. En d'autres termes, admettre que certaines mesures de gestion relèvent de l'abus du pouvoir d'organisation de l'employeur ne revient pas à condamner un certain type d'organisation du travail comme harcelant. Il s'agit, au cas par cas, de condamner la mise en œuvre concrète de cette organisation⁶⁴¹.

⁶³⁷. *Contra*. F. GÉA, « Le harcèlement moral, un système d'imputation », *RDT*, 2010, p. 39.

⁶³⁸. C. HAGE, Discussion en séance publique, 1^{re} lecture de la loi de modernisation sociale, 3^e séance du jeudi 11 janvier 2001, contre-rendu intégral p. 32 : <http://www.assemblee-nationale.fr/11/cr/html/20010114.asp>

⁶³⁹. Sur la notion de méthode de gestion : Christine LABBÉ, « Agir sur le processus de harcèlement : l'enrayer et le prévenir », *Droit ouvrier*, 2002, p. 267.

⁶⁴⁰. François OST, « Penser par cas : la littérature comme laboratoire expérimental de la démarche juridique », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, n° 73, 2014, p. 99. La technique de l'abus de droit est une technique d'adaptation de la qualification au cas et de réhabilitation de la casuistique.

⁶⁴¹. Sur cette difficulté, *cf. infra*, n° 785, p. 412 et s.

211. Cette façon de concevoir le harcèlement moral managérial essentiellement comme une défaillance de l'organisation du travail fait écho à des débats agitant les sciences humaines qui prennent le travail pour objet. Certains auteurs relèvent ainsi que cette conception du harcèlement comme défaillance de l'organisation est « un peu naïve », car « elle laisse supposer que la direction de l'entreprise ne tire jamais bénéfice du climat délétère qui, à un moment ou à un autre, peut y régner »⁶⁴². En d'autres termes, les méthodes de gestion dites harcelantes peuvent parfois constituer non pas une simple défaillance, mais une réelle stratégie. Concevoir le harcèlement moral managérial pour l'essentiel comme une défaillance de l'organisation du travail pourrait contribuer à laisser ne pas réprimer des méthodes de gestion qui sont au contraire intrinsèquement source de souffrance.

212. Si la catégorie juridique de harcèlement moral montre ici ses limites, elle demeure l'une des voies privilégiées de reconnaissance juridique des effets de l'organisation du travail sur la santé mentale. À travers la figure du harcèlement moral managérial, l'organisation du travail se confirme comme la source ou la cause de risques professionnels et particulièrement des risques dits psychosociaux. Cette figure informe encore sur le contenu de l'organisation du travail. À travers elle, peut être saisie et appréhendée la qualité des rapports humains entre collègues, et surtout, des rapports hiérarchiques. En effet, si le harcèlement moral managérial peut être caractérisé par des méthodes de gestion, la catégorie implique toujours de saisir le supérieur hiérarchique qui les met en œuvre et les travailleurs qui les subissent. En cela, la figure du harcèlement moral souligne un trait essentiel de l'organisation du travail : le rôle de l'encadrement et de la hiérarchie.

213. La catégorie juridique de harcèlement moral a absorbé, un temps, la plupart des questions juridiques relatives à la santé mentale, mais les limites du harcèlement moral managérial qui émergent de la jurisprudence rendent nécessaire de distinguer les effets plus diffus de l'organisation du travail sur la santé par une autre catégorie : le stress au travail⁶⁴³.

B. Le stress et les nouvelles formes d'organisation du travail

214. La mise en cause des capacités de résistance des travailleurs à l'usure ou la fatigue⁶⁴⁴ due à l'intensité du travail⁶⁴⁵ est ancienne. Mais elle connaît une nouvelle formulation dans les années

642. Damien CRU, « Le mal-être au travail, comment intervenir ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 5, 2001, p. 57, spé. 61.

643. Nicole MAGGI-GERMAIN, « Le stress au travail », *RJS*, 2003/3, p. 191 ; Pierre-Yves VERKINDT, « Travail et santé mentale », *SSL*, 2003, 1112. La distinction devient d'autant plus nécessaire avec l'apparition de la figure du harcèlement moral managérial : Isabelle MATHIEU, « L'évolution de la notion de harcèlement, la montée en puissance du stress : un parallèle à faire ? », *JSL*, 201, 271.

644. Dans le deuxième tiers du XIX^e siècle, la fatigue ouvrière, pour l'essentiel physique, n'est pas niée, au contraire, mais imputée à de mauvaises conditions de vie plutôt qu'à de mauvaises conditions de travail. Dans la période qui court de 1880 à 1914, la psychophysiologie, en plein développement, se donne pour ambition de mesurer scientifiquement l'effort à l'origine du sentiment de fatigue chez les ouvriers. Les recherches abondent dans le sens d'une détermination possibles de règles d'utilisation normales de la « machine humaine » M. LORIOU, *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, op. cit., p. 65-74. La rationalisation et l'intensification du travail qui en résultent donne un second souffle à la critique des conditions de travail dans le *sweating system* à la fin du XIX^e et au début du XX^e : Fernand PELLOUTIER et Maurice PELLOUTIER, *La vie ouvrière en France*, Schleicher frères, VIII, coll. « Bibliothèque internationale des sciences sociologiques », Paris, 1900 ; Léon BONNEFF et Maurice BONNEFF, *La vie tragique des travailleurs. Enquêtes sur la condition économique et morale des ouvriers et ouvrières d'industrie*, J. Rouff, Paris, 1908 ; Emile POUGET, *L'organisation du surmenage : le système Taylor*, Ed. Marcel Rivière, Paris, 1914.

645. À mesure que l'organisation tayloriste du travail se développe et gagne de nouveaux secteurs d'activités dans l'Entre-deux-guerres, les recherches sur la fatigue industrielle mettent au premier plan la fatigue mentale du travail

1980 avec le stress professionnel. Cette catégorie sociale pour décrire le mal-être au travail, émerge dans une période marquée par une nouvelle intensification du travail liée au développement de nouvelles techniques managériales et à la pression exercée par des conditions d'emploi défavorables⁶⁴⁶.

À l'instar du harcèlement moral, le stress professionnel n'échappe pas à une polarisation entre une conception individuelle, axée sur les capacités de résistance des travailleurs, et une conception plus organisationnelle, axée sur la recherche des facteurs de stress⁶⁴⁷. Cependant, sa réception dans le champ juridique paraît davantage s'orienter vers la seconde conception.

Le stress au travail permet de saisir les effets des nouvelles formes d'organisation du travail sous deux aspects. Il sert, d'abord, à saisir les effets de l'intensification du travail sur la santé (1.), et de plus en plus, à prendre en compte les effets de certaines méthodes de management (2.).

1. Le stress professionnel et l'intensification du travail

215. L'intensification du travail désigne l'augmentation des « exigences associées à l'exécution du travail en termes quantitatifs (contraintes de temps, quantité de travail excessive, etc.), mais aussi qualitatifs (complexité mal maîtrisée des tâches, concentration, demandes contradictoires, responsabilités, etc.) »⁶⁴⁸. Loin d'avoir été réduite par l'évolution des techniques, l'intensité du travail s'est au contraire accrue depuis les années 1980⁶⁴⁹. Elle peut être génératrice de stress quand les exigences du travail paraissent trop élevées au travailleur pour y faire face avec ses ressources⁶⁵⁰, c'est-à-dire lorsque la charge de travail lui apparaît excessive⁶⁵¹.

Les premières appréhensions du stress dans l'ordre juridique semblent orientées vers l'appréhension des effets de l'intensification du travail sur la santé des travailleurs.

216. Le rapport du Conseil économique et social du 23 février 1994 et les effets de l'intensification du travail. Un rapport du Conseil économique et social rendu en 1994 témoigne du changement qui s'opère dans la prise en compte et l'appréhension des facteurs organisationnels des risques professionnels⁶⁵². Le rapport consacre une partie à décrire l'intensification du travail,

.....
manuel induite par la parcellisation des tâches. M. LORIOU, *op. cit.*, p. 77-80.

646. En ce sens, le stress au travail est la mise en forme, l'étiquette, d'un malaise social : Marc LORIOU, « Les formes sociales du stress. Présentation » in Marie BUSCATTO, Marc LORIOU et Jean-Marc WELLER (dir.), *Au-delà du stress au travail. Une sociologie des agents publics au contact des usagers*, coll. « Clinique du travail », Erès, Ramonville-Saint-Agne, 2008, p. 15-22.

647. Le rapport Nasse et Légéron dans un souci de synthétisation des travaux scientifiques existants oppose l'approche médicale et l'approche ergonomique du stress : « la première défendrait une vision « collective » du problème, et l'autre « individuelle ». La première s'axerait, jusque dans les indicateurs et les actions de lutte contre le stress qu'elle propose, sur les conditions de travail, et l'autre sur la santé mentale de l'individu » Philippe NASSE et Patrick LÉGERON, *Rapport sur la détermination la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, mars 2008, p. 11.

648. Michel GOLLAC et Marceline BODIER, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au TRAVAIL, 2011, p. 85. Voir également : François GAUDU, Raymonde VATINET, Florence CANUT, *op. cit.*, n° 281, p. 233-234.

649. Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF, « *Citius, altius, fortius*. L'intensification du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 114, 1996, p. 54 ; Michel GOLLAC, « L'intensité du travail. Formes et effets », *Revue économique*, n° 56, 2005, p. 195.

650. M. GOLLAC et M. BODIER, préc.

651. Sur cette notion Luc DE MONTVALON, *La charge de travail. Pour une approche renouvelée du droit de la santé au travail* Toulouse Capitole, 2018, p. n° 24 et s., p. 23 et s ; Marlie MICHALLETZ, « Pour une approche objective de la charge de travail », *JCP S*, 2018, 1395.

652. Rapport du Conseil économique et social présenté par M. Fabre, *Les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

sensible pour toutes les catégories de travailleurs. Y sont étudiées les « contraintes d'horaires, de rythmes et les tensions nées de la transformation de la nature du travail ». Si ces contraintes étaient déjà connues⁶⁵³, c'est dans l'exposé des répercussions des contraintes de temps sur la santé des salariés que le rapport amorce un changement de perspective. Y sont relatés leurs effets sur « le stress et la charge mentale ». Le rapport fait une brève revue de littérature sur le sujet⁶⁵⁴. Ce rapport de 1994 du Conseil économique et social constitue l'une des premières synthèses institutionnelles à destination des pouvoirs publics qui fasse état du lien entre certaines dimensions de l'organisation du travail, le stress et la charge mentale des salariés.

Le stress professionnel est lié, dans ces premières acceptions, essentiellement à l'évolution des tâches et des contraintes temporelles associées. Cette trace du stress, comme l'effet de la surcharge de travail liée à l'intensification du travail, se retrouve dans la jurisprudence.

217. Le stress professionnel et le contrôle de la surcharge de travail dans la jurisprudence.

Une partie du contentieux qui se noue reprend ce problème de l'intensification du travail et de la surcharge de travail. L'existence d'une situation de stress prolongée liée au travail, liée à une surcharge de travail notamment, permet de caractériser le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité⁶⁵⁵. Le contentieux qui se noue à propos de l'information-consultation du CHSCT⁶⁵⁶ ou de son droit à l'expertise manifeste également le lien entre le stress et l'accroissement de la charge de travail liée à une nouvelle répartition des tâches ou aux évolutions de l'organisation du temps de travail⁶⁵⁷.

218. Le stress professionnel permet ainsi de saisir les effets de l'intensification du travail sur la santé mentale des travailleurs. Émerge en filigrane les effets des nouvelles formes d'organisations du travail qui accroissent les tâches à exécuter et les rythmes, les cadences ou la productivité. À ce premier lien tracé entre le stress professionnel et l'intensification du travail s'ajoute un second, lié davantage au management.

2. Le stress professionnel et les nouvelles formes de management

219. Au-delà de l'intensification du travail, le stress professionnel permet de mettre en lumière les effets de certaines formes de management sur la santé des travailleurs.

220. La description conventionnelle des facteurs de stress au travail. Les négociations professionnelles menées au niveau européen et au niveau national ont contribué à intégrer un peu plus le stress au travail dans l'univers juridique. L'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004, comme, au niveau national, l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, donnent

.....
Analyse et prévention, 1994. M. FABRE, préc.

653. Sur le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail, cf. *supra*, n° 118, p. 83 et s.

654. M. FABRE, préc.

655. Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082; *Bull. civ.*, V, n°71; *RJS*, 2013, 361, p. 313; Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082; *Bull. civ.*, V, n° 71; *SSL*, 2013, obs. Victoria CHANDIVERT; *RDT*, 2013, p. 328, note Bernadette PÉLISSIER; *JCP S*, 2013, 1315, obs. Françoise PELLETIER; *JSL*, 2013, 342, note Jean-Emmanuel TOURREIL.

656. Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-15.815; inédit.

657. Les contentieux relatifs aux réorganisations de la Fnac ou La Poste l'illustrent : Cass. Soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321, *Fnac Relais*; inédit; Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-26.699 et n°17-26.700, *La Poste*; inédit.

une description du stress professionnel plus qu'une réelle définition⁶⁵⁸. Les deux descriptions s'accordent à considérer le stress comme un état de l'individu, et non une maladie ; état qui est la conséquence du déséquilibre entre la perception que l'individu se fait des contraintes qui pèsent sur lui et de ses propres moyens. L'accord-cadre européen précise que cet état de stress s'accompagne de plaintes ou de dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux⁶⁵⁹.

Les facteurs de stress sont décrits aux articles suivants de l'accord-cadre. Relatifs à l'identification des problèmes de stress au travail, ils font apparaître des facteurs de stress déjà identifiés comme l'aménagement du temps de travail, la charge de travail, ou l'exposition à un environnement physique agressif (bruit, chaleur, substances nocives, etc.)⁶⁶⁰. Les deux accords ajoutent cependant la référence à deux facteurs de stress : la « communication » et les « facteurs subjectifs »⁶⁶¹. Le premier de ces facteurs vise la communication interne à l'entreprise, et notamment l'incertitude quant à ce qui est attendu au travail, aux perspectives d'emploi ou aux changements à venir. Le second de ces facteurs vise les pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, et l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle⁶⁶².

221. La réception de ces accords dans le champ juridique trouve un écho dans le rapport Gollac qui estime que c'est « l'environnement organisationnel » qui est cœur des recherches scientifiques⁶⁶³. Le rapport analyse huit facteurs de risques. Les caractéristiques individuelles des travailleurs y tiennent peu de place. À côté de l'intensité et du temps de travail, le rapport évoque les exigences émotionnelles fortes, le manque d'autonomie, les mauvais rapports sociaux de travail, la souffrance éthique ou encore l'incertitude quant à l'emploi.

Cet enrichissement des facteurs de stress professionnel, s'il ne nie pas le poids de l'intensification du travail et de la surcharge de travail, ouvre la voie à une mise en cause de certaines méthodes ou pratiques de management comme sources de stress au travail.

222. Le stress au travail et le contrôle du management dans la jurisprudence. Dans la jurisprudence, le stress se présente comme l'un des effets de nouvelles formes de management. La chambre sociale de la Cour de cassation vise parfois des « pratiques managériales »⁶⁶⁴, le manque de communication et la crainte de représailles en cas de contestation de l'encadrement⁶⁶⁵, ou l'« isolement total » dans lequel sont placés les salariés⁶⁶⁶. Ce sont parfois des dispositifs de gestion

658. M. Véricel, « Stress au travail : conclusion d'un accord national interprofessionnel », *RDT*, 2008, p. 751 ; Loïc LEROUGE, « Le stress au travail, objet d'un ANI », *SSL*, 2008, 1365.

659. Accord-cadre européen, 8 octobre 2004, art. 3 : « Stress is a state, wich is accompanied by physical, psychological or social complaints or dysfunctions », Accord-cadre européen sur le stress au travail, 8 octobre 2004, art. 3.

660. Art. 4, Accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004, préc. ; art. 4, ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008, préc.

661. *Ibid.*

662. *Ibid.*

663. M. GOLLAC et M. BODIER, préc.

664. Le terme est emprunté à M. DEL SOL, « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », préc.

665. Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-19.889 ; inédit.

666. Cass. Soc., 2 mars 2011, n° 09-11.545 ; inédit.

qui sont évoqués, comme les entretiens annuels d'évaluation et les « pressions psychologiques » qu'ils induisent⁶⁶⁷, ou encore le *benchmark*⁶⁶⁸. La Haute juridiction va jusqu'à mettre en cause des modes ou des types de management pour leurs effets dévastateurs sur la santé. Elle a ainsi pu mettre en cause « des méthodes de management brutales »⁶⁶⁹, « un mode de management par la peur »⁶⁷⁰ ou « un management par objectifs intensifs »⁶⁷¹.

223. L'apparition du stress professionnel dans les documents institutionnels, puis dans la négociation collective et dans la jurisprudence confirme le rôle de l'organisation du travail dans ces phénomènes qui affectent la santé physique et mentale des travailleurs. La prise en compte des causes organisationnelles du stress professionnel donne à voir deux facettes de l'organisation du travail. Elle comprend d'une part, les composantes matérielles et temporelles de l'exécution du travail et les charges de travail qu'elles induisent, et d'autre part, les différentes formes de contrôle et de direction des travailleurs, et particulièrement de la communication, de l'évaluation ainsi que du contrôle des objectifs et des performances.

Conclusion de paragraphe

224. L'appréhension juridique du stress au travail confirme l'une des observations relatives au harcèlement moral managérial. Les causes organisationnelles des risques psychosociaux doivent être recherchées dans les relations sociales et hiérarchiques en vigueur dans l'entreprise. Ces relations ne s'entendent pas seulement des aspects interindividuels, mais bien comme une composante de l'organisation du travail, décidée, façonnée et maîtrisée par l'employeur. L'employeur est responsable du cadre social dans laquelle s'exécute l'activité de travail, soit qu'il impose un mode de management volontairement violent ou stressant, soit que, ne l'encadrant pas suffisamment bien, il entraîne sa défaillance et l'apparition de situation de harcèlement par des supérieurs hiérarchiques.

667. Cass. Soc., 28 novembre 2007, n° 06-21.964; *Bull. civ.*, V, n° 201; *RJS*, 2008/2, 109; *RDT*, 2008, p. 111, note Loïc LEROUGE; *RDT*, 2008, note Patrice ADAM.

668. CA Lyon, 21 février 2014, n° 12/06988, *CERA c/ Syndicat Sud BPCE*; TGI Lyon, 4 septembre 2012, n° 11/05300, *Syndicat Sud BPCE c/ CERA*. P.-Y. VERKINDT, « Le benchmark touché au cœur ? », *SSL*, 2012, n°1551. Sur ces décisions, cf. *infra*, n° 785, p. 412 et s.

669. Cass. Soc., 9 décembre 2015, n° 14-23.355; inédit.

670. Cass. Soc., 6 décembre 2017, n° 16-10.887 et n° 16-10.888; inédit.

671. Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321, *Association Salon Vacances Loisirs*; *Bull. civ.*, V, n° 247.

CONCLUSION DE SECTION

225. La montée des impératifs de protection de la santé et de la sécurité en droit du travail et les transformations des formes de travail et de production, rendent nécessaire l'appréhension de la variété des causes physiques, psychiques et sociales des risques professionnels. Le concept d'organisation du travail paraît pouvoir saisir cette pluralité de source des risques professionnels et leurs interactions. Il désigne autant la diversité des formes de l'exécution du travail que la variété des formes d'exercice du pouvoir dans l'entreprise. En effet, s'il comprend les aspects matériels de l'activité de travail, c'est-à-dire l'environnement physique, les machines, équipements, matériaux et produits utilisés, le concept d'organisation du travail rend compte également de leur utilisation collective et du réseau de relations hiérarchiques dans lesquelles ils s'inscrivent.

Conclusion de chapitre

226. Au prisme des conditions de travail ou dans la recherche de la source des risques professionnels, le concept d'organisation du travail révèle ses multiples composantes. L'environnement physique, les tâches et les rythmes de travail, les relations hiérarchiques, les modalités de contrôle des travailleurs ou de communication entre eux, illustrent la variété des éléments qui le tissent. Ils permettent de saisir les voies par lesquelles activité de travail et pouvoir de l'employeur créent et causent des risques professionnels.

La mise en lumière récente du concept d'organisation du travail à travers les nouveaux risques professionnels ou la participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail constituent peut être une forme d'adaptation de l'ordre juridique aux évolutions qui affectent le tissu productif depuis la fin des années 1970 et la grande entreprise tayloriste. Les différentes composantes du concept juridique d'organisation du travail ainsi révélées lui assure une plasticité suffisante pour désigner, dans l'ordre juridique, une grande variété de modèles productifs et leurs effets sur la santé et la sécurité des travailleurs.

CONCLUSION DU TITRE 1

227. Le concept juridique d'organisation du travail apparaît central dans le droit de la santé et de la sécurité au travail. Dans l'ombre de la catégorie juridique de risque professionnel, il constitue l'un des traits constitutifs et structurants de la prévention. Les évolutions tendant à accentuer le caractère global des risques ou leur nouveauté, soulignent son caractère essentiel. La montée en force des impératifs de protection de la santé et de la sécurité ou la mise en cause des conditions de travail, révèlent les différentes composantes du concept. Celles-ci permettent de désigner les caractéristiques du travail et du pouvoir dans une entreprise même lorsqu'elles s'éloignent du modèle originel de la grande entreprise industrielle et de l'organisation fordo-tayloriste du travail.

La mise en rapport de la catégorie de risque professionnel et du concept d'organisation du travail révèle en effet la double dimension technique et sociale de cette dernière⁶⁷². Ces deux dimensions permettent d'ordonner les différentes composantes de la coordination par l'employeur des travailleurs et des choses⁶⁷³ qui se dégagent des évolutions du droit positif.

228. **La dimension technique de l'organisation du travail.** La technique peut être entendue comme l'activité efficace, c'est-à-dire conforme à un but⁶⁷⁴. Elle peut s'entendre dans un sens restreint comme les objets matériels nécessaires à une action⁶⁷⁵. Y sont incluses les choses du travail⁶⁷⁶ – machines, équipements⁶⁷⁷, installations et lieux⁶⁷⁸, agents radiologiques⁶⁷⁹, chimiques⁶⁸⁰,

672. La sociologie du travail distingue deux aspects de la division du travail : la division technique et la division sociale. Pierre NAVILLE, « Division du travail et répartition des tâches » in Geroges FRIEDMANN et Pierre NAVILLE (dir.), *Traité de sociologie du travail*, vol. 1, 3^e éd., Armand Colin, Paris, 1970, p. 371-386 ; Alain TOURAINE, « L'organisation professionnelle de l'entreprise » in Geroges FRIEDMANN et Pierre NAVILLE (dir.), *Traité de sociologie du travail*, vol. 1, 3^e éd., Armand Colin, Paris, 1970, p. 387-427. Philippe RIUTORT, « Le travail » in, *Précis de sociologie*, PUF, Paris, 2014, p. 379-416. Dans une perspective économique : Thomas COUTROT, « La division du travail » in, *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, Paris, 2002, p. 20-40. Et en psychodynamique : Christophe DEJOURS, « Organisation du travail – Clivage – Aliénation », *Travailler*, n° 28, 2012, p. 149. D'autres types de division du travail sont cependant envisagées : Michel DE COSTER, « Les divisions sociales du travail » in Michel De COSTER et François PICHHAULT (dir.), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck Supérieur, Louvain-la-Neuve, 1998, p. 221-245.

673. Sur cette définition de l'organisation du travail, cf. *supra*, n° 16, p. 23.

674. En ce sens : Robert CRESSWELL, « Technologie culturelle », in *Encyclopaedia universalis*. Voir également : Yves SCHWARTZ, « Technique » in Denis KAMBOUCHNER (dir.), *Notions de philosophie*, Tome II, coll. « Folio. Essais », Gallimard, Paris, 1995, p. 223-283 ; Christophe DEJOURS, *Le facteur humain*, PUF, coll. « Que sais je ? », Paris, 2018.

675. « Technique », TLFi, 2^e sens. Voir sur ce point : C. DEJOURS, *Le facteur humain*, *op. cit.*, p. 16 ; Y. SCHWARTZ, *op. cit.* spé. p. 224-227 ; J. Porta in Jérôme PORTA et Alexandra BIDEZ, « Le travail à l'épreuve du numérique. Regards disciplinaires croisés, droit/sociologie », *Droit social*, 2016, p. 328.

676. Jean-Pierre LABORDE, « Le droit du travail et les choses » in, *Les orientations sociales du droit contemporain. Ecrits en l'honneur de Jean Savatier*, PUF, Paris, 1992, p. 267-282.

677. Art. R. 4311-1 et s. c. trav. Cf. *infra*, n° 570, p. 307 et s.

678. Art. R. 4211-1 et s. c. trav. Cf. *infra*, n° 570, p. 307 et s.

679. Cf. *infra*, chap. 6, p. 000.

680. Art. R. 4411-1 et s. c. trav. Cf. *infra*, n° 693, p. 369 et s.

physiques⁶⁸¹, biologiques⁶⁸² –, utilisés dans la production et faisant l'objet de dispositions légales et réglementaires évoluant au « rythme des développements technologiques »⁶⁸³. Ces choses⁶⁸⁴ ne restent pas inertes. Elles sont maniées et utilisées par les travailleurs. La dimension technique de l'organisation du travail comprend également le savoir-faire dans le maniement des instruments et des outils, et vise essentiellement « les usages du corps dans le travail »⁶⁸⁵, c'est-à-dire les gestes, les procédés ou les opérations⁶⁸⁶. Source de risques professionnels, comme les affections périarticulaires ou les facteurs de pénibilité⁶⁸⁷, gestes et procédés sont aussi gage de l'absence de danger de l'utilisation des choses du travail⁶⁸⁸.

Dans sa dimension technique orientée vers l'efficacité, l'organisation du travail vise à obtenir le meilleur rendement⁶⁸⁹. La rationalisation de l'usage du temps de travail, à la racine du taylorisme⁶⁹⁰, n'a pas disparu. Le temps y est alors entendu davantage comme un rythme⁶⁹¹ que comme une durée⁶⁹². Ces rythmes sont appréhendés autant comme modalités de répartition et d'aménagement du temps de travail sur la journée, la semaine ou l'année, que comme les cycles opératoires, les cadences ou les normes de productivité⁶⁹³ qui pèsent sur les gestes et les opérations techniques elles-mêmes⁶⁹⁴. L'encadrement du temps et des rythmes de travail impose une discipline collective aux travailleurs⁶⁹⁵. La coordination qui en résulte suppose une répartition des tâches et des fonctions dans le collectif de travail qui, en retour, détermine le contenu du travail de chaque travailleur⁶⁹⁶. L'affectation d'un travailleur à certaines tâches, à un poste de travail, à une fonction, ou à un emploi y est déterminante. Source de stress et d'anxiété lorsqu'elle entraîne une augmentation

681. Art. R. 4431-1 (bruit) ; art. R. 4441-1 (vibrations mécaniques) c. trav. Cf. *infra*, n° 693, p. 369 et s.

682. Art. R. 4421-1 et s. c. trav. Cf. *infra*, n° 693, p. 369 et s.

683. Pierre-Yves VERKINDT, « L'irrésistible ascension du droit de la santé au travail », *JCP S*, 2015, 1243.

684. Sur les choses du travail, comme image juridique des moyens de production, cf. *supra*, n° 19, p. 24.

685. C. DEJOURS, *Le facteur humain*, *op. cit.*, p. 17. Voir également : Alain SUPIOT, « Travail, droit et technique », *Droit social*, 2002, p. 13 ; J. PORTA et A. BIDET, *préc.*

686. R. CRESSWELL, *op. cit.*

687. Cf. *infra*, n° 266, p. 158 et s.

688. Cf. *infra*, n° 614, p. 326 et s.

689. P. NAVILLE, *op. cit.* Pierre NAVILLE, *Le nouveau Léviathan. De l'aliénation à la jouissance*, Anthropos, Tome I, coll. « Sociologie et travail », Paris, 1970. L'auteur tend à assimiler l'usage moderne du terme « organisation du travail » à un « système de mesures appliquées à l'effort, au temps, à l'opération, au produit ». *Ibid.*, p. 368.

690. Elle s'étend même à des secteurs qui n'en relevaient pas : Daniele LINHART, « Des changements moins audacieux » *in*, *La modernisation des entreprises*, La Découverte, Paris, 2010, p. 45-61. spé. p. 55-57

691. P. NAVILLE, *Le nouveau Léviathan. De l'aliénation à la jouissance*, *op. cit.* Voir également : Jérôme PÉLISSE, « Temps », *in* Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT et Arnaud MIAS, *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, Paris, p. 786-792.

692. Jérôme PÉLISSE, « À la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et emploi*, n° 90, 2002, p. 7.

693. Valérie PONTIF, « Les rythmes de travail », 2012, p. 208.

694. L'article L. 4121-2, 4°, vise la limitation du « travail monotone » et du « travail cadencé ». L'article L. 4161-1 c. trav. inclut parmi les facteurs de pénibilité relatif à « certains rythmes de travail », le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, ainsi que le travail répétitif.

695. Alain SUPIOT, « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Droit social*, 1995, p. 947.

696. P. NAVILLE, « Division du travail et répartition des tâches », *op. cit.* C. DEJOURS, « Organisation du travail – Clivage – Aliénation », *préc.*

de la charge de travail, la répartition des tâches décidée par l'employeur n'est pas seulement génératrice de risques, son encadrement sert aussi la protection de la santé des travailleurs⁶⁹⁷.

La répartition des tâches dans l'entreprise, liée à la recherche d'efficacité technique de la production, est également soumise aux rapports hiérarchiques⁶⁹⁸ qui constituent l'essentiel de la dimension sociale de l'organisation du travail.

229. La dimension sociale de l'organisation sociale. La dimension sociale de l'organisation du travail désigne les rapports humains⁶⁹⁹ ou les « relations sociales » entre les travailleurs et avec la hiérarchie⁷⁰⁰. La hiérarchie est constituée des « degrés gradués de pouvoirs, de situation et de responsabilités »⁷⁰¹ formés de la délégation par l'employeur de pouvoirs ou de fonctions à différents travailleurs⁷⁰². La structure ou la ligne hiérarchique⁷⁰³ laisse entrevoir, au-delà de la distinction entre cadres et non-cadres, une variété d'échelons hiérarchiques intermédiaires⁷⁰⁴. Présente dans quelques dispositions du code du travail⁷⁰⁵, elle apparaît indispensable dans la prise en compte juridique des risques psychosociaux ou même à l'imputation de la charge des risques professionnels dans les formes complexes d'organisation.

La structure hiérarchique, en effet, sert à l'exercice du pouvoir dans l'entreprise et précisément, au lien entre les décisions de la direction et l'activité technique de travail⁷⁰⁶. Si la structure hiérarchique n'a pas disparue avec la transformation des modes de management, les modalités et les méthodes d'encadrement et de contrôle des travailleurs ont évolué⁷⁰⁷. La prise en compte juridique de ces pratiques managériales ou modes de management permet d'éclairer une partie des causes de risques pour la santé physique et mentale.

La dimension technique et la dimension sociale de l'organisation du travail permettent de saisir comment l'ordre juridique tisse les liens de causalité avec les risques professionnels.

697. Sur ces notions, *cf. infra*, n° 884, p. 467 et s.

698. En ce sens : P. NAVILLE, « Division du travail et répartition des tâches », *op. cit.*

699. *Ibid.*

700. Le terme est employé à l'article L. 4121-2, 7° du code du travail.

701. « Hiérarchie », TLFi, 2^e sens. Philippe LANGLOIS, « La hiérarchie des salariés » *in, Tendances du droit du travail français contemporain. Etudes offertes à G. H. Camerlynck*, Dalloz, Paris, 1977, p. 185-208 ; Danièle LOSCHAK, « Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration », *Droit social*, 1982, p. 22. Sur les liens entre l'émergence de la subordination juridique et la gestion hiérarchisée dans les grandes entreprises : Cyril WOLMARK, « L'émergence de la subordination », *SSL*, 2013, 1576.

702. Sur cette appréhension de la délégation de pouvoir ou de fonctions, *cf. infra*, n° 957, p. 505 et s ; n° 973, p. 513 et s.

703. Le terme de « ligne hiérarchique » est retenu par certaines législations étrangères pour désigner cette structure qui comprend les dirigeants, que ce soit au niveau supérieur ou aux échelons inférieurs, du manager au contremaître. Il s'agit de la Belgique : Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M. B. 18.9.1996) ; Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (M. B. 31.3.1998).

704. En outre, la structure hiérarchique peut être variable : A. TOURAINÉ, *op. cit.*

705. Art. L. 4121-3 c. trav. et art. L. 2281-3 c. trav.

706. A. TOURAINÉ, *op. cit.*, p. 413.

707. Alain SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 2000, p. 131 ; Aurore CHAIGNEAU et Thomas PASQUIER, « Capital, travail et entreprise numérique » *in, À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 2018, p. 186-204 ; Pascal LOKIEC et Judith ROCHFELD, « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination » *in, À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 2018, p. 545-568. Sur l'évaluation : Magali ROUSSEL, *L'évaluation professionnelle des salariés*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2019.

Titre 2

L'ÉLABORATION DES CAUSALITÉS ENTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

230. Les liens entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail sont d'un genre particulier. Leur reconnaissance procède en effet de l'établissement d'un lien de causalité.

L'évolution des formes d'organisation du travail et des risques qu'elles génèrent remodèlent en profondeur ces liens⁷⁰⁸. La causalité simple à établir entre l'atteinte à la santé physique et l'accident mettant en cause une machine ou un outil dans une entreprise industrielle ne permet plus d'englober l'ensemble des rapports entre les risques professionnels et l'organisation du travail. Depuis la fin du XIX^e siècle, l'évolution de la nature des activités productives, du contenu des tâches, de l'intensité du travail ou de son organisation temporelle, semble remettre en question les anciennes causalités. L'émergence de la santé mentale en droit du travail trouble encore davantage la reconnaissance des liens de causalité entre les risques professionnels et l'organisation du travail. Elle suppose en effet d'appréhender non plus seulement la dimension matérielle et technique du travail, mais également les rapports humains et sociaux entre les travailleurs, et la façon dont ils sont encadrés et contrôlés par la hiérarchie. La liste des risques professionnels s'allonge. S'y côtoient des risques déjà connus dont la causalité est toujours plus épineuse à caractériser comme les cancers, et des risques qui acquièrent une ampleur inédite comme les troubles musculosquelettiques ou les risques psychosociaux.

Les mutations de la reconnaissance des liens de causalité juridique entre les risques professionnels et l'organisation du travail sont ainsi partie liée aux évolutions technologiques, sociales et économiques ayant affecté le travail et la production.

231. Ces mutations semblent tenir également à la conscience sociale accrue de la prolifération des risques et au progrès des connaissances scientifiques et médicales⁷⁰⁹. Conscience sociale et connaissances scientifiques n'impliquent pas mécaniquement la reconnaissance juridique des liens de causalité entre les risques professionnels et l'organisation du travail. Paradoxalement, le sentiment contraire

⁷⁰⁸. Sur cet aspect en droit de la sécurité sociale : Morane KEIM-BAGOT, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, Dalloz, 148, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2015.

⁷⁰⁹. Sur leur importance dans la reconnaissance de la santé mentale en droit social : Loïc LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, 40, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2005, p. 139, n° 489 et s.

semble d'abord gagner. Les débats scientifiques sur la multifactorialité des risques et leurs effets différés⁷¹⁰ sont parfois compris comme un frein à la reconnaissance juridique⁷¹¹.

Pourtant, reconnaissance juridique de la causalité et certitude scientifique procèdent de deux ordres logiques différents. La reconnaissance juridique d'un lien de causalité est une opération de qualification opérée par l'ordre juridique⁷¹². Elle est un « construit » résultant de l'activité juridique elle-même⁷¹³, visant à imputer les charges des risques et à produire des responsables⁷¹⁴. En miroir, la causalité scientifique serait l'image de la vérité des faits, de la connaissance pure, non guidée vers l'imputation⁷¹⁵. La distinction de ces deux ordres de causalité ne signifie pas pour autant que la causalité juridique s'abstrait nécessairement de tout lien avec la vérité de la causalité scientifique⁷¹⁶. Certes, elle le peut⁷¹⁷, mais la distinction sert plutôt à pointer la disjonction, rarement complète, entre causalité juridique et causalité scientifique, et invite à l'analyse de leur dialectique⁷¹⁸. La causalité juridique est nourrie de la causalité scientifique sans s'y réduire. Réciproquement, elle serait le plus souvent l'image juridique déformée de la causalité scientifique.

Mais déformée par quoi ? Quel est l'ingrédient qui, dans le laboratoire secret de la qualification juridique tord et déforme les données scientifiques jusqu'à produire la causalité juridique ? En droit social, l'ingrédient est connu. À la fonction imputative de la causalité juridique, sont attachés des effets juridiques, et singulièrement, en matière de risque professionnel, des obligations de prévention et de réparation. Aussi, la définition de la causalité juridique est un enjeu de lutte pour les acteurs – travailleurs, employeurs, organisations syndicales et patronales –⁷¹⁹. La causalité juridique se présente dès lors, non pas comme la seule formalisation juridique de données extérieures et scientifiques, mais comme l'alliage de ces différentes logiques. Une telle conception de la causalité déporte l'intérêt de son essence vers ses modalités d'élaboration et de production dans l'ordre juridique.

710. S. DESMOULIN et G. CANSELIER, « Les incertitudes scientifiques et la protection de la santé des travailleurs : l'exemple des nanoparticules manufacturées et des nanomatériaux » in J. LARRIEU (dir.), *Qu'en est-il du droit de la recherche ?*, PUT, coll. « Les Travaux de l'IFR Mutation des normes juridiques », Toulouse, p. 325-349.

711. J.-A. MORIN, *Le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles et la responsabilité civile. Etude d'un régime de responsabilité au coeur de la Sécurité sociale*, Univ. Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2016, n° 351, p. 357 et s.

712. Yan THOMAS, « Le sujet concret et sa personne » in, *Du droit de ne pas naître, à propos de l'affaire Perruche*, coll. « Le Débat », Gallimard, Paris, 2002, p. 95, spé. 116 et s ; Olivier CAYLA, « La qualification ou la vérité du droit », *Droits*, n° 18, 1993, p. 3.

713. Florence G'SELL-MACREZ, *Recherches sur la notion de causalité*, Univ. Paris I Panthéon-Sorbonne, 2005, p. 567 et s., n° 513.

714. Christophe QUÉZEL-AMBRUNAZ, *Essai sur la causalité en droit de la responsabilité civile*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque de thèses », Paris, 2010, p. 9 et s., n° 6 et s.

715. Sur la différence entre les jugements de valeur et les jugements de réalité : O. LECLERC, *Le juge et l'expert. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et la science*, op. cit., p. 111 et s., n° 136 et s.

716. Aude ROUYÈRE, « Variations jurisprudentielles à propos du lien de causalité entre vaccination contre l'hépatite B et sclérose en plaques. Questions de méthode », *RFDA*, 2008, p. 1001 ; Philippe BRUN, « Causalité juridique et causalité scientifique », *RLDC*, 2007, p. 2630 ; Luc GRYNBAUM, « La certitude du lien de causalité en matière de responsabilité est-elle un leurre dans le contexte d'incertitude de la médecine ? », *D.*, 2008, p. 1928 ; Christophe RADÉ, « Causalité juridique et causalité scientifique : de la distinction à la dialectique », *D.*, 2012, p. 112.

717. Y. Thomas, « Le sujet concret et sa personne », op. cit.

718. C. RADÉ, préc.

719. Cf. *infra*, n° 341, p. 193 et s. et n° 493, p. 264 et s.

L'analyse de cette élaboration permet d'éclairer comment le droit de la santé et de la sécurité au travail produit de nouvelles causalités entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail sous l'effet de la double évolution du tissu productif et des connaissances scientifiques.

232. Les multiples dispositifs juridiques permettant l'élaboration des causalités présentent deux logiques différentes. Historiquement, l'ordre juridique a élaboré des classifications de risques professionnels (Chapitre 1). Si ce mode de reconnaissance des liens de causalité entre les risques professionnels et l'organisation du travail continue d'évoluer, il se double désormais de processus d'identification au cas par cas des situations de travail à risque (Chapitre 2).

Chapitre 1

Les classifications des risques professionnels

233. Classifier les risques professionnels, les organiser méthodiquement, en mettant en relation leurs causes, leurs effets et leurs manifestations permet d'établir une présomption de lien de causalité entre le travail et la santé des travailleurs. Les tableaux de maladies professionnelles du code de la sécurité sociale sont un modèle du genre. Ils codifient⁷²⁰ l'origine professionnelle des maladies, et classent sous forme de tableaux la pathologie et ce qui la relie à la sphère du travail. Si ces tableaux sont d'abord une voie de prise en charge de la réparation des maladies professionnelles, leur usage ne s'y limite pas. La reconnaissance du lien de causalité entre la santé et le travail qu'ils établissent est en effet utile dans le champ de la prévention. Ces tableaux servent de guide, dans l'entreprise, à l'identification d'une situation à risque, en amont de la déclaration d'une pathologie⁷²¹. Ils ne sont pas les seules classifications permettant de présumer de la causalité des risques. De façon plus ou moins élaborée, émergent des classifications des facteurs de pénibilité, et désormais, même des risques psychosociaux.

Si la classification juridique constitue un trait permanent de la reconnaissance juridique des liens de causalité entre les risques professionnels et l'organisation du travail, les principes et les critères de classement sont en pleine mutation. Les risques psychosociaux, liés à l'intensification du travail ou à l'évolution des modes de management, constituent une difficulté nouvelle pour la fabrication des classifications conçues à l'origine pour les risques physiques causés par industrie. De fait, ces classifications ne sont pas élaborées sans débat ou sans remise en cause. Elles constitueraient des causalités simples là où les risques sont multifactoriels, et elles présument des liens de causalité là où la science est plus incertaine.

234. Ces quelques arguments appuyés sur l'état des données scientifiques révèlent l'écart qui existe entre les classifications juridiques des risques professionnels et leur équivalents médicaux : les nosographies. La nosologie est, en médecine, « l'étude de la définition, de la classification et des caractères distinctifs des maladies »⁷²². Elle vise à produire des nosographies, soit la « distribution méthodique dans laquelle les maladies sont groupées par classes, ordres, genres et espèces »⁷²³. Celles-ci servent d'outils diagnostic au médecin, et modèlent, en partie au moins, le jugement

^{720.} Sur le terme de codification : Marc-Olivier DÉPLAUDE, « Codifier les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l'expertise médicale », *Revue française de science politique*, n° 53, 2003, p. 707.

^{721.} Cf. *infra*, n° 375, p. 209 et s.

^{722.} « Nosologie », *Dictionnaire de l'Académie de médecine* ; [en ligne] consulté le 14 août 2018. Le projet nosologique, qui domine la pensée médicale de la fin du XVIII^e siècle et occupe une partie des réflexions du XIX^e siècle, continue aujourd'hui d'alimenter réflexions et débats : François DAGOGNET, « Nosologie », in Dominique LECOURT, *Dictionnaire de la pensée médicale*, PUF, 2004, Paris, p. 794-797 ; Michel FOUCAULT, *Naissance de la clinique*, PUF, rééd. (1^{re} éd. 1963), coll. « Quadrige », Paris, 2015.

^{723.} « Nosographie », *Dictionnaire de l'Académie de médecine* ; [en ligne] consulté le 14 août 2018.

médical, comme les classifications servent de modèle dans le jugement judiciaire⁷²⁴. La médecine distingue la nosographie étiologique, soit le classement par les causes de maladie, et la nosographie sémiologique, soit le classement par les symptômes de maladie⁷²⁵.

235. Repérer les liens entre les classifications juridiques des risques professionnels et les nosographies médicales, nourries de l'ergonomie, de la psychologie ou de la sociologie, éclairer leurs rapprochements ou au contraire analyser leurs irréductibles différences, permet de saisir comment l'ordre juridique fabrique des présomptions de causalité et en quoi elles évoluent.

Les risques liés à la dimension physique de la santé font plus aisément l'objet de classification. Pour ceux-ci, les causes sont entendues. Elles sont liées aux dimensions matérielles et techniques de l'organisation du travail et à la coordination des travailleurs et des choses du travail⁷²⁶. Les risques dits psychosociaux posent davantage de difficultés. Leurs causes, qui puisent essentiellement dans les rapports sociaux entre les travailleurs et leur hiérarchie, sont moins aisées à définir. En revanche, les risques se manifestent dans les entreprises par quelques signes annonciateurs⁷²⁷. À côté des classifications des risques physiques selon leurs causes (Section 1), s'élaborent désormais des classifications de risques psychosociaux selon leurs symptômes (Section 2).

724. Paul RICOEUR, « La prise de décision dans l'acte médical et dans l'acte judiciaire » *in, Le Juste 2*, coll. « Philosophie », Ed. Esprit, Paris, 2001, p. 245-255. Voir également : Paul RICOEUR, « Les trois niveaux du jugement médical » *in, Le Juste 2*, coll. « Philosophie », Ed. Esprit, Paris, 2001, p. 227-243.

725. F. DAGOGNET, *op. cit* ; Paolo VINEIS, « La causalité en médecine : modèles théoriques et problèmes pratiques », *Sciences Sociales et Santé*, n° 10-3, 1992, p. 5.

726. Sur les choses du travail comme image juridique des moyens de production, *cf. supra*, n° 19, p. 24.

727. Sur la distinction entre objectivation par les causes et objectivation par les conséquences : Mathilde CARON et Pierre-Yves VERKINDT, « « L'effort humain ». Regards sur la pénibilité », *D.*, 2011, p. 1576.

SECTION 1 : LES CLASSIFICATIONS DES RISQUES PHYSIQUES SELON LEURS CAUSES

236. La reconnaissance juridique d'un lien de causalité entre le travail et la santé des travailleurs est d'abord l'œuvre d'un vaste projet de classification. Il s'ouvre avec les tableaux de maladies professionnelles et se développe avec les facteurs de pénibilité. Les classifications des risques physiques ne constituent pas une simple présentation méthodologique du droit. Elles visent à faciliter la qualification juridique des faits en mettant en regard la description d'une affection ou d'un risque et le type de travail qui y expose. À l'image du médecin qui diagnostique à l'aide de nosographies décrivant et classant par genre ou espèce les maladies et leurs causes, l'ordre juridique s'est constitué ses propres classifications. Toutefois, les classifications juridiques des risques physiques sont marquées d'une irréductible différence à l'égard des nosographies médicales. Ces dernières permettent en effet d'établir un lien probable entre les pathologies et les causes, là où les classifications juridiques servent à établir une présomption de causalité entre les risques et l'organisation du travail.

Cette différence fondamentale entre classification juridique et nosographie médicale n'empêche pas les classifications des risques physiques de s'inspirer et de s'appuyer sur la littérature médicale ou ergonomique, ou parfois s'en détacher. Cette dialectique du droit et de la science⁷²⁸ permet d'éclairer les critères de classifications juridiques des risques physiques et les principes sur lesquels elles se fondent.

237. Le principe de classification juridique qui naît avec les tableaux de maladies professionnels au début du XX^e siècle met en regard un risque professionnel et ses causes d'apparition et de développement. Ces classifications sont le pendant juridique déformé des nosographies médicales étiologiques⁷²⁹. Cependant, le critère de classement est lui l'objet d'une mutation, liée autant aux évolutions du travail que des connaissances scientifiques à son égard. Le critère historique d'organisation des classifications juridiques et de rattachement du risque au travail est celui de la profession (§1). Plus récemment, le critère s'est déplacé vers la notion de tâches habituelles, ouvrant la voie à une meilleure compréhension de la multiplicité des facteurs de risques professionnels physiques (§2).

§1. Le classement des risques selon la profession

238. L'histoire de la reconnaissance des liens entre la santé et le travail est marquée par la prégnance du critère de la profession ou du métier. Dès le XVIII^e siècle, les travaux du médecin italien Ramazzini, présentent les maladies et des affections liées aux modes de vie et à l'environnement particulier des artisans⁷³⁰. L'usage des classifications ramazziniennes par l'hygiénisme industriel du milieu

^{728.} Sur ces rapports : O. LECLERC, *Le juge et l'expert. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et la science*, op. cit. Et sur l'usage du terme « dialectique » : C. RADÉ, « Causalité juridique et causalité scientifique : de la distinction à la dialectique », préc.

^{729.} « Nosologie », *Dictionnaire de l'Académie de médecine* ; [en ligne] consulté le 14 août 2018, préc. F. DAGOGNET, op. cit.

^{730.} Bernardino RAMAZZINI, *De morbis artificum diatriba (Traité des maladies des artisans)*, Padoue, 1700. Cf. *supra*, n° 19, p. 24.

du XIX^e siècle fait naître les prémices d'une recherche du caractère professionnel des maladies, en les distinguant des facteurs d'ordre privé comme l'habitation et les mœurs ouvrières⁷³¹. L'hygiène professionnelle de la fin du XIX^e siècle est ainsi orientée d'une part, vers la détermination des facteurs physiques, chimiques, biologiques ou sociologiques ayant une incidence sur la santé des travailleurs, et d'autre part, vers l'étude des pathologies qui affectent des catégories particulières d'individus définies par leur profession⁷³². Le critère de la profession, en usage chez les hygiénistes, imprime ainsi sa marque sur les formes de la reconnaissance juridique des liens entre la santé et le travail.

Nourri de la médecine et des luttes sociales spécifiques à certaines professions, le droit a construit ses propres classifications des maladies et des facteurs pathogènes. Le métier ou la profession ne sont pas seulement des critères de classement nosographique, ils sont également des notions juridiques⁷³³. Ils constituent les premiers critères permettant de classer les maladies et de déterminer leur origine. La prise en charge et la réparation des maladies en droit de la sécurité sociale a favorisé un ensemble de classifications fondées sur leur origine professionnelle (A). Dans le même sens, les premières prises en compte de la pénibilité et de l'insalubrité dans les régimes de retraites sont également fondées sur la profession (B).

A. L'origine professionnelle des maladies en droit de la sécurité sociale

239. L'adoption de la loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail⁷³⁴ a introduit un système de reconnaissance et de prise en charge des accidents du travail fondé d'une part, sur le risque et non sur la faute de l'employeur⁷³⁵, et d'autre part, impliquant un régime de présomption d'imputabilité ou de causalité de l'accident lorsqu'il se produit au temps et au lieu de travail⁷³⁶. L'extension de ce système de réparation aux maladies professionnelles amène à un système analogue de reconnaissance des risques par le biais de présomptions : les tableaux de maladies professionnelles. Le choix historique de la reconnaissance par tableau des maladies professionnelles (1) a ouvert la voie à une classification fondée sur la profession (2).

731. Cf. *supra*, n° 51, p. 42 et s.

732. L'hygiène des professions, ou professionnelle est une composante de l'hygiène industrielle. Sur l'articulation de ces deux disciplines : Caroline MORICEAU, *Les douleurs de l'industrie. L'hygiénisme industriel en France, 1860-1914*, Editions de l'EHESS, coll. « En temps & lieux », Paris, 2009, p. 74-85.

733. Sous la III^e République, la profession est ainsi le vecteur de l'institutionnalisation et de l'organisation juridique des syndicats et de la négociation collective : Jean-Pierre LE CROM, « La profession dans la construction du droit du travail », *Droit social*, 2016, p. 105. Sur la notion de profession : Hélène NASOM-TISSANDIER, *Recherche sur la notion juridique de profession*, Univ. Paris X Nanterre, 1999, p. 6.

734. Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail ; *JORF* du 10 avril 1898, p. 2209.

735. La loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents du travail sert de modèle à la reconnaissance des maladies professionnelles, Matthieu BABIN, *Le risque professionnel. Étude critique*, Univ. de Nantes, 2003, p. 6 ; Matthieu BABIN, « Les logiques de reconnaissance des maladies professionnelles », *Droit social*, 1998, p. 673.

736. L'accident est dit du travail et pris en charge à ce titre lorsqu'il survient « par le fait ou à l'occasion du » (art. L. 411-1 c. s. s.). La présomption d'imputabilité joue lorsque l'accident survient au temps et au lieu de travail. Autrement dit, sauf à l'employeur de rapporter la preuve d'une cause totalement étrangère au travail, l'accident qui survient alors que le salarié est placé sous l'autorité de l'employeur sera qualifié d'accident du travail.

1. Le choix historique du recours aux tableaux pour la reconnaissance des maladies professionnelles

240. À l'origine, la loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail ne concernait pas les maladies nées du travail⁷³⁷. Leur exclusion n'est dûe ni au manque de connaissances médicales et scientifiques, ni au manque de mobilisations ouvrières sur ces questions, mais à une absence de consensus sur les modalités de leur reconnaissance juridique et de leur prise en charge.

241. **La difficile extension de la loi du 9 avril 1898 aux maladies professionnelles.** Dans les années 1860, le mouvement hygiéniste contribue à renouveler l'étude des maladies, pour certaines connues de longue date⁷³⁸, liées à l'exercice de certaines professions. Parallèlement, le mouvement ouvrier naissant, milite pour la reconnaissance des maux liés à l'utilisation de certains produits toxiques – au premier chef le cuivre, le plomb, le mercure, la céruse, l'arsenic⁷³⁹. La lutte pour l'interdiction du phosphore blanc, mené par des ouvriers et ouvrières fabriquant des allumettes, atteints de nécroses phosphorées, marque un tournant. Les ouvriers obtiennent en 1898, l'interdiction du produit et son remplacement par le sequisulfure de phosphore. Ils ne reçoivent en revanche aucune indemnité au titre de la loi du 9 avril 1898, son champ d'application étant limité aux seuls accidents⁷⁴⁰. Aux revendications du mouvement ouvrier sur l'interdiction des produits toxiques et des industries nuisibles⁷⁴¹ s'ajoutent, alors, celles pour une reconnaissance légale des maladies professionnelles.

242. Dès 1901, une proposition de loi soutenue par le député socialiste J.-L. Breton est déposée, visant à assimiler les maladies professionnelles aux accidents du travail et à étendre le champ d'application de la loi du 9 avril 1898⁷⁴². Un contre-projet est proposé par le ministre du travail en 1905⁷⁴³. Ce projet de loi, à la différence du premier, propose la prise en charge de toutes les maladies, quelle que soit leur origine, amorçant ainsi les prémices de l'assurance maladie. J.-L. Breton, soutenu par

737. Proposition de loi du 13 juillet 1906 ayant pour objet l'extension aux maladies d'origine professionnelle de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, Assemblée nationale, Annexe n° 325, an., S. O., t. 2, p. 2287.

738. Cf. *supra*, n° 48, p. 40 et s.

739. Quelques luttes sont emblématiques, et relativement bien documentées. Ainsi, sur la lutte contre le saturnisme dû à l'utilisation de plomb et de céruse dans les peintures : Judith RAINHORN, « De l'enjeu invisible à l'outil de mobilisation : le syndicalisme ouvrier à l'épreuve du saturnisme des peintres (France, début XX^e siècle) » in Anne-Sophie BRUNO, Éric GEERKENS, Nicolas HATZFELD et Catherine OMNÈS (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19^e-20^e siècles)*, coll. « Pour une histoire du travail », PUR, Rennes, 2011, p. 213-229. Sur ces luttes et leurs effets en matière de prévention, cf. *infra*, n° 700, p. 371 et s.

740. La maladie avait déjà été évoquée à la Chambre des députés en 1893 au cours des débats sur l'adoption de la loi du 9 avril 1898 relative aux accidents du travail. Le député Fairé s'étonnait de ce que son amendement visant à étendre le bénéfice de cette loi aux maladies professionnelles ait été repoussé quoique certaines maladies soient bien connues. JORF, Débats parlementaires, Ch. des députés, Séance du 3 juin 1893, p. 1587.

741. C'est l'interdiction de ces produits et de procédés de fabrication nocifs et le remplacement par des produits de substitution qui est avant tout réclamé : Jean-Claude DEVINCK, « La lutte contre les poisons industriels et l'élaboration de la loi sur les maladies professionnelles », *Sciences Sociales et Santé*, 2010, p. 65. Sur la naissance de la question des produits de substitution comme mode de prévention, cf. *infra*, n° 769, p. 405 et s.

742. Proposition de loi déposée le 5 juillet 1901. Elle sera reproposée à la législature suivante le 3 juillet 1903 et enfin le 13 juillet 1906. Gabriel GALVEZ-BEHAR, « Jules-Louis Breton, artisan de la réparation », *Santé & travail*, juillet 2008.

743. Déposé le 16 mai 1905 et repris à la législature suivante le 11 juin 1906 ; *Bulletin de l'office du travail*, T. XIV, 1907, p. XI.

les actions de la CGT⁷⁴⁴, réitère sa proposition de loi en 1906. Elle sera finalement votée, non sans débats⁷⁴⁵, par la Chambre des députés le 13 juillet 1913. La Première guerre mondiale éclate avant que le Sénat n'ait pu voter la loi⁷⁴⁶, et elle ne sera adoptée qu'à la fin de la guerre. Après deux décennies de débats, la loi du 9 avril 1898 est étendue aux maladies professionnelles par une loi du 27 octobre 1919⁷⁴⁷.

243. La reconnaissance par tableau. La loi du 27 octobre 1919, conformément à la proposition du député J.-L. Breton, fait le choix d'une reconnaissance des maladies professionnelles par un système exclusif de tableaux⁷⁴⁸. Les maladies sont présumées d'origine professionnelle et ainsi prises en charge, d'une part, lorsqu'elles correspondent à la description clinique d'une première colonne, et d'autre part, lorsqu'elles touchent les travailleurs occupés aux travaux industriels énoncés dans une seconde colonne⁷⁴⁹.

Les tableaux de sécurité sociale étaient à l'origine l'unique voie de reconnaissance de l'origine professionnelle des maladies. La possibilité de reconnaissance complémentaire des maladies professionnelles ne sera ouverte que soixante-dix ans plus tard par la loi du 27 janvier 1993⁷⁵⁰. Celle-ci permet la reconnaissance d'une maladie inscrite au tableau, alors même qu'une de ses conditions de prise en charge fait défaut⁷⁵¹, mais aussi la reconnaissance des maladies non désignées dans un tableau⁷⁵². Dans ce dernier cas, la victime doit alors prouver le lien de causalité direct et essentiel avec la maladie.

744. Sur l'activité militante de la CGT en vue du vote de l'extension de la loi du 9 avril 1898 aux maladies professionnelles et à l'interdiction de divers produits toxiques : J.-C. DEVINCK, préc.

745. *Ibid.*

746. Si le projet de loi d'extension de la loi du 9 avril 1898 aux maladies professionnelles n'est pas voté durant cette période, l'effort de guerre est loin d'avoir été sans effet sur la question de la santé au travail. La Première guerre mondiale marque la fin du « long XIX^e siècle » et amorce des changements considérables dans les modes de production, contribuant à une expansion rapide de la taylorisation. Durant la guerre, l'arrivée d'ouvriers et surtout d'ouvrière non formées dans les industries d'armement rend nécessaire pour le gouvernement le suivi médical de ces travailleurs (*ibid.*). Le retour à la paix met fin à ce type de suivi médical. Le retour des mutilés de guerre en revanche, relance la question de la prise en charge des mutilés du travail. Les luttes des mutilés de guerre pour leur indemnisation et la reconnaissance de la dette de la Nation à leur égard servent de modèle à celles des mutilés du travail, organisés en fédération. Une loi votée par la chambre des députés du 5 février 1918 reconnaît d'ailleurs le caractère de blessures de guerre aux accidents et maladies survenus aux mobilisés y compris dans les usines de guerre et dans les champs : Damien DE BLIC, « De la Fédération des mutilés du travail à la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés. Une longue mobilisation pour une « juste et légitime réparation » des accidents du travail et des maladies professionnelles », *REAS*, 2008, p. 119.

747. Loi du 25 octobre 1919 étendant aux maladies d'origine professionnelle la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, *JORF*, 27 octobre 1919, p. 11973.

748. La rédaction adoptée en 1919 est en deçà du projet initialement présenté par Breton en 1901. En effet, celui-ci souhaitait ouvrir pour les maladies non listées aux tableaux, la possibilité de rapporter la preuve de leur origine professionnelle : « Tout empoisonnement, maladie ou dermatose, lorsque l'origine professionnelle de l'affection pourra être établie », Proposition de loi soutenue par le député J.-L. Breton, 1901, préc.

749. Art. 2, loi du 25 octobre 1919, préc. : « Sont considérées comme maladies professionnelles les affections aiguës ou chroniques, mentionnées aux tableaux annexés à la présente loi, lorsqu'elles atteignent les ouvriers habituellement occupés aux travaux industriels correspondants ». Pour une analyse plus poussée de la structure des tableaux, *cf. infra*, n° 272, p. 160 et s.

750. Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social ; *JORF*, 30 janvier 1993, p. 1576.

751. Art. L. 461-1, al. 3 c. s. s. : « Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime ».

752. Art. L. 461-1, al. 4, c. s. s. : « Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée

L'ouverture de deux modes complémentaires de reconnaissance des maladies professionnelles pas la loi du 27 décembre 1993 a certes substantiellement modifié l'architecture générale du système créé par la loi du 25 octobre 1919, sans pour autant le bouleverser. Les tableaux de maladies professionnelles ont conditionné la reconnaissance des maladies professionnelles durant la majeure partie du ^{xx}^e siècle et ils demeurent aujourd'hui la voie principale de reconnaissance et de prise en charge au titre de la législation de la sécurité sociale⁷⁵³.

Les tableaux de maladies professionnelles ne font pas que conditionner la réparation des risques professionnels. L'existence de ces tableaux est également essentielle dans le champ de la prévention. La présomption d'origine professionnelle que fonde les tableaux, permet d'identifier les facteurs de risques avant que la pathologie ne survienne⁷⁵⁴. La reconnaissance, dans un tableau de maladie professionnelle, des effets cancérigènes de l'exposition à un produit chimique doit alerter les acteurs de la prévention dans l'entreprise, et particulièrement l'employeur, lorsqu'un tel produit est utilisé. L'employeur ne peut invoquer son manque de connaissance ou l'incertitude qui pèse sur la nocivité d'un tel produit. Les critères utilisés pour façonner ces tableaux, c'est-à-dire pour classer et ordonner les maladies suivant leurs causes, ont ainsi un effet sur les modalités d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

2. La maladie de la profession dans les premiers tableaux

244. Dans les premiers tableaux de maladies professionnelles, établis à la suite de l'adoption de la loi du 27 octobre 1919, le critère déterminant qui permet de relier les affections reconnues au travail est la profession ou le métier⁷⁵⁵. Si ce critère de la profession tend à être de plus en plus relativisé, il continue toutefois d'imprimer sa marque en filigrane dans certains tableaux.

245. Les liens entre la maladie reconnue par le tableau et la profession sont susceptibles d'être établis de deux façons.

La référence à un métier ou à une profession peut être inscrite explicitement dans l'une des *colonnes* du tableau. Ainsi, les premiers tableaux adoptés en 1919 associent « l'intoxication saturne » du plomb et de ses composés à la fonte des caractères d'imprimerie en plomb ou à leur manipulation, à la fabrication de poteries dites d'étain, de faïence ou composées d'émaux, ou au broyage de couleur et à l'utilisation de peintures contenant du plomb. L'intoxication mercurielle est, elle, associée à la fabrication de lampes incandescentes et d'ampoules radiographiques, à la fabrication de baromètres, manomètres et thermomètres, au travail d'emballage ou de fourrurier

.....
par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé ».

753. Toutefois, la reconnaissance des maladies professionnelles par le biais du système complémentaire est en hausse depuis une dizaine d'années : *Rapport annuel. Risques professionnels*, Assurance Maladie, 2017, p. 110 et s.

754. De plus, le système de tarification des cotisations patronales, indexé sur la sinistralité doit permettre d'inciter les employeurs à mettre en œuvre des mesures de prévention plutôt qu'à voir augmenter leur taux de cotisation : Jacques PACHOD, Cécile OILLIC-TISSIER et André ANTONI, « La prévention, priorité de la branche accidents du travail et maladies professionnelles », *RDSS*, 2010, p. 628. Voir également : Cécile DURAND et Nathalie FERRÉ, « Responsabilité des employeurs et financement des maladies professionnelles », *PISTES*, 2016, [En ligne], mis en ligne le 01 mai 2016, consulté le 06 juillet 2018. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/4635> ; DOI : 10.4000/pistes.4635.

755. De façon beaucoup plus résiduelle, la maladie est associée à une branche industrielle, par exemple, la métallurgie et le raffinage du plomb, la sidérurgie.

et de pelleteries d'animaux⁷⁵⁶. La plupart des tableaux rédigés ainsi, par la référence à un métier ou à une profession ont été modifiés. Par comparaison, dans leur rédaction actuelle, ces tableaux visent seulement l'extraction, le traitement, la préparation, l'emploi et la manipulation du plomb ou du mercure⁷⁵⁷. Le lien de la maladie avec la profession apparaît bien plus réduit dans ces nouvelles rédactions qui visent davantage le type de tâches effectuées que la profession ou le métier.

246. La référence au métier ou à la profession peut également être tracée dans le *titre* du tableau. L'exemple de la broncho-pneumopathie chronique obstructive (BPCO) est emblématique. La BPCO est codifiée dans cinq tableaux différents, dont deux l'associent à une profession : les métiers de mineur de charbon⁷⁵⁸ et de fer⁷⁵⁹.

La question de l'interprétation des titres de ces tableaux, associant la BPCO à une profession déterminée, a été soulevée dans un arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation en date du 12 mars 2015⁷⁶⁰. La victime avait sollicité la reconnaissance de son affection au titre des tableaux n° 91 et 94 relatifs respectivement à la BPCO des mineurs de charbon et au BPCO des mineurs de fer. Si le requérant avait exercé son activité dans l'industrie sidérurgique pendant de longues années, il n'avait en revanche jamais été mineur. En interprétant strictement le titre de ces tableaux, l'employeur contestait la reconnaissance de la maladie au titre de l'alinéa 2 de l'article L. 441-1 du code de la sécurité sociale. Pour ce dernier, le tableau ne vise pas la BPCO due à l'exposition au fer dans des travaux sidérurgiques, mais bien la BPCO des seuls mineurs. Selon ce raisonnement, la maladie, non désignée dans un tableau, ne pouvait faire l'objet que d'une procédure de reconnaissance hors-tableau. Ce n'est pas la position adoptée par la deuxième chambre civile. Le fait que la victime n'ait jamais exercé des travaux de mine n'exclut pas la reconnaissance de la maladie par la procédure prévue à l'article L. 441-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale. En somme, la deuxième chambre civile est indifférente aux titres des tableaux associant affection et profession. Plus fondamentalement, elle semble ainsi remettre en cause l'idée même qu'une affection puisse être exclusivement attachée à une profession⁷⁶¹.

247. En définitive, l'indifférence à l'égard des titres des tableaux associant affection et profession ainsi que les évolutions de rédaction qui suppriment les listes des métiers montrent, en creux, la conception des maladies qui a longtemps irrigué le projet de classification des maladies. La profession et le métier y ont constitué le critère de classification essentiel et prépondérant. La reconnaissance de

⁷⁵⁶. Tableaux des travaux industriels assujettis à la loi du 25 octobre 1919 et des maladies professionnelles qu'ils engendrent ; *JORF* du 27 octobre 1919, p. 11975.

⁷⁵⁷. Tableaux des maladies professionnelles n° 1 et n° 2, annexés à l'art. R. 461-3 c. s. s.

⁷⁵⁸. Tableau de maladie professionnelle n° 91, *Broncho-pneumopathie chronique obstructive du mineur de charbon*, annexé à l'art. R. 461-3 c. s. s.

⁷⁵⁹. Tableau de maladie professionnelle n° 94, *Broncho-pneumopathie chronique obstructive du mineur de fer*, annexé à l'art. R. 461-3 c. s. s.

⁷⁶⁰. Cass. Civ. 2^e, 12 mars 2015, n° 14-12.441 ; *Bull. civ.*, II, n° 54 ; *RJS*, 2015/6, p. 416 ; *JCP S*, 2015, 1187, note Emeric JEANSEN.

⁷⁶¹. En ce sens, un rapport propose de réviser ces tableaux « qui s'appliquent à des secteurs d'activité presque disparus en France et qui souffrent d'une désignation qui ne correspond pas à la réalité de cette maladie » : Jean-Pierre BONIN, *Estimation du coût réel pour la branche maladie, de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles*, Commission instituée par l'article L.176-2 du code de la sécurité sociale. Rapport au Parlement et au Gouvernement, juin 2017.

l'origine professionnelle de la maladie ne s'y dévoile pas seulement comme un simple caractère de la maladie⁷⁶². Elle apparaît presque comme consubstantielle à une profession, « un risque du métier ».

248. L'usage du critère de la profession dans l'élaboration des classifications légales des maladies professionnelles au début du XX^e siècle répond à une double exigence. En effet, le critère est connu et utilisé par les premières nosographies médicales relatives aux pathologies dont sont affectés les travailleurs. Il constitue surtout peut-être déjà une notion juridique connue en droit du travail. L'usage d'un critère commun favorise la codification juridique des maladies des professions et lui donne les gages apparents d'une certaine objectivité scientifique. Cependant, les tableaux de maladies professionnelles organisés sur le critère de la profession ne sont pas, d'évidence, des reprises exactes des travaux médicaux. Les maladies des professions étudiées, suspectées, et pour certaines reconnues par les travaux médicaux, mettent parfois de longues années avant de faire l'objet de tableaux de maladies professionnelles. Tel est le cas pour la silicose des mineurs notamment, connue de longue date par les médecins hygiénistes, reconnue par la Conférence internationale du travail en 1934, mais codifiée dans les tableaux de sécurité sociale seulement en 1946⁷⁶³.

249. Si le critère de la profession est désormais relativisé dans l'architecture des tableaux de maladies professionnelles, il est au cœur d'une autre question sociale essentielle à la fin du « long XIX^e siècle »⁷⁶⁴. La loi du 9 avril 1898 relative à la responsabilité en cas d'accidents du travail, étendue par la loi du 25 octobre 1919 aux maladies professionnelles, constitue une première forme de prise en charge des atteintes causées par le travail. Ce faisant, les deux lois opèrent une distinction essentielle entre les risques professionnels reconnus et pris en charge à ce titre et le phénomène d'usure qui ne constitue pas une maladie. À l'instar des premières classifications de maladies professionnelles, les prémices de classifications de l'usure professionnelle des travailleurs adoptent comme critère celui de la profession.

B. Les professions pénibles et insalubres dans les régimes de retraite

250. À l'occasion de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites⁷⁶⁵, le législateur a fait de la pénibilité un objet de négociation collective, et partant un objet juridique. L'usage du terme dans la langue du droit et des juristes ne remonte guère plus⁷⁶⁶. Pourtant, la prise en compte juridique de l'usure que produit le travail sur la santé et l'espérance de vie est ancienne et intimement liée aux modes de prise en charge des questions de santé au travail qui apparaissent à la fin XIX^e siècle⁷⁶⁷.

762. Sur la distinction entre « origine » et « lien de causalité » : Frédéric GUIOMARD et Anne-Sophie GINON, « Le suicide peut-il constituer un risque professionnel ? », *Droit ouvrier*, 2008, p. 367. spé. p. 372

763. Décret n° 46-2959 du 31 décembre 1946 : *JORF* du 01 janvier 1947. Jean-Claude DEVINCK et Paul-André ROSENAL, « « Une maladie sociale avec des aspects médicaux » : la difficile reconnaissance de la silicose comme maladie professionnelle dans la France du premier XX^e siècle », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 56-1, 2009, p. 99.

764. Il s'agit de la période qui va de la fin de la Révolution française à la Première guerre mondiale : Eric J. HOBBSBAWM, *L'ère des révolutions 1789-1848*, Hachette Littératures, coll. « Pluriel Histoire », Paris, 2002.

765. Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ; *JORF* n° 193 du 22 août 2003, p. 14310.

766. L'utilisation du terme de pénibilité s'est développée dans le langage du droit à partir des années 1960 : Franck HÉAS, « La définition juridique de la pénibilité », *Travail et emploi*, n° 104, 2005, p. 19.

767. Il existait déjà dans la fonction publique un tel type de retraite anticipée pour le « service actif ». Gilles POLLET et Bruno DUMONS, « Aux origines du système français de retraite. La construction d'une solution politique au problème de la vieillesse ouvrière au tournant des XIX^e et XX^e siècles », *Sociétés Contemporaines*, n° 24, 1995, p. 11.

251. L'usure professionnelle et la question sociale de la vieillesse à la fin du XIX^e siècle. La méthode hygiéniste se constitue autour de l'observation clinique et de la rédaction de monographies⁷⁶⁸, mais également par la constitution de séries statistiques de la mortalité et de la morbidité de catégories de la population, selon les conditions de vie et de travail ainsi que de la classe sociale⁷⁶⁹. Certaines études de la seconde moitié du XIX^e siècle pointent l'usure et la surmortalité de catégories de travailleurs identifiées notamment par leur profession⁷⁷⁰.

252. Le phénomène de l'usure est diffus et difficile à appréhender. Il nécessite de retracer la vie des ouvriers⁷⁷¹. L'usure professionnelle se manifeste le plus clairement avec l'âge. Aussi, cette question va trouver son expression topique dans le problème de la vieillesse ouvrière qui occupe une partie des débats et des revendications à la fin du XIX^e siècle⁷⁷² : comment prendre en charge et accompagner les travailleurs usés au point de ne plus pouvoir subvenir à leurs besoins ? Dans les débats sociétaux et parlementaires, qui aboutissent aux premières lois sociales sur l'assurance vieillesse, émerge ainsi le problème de la compensation de l'usure professionnelle⁷⁷³. Si le principe de compensation est admis, les modalités de prise en charge sont plus débattues. Émerge progressivement un critère de classement de la pénibilité et de l'insalubrité qui favorise l'usure des travailleurs : la profession.

D'abord hésitantes sur les modalités d'objectivation de l'usure (1), la loi du 5 avril 1910 laisse véritablement place au critère professionnel dans la loi du 30 avril 1930, avec l'usage des tables de mortalité (2). L'ordonnance du 19 octobre 1945 constitue une dernière tentative, avortée, de fonder la reconnaissance de l'usure sur un critère professionnel (3).

1. Les hésitations entre objectivation individuelle et professionnelle de l'usure dans la loi du 5 avril 1910

253. La loi du 5 avril 1910⁷⁷⁴ sur les retraites ouvrières et paysannes⁷⁷⁵ fonde un système assurantiel obligatoire. Elle définit un âge légal de départ à la retraite à 65 ans pour l'ensemble des bénéficiaires, ainsi que la possibilité d'un versement anticipé de la pension de retraite à 55 ans,

768. Sur l'effort de standardisation des monographies, afin qu'elles puissent être comparées, notamment à des fins statistiques : C. MORICEAU, *op. cit.*, p. 87-94. Sur l'hygiénisme, *cf. supra*, n° 48, p. 40 et s.

769. Villermé amorce sur ce point un tournant : Louis-René VILLERMÉ, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, J. Renouard, Paris, 1840. Sur l'usage progressif de la statistique par les hygiénistes : C. MORICEAU, *op. cit.*, p. 124-132.

770. Bernard-Pierre LÉCUYER, « Les maladies professionnelles dans les « Annales d'hygiène publique et de médecine légale » ou une première approche de l'usure au travail », *Le Mouvement Social*, n° 124, 1983, p. 45.

771. Alain COTTEREAU, « Usure au travail : interrogations et refoulements », *Le Mouvement Social*, n° 124, 1983, p. 3.

772. G. POLLET et B. DUMONS, préc. Le problème de la vieillesse ouvrière pour ces auteurs est une partie de la question sociale ouvrière qui naît dans la seconde moitié du XIX^e siècle. En ce sens, elle est la formulation nouvelle, propre à la société industrielle en développement, d'une question ancienne, celle de la prise en charge des travailleurs incapables de subvenir à leurs besoins à raison de leur âge.

773. Sur la notion de compensation, *cf. infra*, n° 897, p. 474 et s.

774. Loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes ; *JORF*, 6 avril 1910.

775. La première proposition de loi est déposée le 11 décembre 1879 par les députés Nadaud et Floquet. Les grands traits de la loi sur les retraites ouvrières et paysannes sont énoncés dès les années 1890 par différentes propositions de loi. Sur l'histoire de l'adoption de la loi de 1910 : Pierre LECLERC, « Les problèmes de la vieillesse et les retraites ouvrières et paysannes » in Michel LAGRAVE (dir.), *La Sécurité sociale. Son histoire à travers les textes (1870-1945)*, Tome II, Association pour l'étude de l'histoire de la Sécurité Sociale, Bordeaux, 1996, p. 133-191 ; Bruno DUMONS et Gilles POLLET, *L'État et les retraites, genèse d'une politique*, Belin, coll. « Temps présents », Paris, 1994.

réduite en conséquence⁷⁷⁶. La loi du 5 avril 1910 pose ainsi une distinction entre l'usure normale du travailleur âgé et l'usure prématurée qui ouvre droit à un départ anticipé. Dès l'origine, la prise en compte juridique de l'usure professionnelle distingue donc la fatigue normale d'une vie de travail, commune à l'ensemble des travailleurs, et la pénibilité particulière de certaines professions. Une fois posé le principe d'une compensation différenciée de l'usure professionnelle selon les particularités propres aux trajectoires professionnelles des assurés, il devient nécessaire d'envisager les conditions juridiques d'admission à ce mécanisme de retraite anticipée.

254. Deux mécanismes de reconnaissance et d'objectivation de l'usure sont envisagés lors des débats qui président à l'adoption de la loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes.

La loi du 5 avril 1910 utilise des tables de mortalité afin de fixer les taux de cotisations permettant le versement d'une pension complète à l'âge légal de départ à la retraite, fixé à 65 ans⁷⁷⁷. La détermination des critères ouvrant droit à un départ anticipé à la retraite est plus délicate. S'opposent les partisans d'une reconnaissance collective et professionnelle de l'usure et ceux qui soutiennent un mode individuel et médical de la reconnaissance de l'incapacité à travailler. C'est ce dernier système qui est d'abord retenu par l'article 9 de la loi du 5 avril 1910.

255. De telles limites sont fortement décriées par une partie du mouvement ouvrier et des représentants socialistes à la chambre des députés. À l'âge de 65 ans, la majorité des ouvriers, et notamment ceux parmi les professions réputées les plus difficiles, seraient déjà morts⁷⁷⁸. Les députés ayant voté la loi sur les retraites ouvrières et paysannes réclament immédiatement l'abaissement de l'âge légal d'admission aux pensions pour l'ensemble des professions et un abaissement plus important dans les industries particulièrement insalubres ou épuisantes. Certains députés socialistes, devant les inégalités liées à la fixation d'un âge de départ à la retraite minimal, revendiquent outre son abaissement, la création d'une véritable assurance pour invalidité, sans condition d'âge. En dépit de cette critique générale, la loi du 27 février 1912 abaisse l'âge normal de départ à la retraite à 60 ans sans abaisser en conséquence l'âge de départ anticipé pour invalidité, rendant *de facto* la disposition obsolète.

256. Ces premières lois sur les retraites ouvrières et paysannes constituent un banc d'essai dans la prise en compte de l'usure professionnelle des travailleurs particulièrement éprouvés. Elles constituent une première forme de reconnaissance des effets à long terme du travail sur la santé et l'espérance de vie. Cependant, les critères de cette reconnaissance demeurent incertains. Ils oscillent entre une reconnaissance individualisée et médicalisée et le recours à un critère collectif fondé sur la profession. Malgré la prime accordée au premier système, l'usage des tables de mortalité amorce une évolution substantielle vers le choix du critère de la profession.

⁷⁷⁶. Art. 5, Loi du 5 avril 1910, préc.

⁷⁷⁷. Sur le modèle des régimes spéciaux de retraite existants pour les fonctionnaires en service actif, les mineurs et les cheminots, une proposition d'amendements en faveur du recours à des tables de mortalité établies par profession émerge au cours de débats à la chambre des députés. Il s'agit de reconnaître l'usure anticipée des travailleurs de certaines des professions les plus pénibles et insalubres.

⁷⁷⁸. P. LECLERC, *op. cit.* spé. p. 175 et s.

2. La loi du 30 avril 1930 et le recours aux tables de mortalité par profession

257. La Première guerre mondiale ébranle le régime des retraites mis en place en 1910. L'ensemble du système est refondu par la loi du 5 avril 1928, modifiée par la loi du 30 avril 1930 relative aux assurances sociales et le décret-loi du 28 octobre 1935⁷⁷⁹. Ces lois sur les assurances sociales opposent nettement l'assurance invalidité et l'assurance vieillesse. Elles introduisent ainsi une distinction fondamentale et qui perdure entre la prise en charge de l'incapacité de travail d'origine non professionnelle sans condition d'âge, et la compensation de l'usure professionnelle prématurée de certains travailleurs par l'assurance vieillesse. Les deux régimes reposent sur des modes différents d'objectivation de la réduction des capacités de travail⁷⁸⁰.

258. En matière d'assurance-invalidité, l'objectivation de l'incapacité de travail consiste en une évaluation individuelle du travailleur réalisée par un médecin. À l'opposé de ce mode d'objectivation individuel et médical, le mécanisme de compensation de l'usure professionnelle instauré en matière d'assurance-vieillesse repose sur l'usage de tables de mortalité.

259. L'âge de départ à la retraite et le taux de cotisation équivalent, sont fixés en fonction des tables de mortalité établies selon l'année de naissance⁷⁸¹. La loi du 30 avril 1930 réserve la possibilité d'un départ anticipé à la retraite avec une pension complète, également en fonction de tables de mortalité établies pour certaines des professions les plus pénibles et insalubres⁷⁸². Ces tables de mortalité devront être établies par profession dont la liste est déterminée par le ministre du travail après avis du Conseil supérieur de la statistique, la Commission supérieure des maladies professionnelles et du comité consultatif contre les accidents du travail⁷⁸³.

260. **L'usage des tables de mortalité et l'hygiénisme industriel.** Il n'est guère étonnant que les tables de mortalité soient utilisées par les lois successives de 1928 et 1930 sur les assurances sociales afin de faire varier le taux de cotisations des assurés et d'assurer leur possibilité de départ anticipé à la retraite à taux plein.

Les tables de mortalité et la notion même de mortalité, qui remplace peu à peu celle de longévité, se sont inscrites dans une longue histoire croisée de l'évolution des mathématiques et

⁷⁷⁹. Sur ces lois : Pierre LECLERC, *La Sécurité sociale. Son histoire à travers les textes 1870-1945*, Comité d'histoire de la Sécurité sociale, Tome II, Paris, 1996, p. 225 et s.

⁷⁸⁰. Sur les différentes modalités d'appréhension de la réduction de la capacité de travail : Mathilde CARON et Pierre-Yves VERKINDT, « Inaptitude, invalidité, handicap : l'image du « manque » en droit social », *RDSS*, 2011, p. 862.

⁷⁸¹. Art. 14, 2., loi du 30 avril 1930 modifiant et complétant la loi du 5 avril 1928 sur les assurances sociales, *JORF* du 1 mai 1930, p. 4819 : « Les tarifs d'assurances-vieillesse sont calculés d'après le taux d'intérêt des placements et, provisoirement suivant la table de mortalité de la population masculine et féminine établie par la statistique générale de la France, table dit P. M. F. ». Le décret-loi du 28 octobre 1935, art. 11, §3 ajoute que la table de mortalité prise en compte est celle dit « P. M. F. 1921. ».

⁷⁸². Art. 14, 2., loi du 30 avril 1930, préc.

⁷⁸³. *Ibid.*

de leur utilisation sociale et politique à l'époque moderne⁷⁸⁴. Vieille technique actuarielle⁷⁸⁵, les tables de mortalité ont été utilisées dès la fin du XVIII^e siècle, non sans critique, pour justifier des interventions étatiques en matière de gestion de la santé de la population⁷⁸⁶. Dès 1801, le frère du Premier Consul, Lucien Bonaparte, avait créé un bureau de la Statistique générale⁷⁸⁷. Le bureau fut supprimé en 1812, avant d'être recréé sous le nom de Statistique générale de France en 1833 et confié au soin de Villermé⁷⁸⁸. Le développement de la statistique doit être associé à l'hygiène sociale et industrielle à la fois comme discipline scientifique, administrative et légale⁷⁸⁹. C'est en effet sous l'influence de certains hygiénistes que les premières tables de mortalité par profession sont établies⁷⁹⁰, puis utilisées dans une optique de rationalisation de la gestion des sociétés de secours mutuel fleurissant au cours du siècle⁷⁹¹.

261. Avec les lois du 5 avril 1928 et du 30 avril 1930, c'est à la Statistique générale de France, rattachée à l'Office du travail puis au ministère du Travail à sa création, que va être confié l'élaboration de tables de mortalité par profession, en vue de l'application d'un régime de départ anticipé à la retraite. La disposition ne sera que peu suivie d'effets. Seules quelques professions se voient reconnaître la possibilité d'un départ anticipé à la retraite fondé sur les tables de mortalité par profession. Parmi elles, figurent les ouvriers et ouvrières des manufactures de tabac et d'allumettes, déjà évoquées concernant la reconnaissance de leurs pathologies dans les tableaux de maladies professionnelles⁷⁹².

⁷⁸⁴. Hervé LE BRAS, *Naissance de la mortalité. L'origine politique de la statistique et de la démographie*, Gallimard. Le Seuil, coll. « Hautes Etudes », Paris, 2000 ; Alain DESROSIÈRES, *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, La Découverte, 2^e éd., coll. « Sciences humaines et sociales », Paris, 2000 ; Jacques DUPÂQUIER, *L'invention de la table de mortalité*, PUF, coll. « Sociologies », Paris, 1996. Sur la rencontre entre normes juridique et statistiques : Olivier LECLERC, « Statistiques et normes : jalons pour une rencontre interdisciplinaire », *Cahiers Droit, Sciences & Technologies*, 2014, p. 37.

⁷⁸⁵. Les tables de mortalité sont d'abord développées afin d'assurer la rentabilité des rentes viagères dès le milieu de XVII^e siècle puis pour les assurances vie qui commencent à se développer au XVIII^e siècle : Pierre-Charles PRADIER, « L'actuariat au siècle des Lumières. Risque et décisions économiques et statistiques », *Revue économique*, n° 54, 2003, p. 139.

⁷⁸⁶. Ainsi, la controverse représentative de Bernoulli et d'Alembert sur l'inoculation de la variole : l'argumentation de Bernoulli en faveur de l'inoculation repose sur la raison probabiliste, l'objection du mathématicien et philosophe d'Alembert oppose la liberté individuelle et l'intervention de l'État qui devrait être insusceptible de se fonder sur les mathématiques. H. LE BRAS, *op. cit.*, p. 327-251 ; J. DUPÂQUIER, *op. cit.*, p. 136-139. Sur l'importance des controverses liées à l'inoculation pour l'apparition de la gestion moderne des risques : Jean-Baptiste FRESSOZ, *L'apocalypse joyeuse : une histoire du risque technologique*, Le Seuil, coll. « L'univers historique », Paris, 2012, p. 27-68.

⁷⁸⁷. A. DESROSIÈRES, *op. cit.*, p. 37-58. Sur ce bureau, voir également : Bertrand GILLE, *Les sources statistiques de l'histoire de France : des enquêtes du XVII^e siècle à 1870*, Droz, 2^e éd., coll. « Travaux de droit, d'économie, de sociologie et de sciences politiques », Genève, 1980, p. 121 et s. Le bureau est géré par Chaptal, qui joue un rôle de poids dans l'émergence d'une forme d'expertise publique en matière de risques technologies et industriels au début du XX^e siècle : Thomas LE ROUX, *Le laboratoire des pollutions industrielles. Paris, 1770-1830*, Albin Michel, coll. « L'évolution de l'humanité », Paris, 2011, p. 215-263.

⁷⁸⁸. A. DESROSIÈRES, *op. cit.*, p. 104-111 et p. 185-203.

⁷⁸⁹. *Cf. supra*, n° 48, p. 40 et s.

⁷⁹⁰. Par exemple : Jacques BERTILLON, « De la morbidité et de la mortalité par profession », *Journal de la société statistique de Paris*, n° 33, 1892, p. 341. Consultable ici : http://www.numdam.org/article/JSFS_1892__33__341_0.pdf

⁷⁹¹. Julien CARANTON, « Mesurer le coût de la prévoyance sociale. Les mutualistes grenoblois et la gestion des retraites (1850-1914) », *Histoire & mesure*, n° XXX, 2015, p. 165. Sur le mouvement de rationalisation et d'institutionnalisation des sociétés de secours mutuel ouvrières : Alain COTTEREAU, « Prévoyance des uns, imprévoyance des autres. Questions sur les cultures ouvrières, face aux principes de l'assurance mutuelle, au XIX^e siècle », *Prévenir*, n° 9, 1984, p. 57.

⁷⁹². *Cf. supra*, n° 241, p. 147.

Plusieurs hypothèses pourraient être avancées pour expliquer cet échec relatif. La Statistique générale de France n'est, jusqu'aux années 1930, encore qu'un bureau restreint qui n'a produit aucune table de mortalité par profession jusqu'alors⁷⁹³. De plus, dès les débats autour des lois de 1928 et de 1930, certains font valoir que les tables de mortalité ne peuvent rendre compte de l'usure professionnelle qui, dans certaines professions, ne se manifeste pas par une espérance de vie moindre⁷⁹⁴.

262. Les lois du 5 avril 1928 et du 30 avril 1930 confirment la reconnaissance juridique des effets du travail sur l'espérance de vie. L'usure professionnelle s'y entend pour l'essentiel comme la vieillesse prématurée de certains travailleurs due à la pénibilité ou à l'insalubrité de leur profession⁷⁹⁵. À la différence de l'incapacité de travail non-professionnelle en matière d'assurance-invalidité, l'usure professionnelle est objectivée sur un mode essentiellement *statistique* et lié au critère de la profession. La pénibilité ou l'insalubrité des professions se présente comme la variation professionnelle d'une moyenne statistique générale de mortalité de la population française.

Le dispositif de reconnaissance des effets différés sur l'espérance des professions pénibles et insalubres qui se constitue à partir de 1910, et s'affirme dans la loi de 1930, trouve un prolongement dans l'ordonnance du 19 octobre 1945 qui fonde la Sécurité sociale.

3. L'acte manqué de l'ordonnance du 19 octobre 1945

263. Devant le faible nombre de professions identifiées comme pénibles et insalubres par l'usage des tables de mortalité, l'ordonnance du 19 octobre 1945 introduit une double voie de reconnaissance de l'usure professionnelle⁷⁹⁶. L'une est individuelle et l'autre collective.

Reprenant le dispositif de retraite anticipée institué par le régime de Vichy⁷⁹⁷, l'article 64 de l'ordonnance intègre une possibilité de départ anticipé à la retraite au titre de l'inaptitude, individuellement et médicalement constatée⁷⁹⁸. En outre, le même article ouvre la possibilité de départ anticipé à la retraite pour les salariés ayant « exercé pendant au moins vingt années une activité particulièrement pénible de nature à provoquer l'usure prématurée de l'organisme ». Les décrets du ministre du Travail devant établir ces activités et professions pénibles n'ont jamais été publiés⁷⁹⁹. Cette « bévue », selon le terme du Professeur Y. Saint-Jours⁸⁰⁰, ne sera corrigée que

⁷⁹³. A. DESROSIÈRES, *op. cit.*, p. 185-203.

⁷⁹⁴. En ce sens, débats parlementaires précités, not. les débats autour de la proposition d'amendement de Ch. Goniaux, *JORF Débats*, ch. députés, 7 avril 1924, pp. 1923-1924. Voir également : Anne-Sophie BRUNO, « Les racines de la retraite pour pénibilité. Les dispositifs de compensation de l'usure au travail en France (de la fin du XIX^e siècle aux années 1980) », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 35.

⁷⁹⁵. *Ibid.*

⁷⁹⁶. Ordonnance n° 45/2454 du 19 octobre 1945, fixant le régime des Assurances sociales applicable aux assurés des professions non agricoles, *JORF*, n°0247 du 20 octobre 1945, p. 6721.

⁷⁹⁷. Loi du 14 mars 1941 relative à l'allocation des vieux travailleurs salariés ; *JORF* du 15 mars 1941, p. 1166.

⁷⁹⁸. Sur l'inaptitude, cf. *infra*, n° 859, p. 457 et s. Sur ce dispositif, dans une perspective historique : Catherine OMNÈS, « Hommes et femmes face à la retraite pour inaptitude de 1945 à aujourd'hui », *Retraite et société*, n° 49, 2006, p. 77.

⁷⁹⁹. Ordonnance n° 45/2454 du 19 octobre 1945, préc., art. 64 : « Un décret rendu sur la proposition du ministre du Travail et de la Sécurité sociale, du ministre des Finances et des Affaires économiques et du ministre de la Santé publique, après consultation du conseil supérieur de la Sécurité sociale, établit la liste des activités reconnues pénibles au sens du premier alinéa du présent article. »

⁸⁰⁰. Yves SAINT-JOURS, *Traité de droit de la sécurité sociale. Le Droit de la sécurité sociale*, LGDJ, Tome 1, Paris, 1980, p. 258.

tardivement, par la loi du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels⁸⁰¹.

264. La prise en compte juridique de l'usure professionnelle des travailleurs âgés se constitue, dans la première moitié du XX^e siècle, par la classification des professions pénibles insalubres. Dans cette œuvre de classification, le recours aux catégories statistiques qui établissent la mortalité et la morbidité des professions est essentiel. L'ordre juridique reprend ainsi à son compte une part des travaux hygiénistes qui utilisent la profession comme critère de classement. Toutefois, comme en matière de maladies professionnelles, si l'usage d'un critère commun favorise une forme de réception juridique de données établies par la science, celle-ci n'en est pas l'image parfaite. Le cas de l'ordonnance du 19 octobre 1945 est sur ce point exemplaire. En effet, si la constitution de séries statistiques sur l'espérance de vie par profession progresse, elle n'aboutit par pour autant à l'adoption des décrets en permettant la reconnaissance juridique.

Conclusion de paragraphe

265. Dès la fin du XIX^e siècle, la reconnaissance d'un lien de causalité entre le travail et la santé privilégie la voie classificatoire. Plutôt qu'une approche individualisée de la reconnaissance des risques professionnels, l'ordre juridique privilégie une reconnaissance abstraite et générale qui allie un type de maux à une catégorie de travailleurs. La fabrication et la construction de ces catégories et de ces types se nourrit des données médicales et statistiques produites par le mouvement de l'hygiénisme⁸⁰². La profession constitue l'un des critères dominants de ces études scientifiques. La profession n'est pas seulement une catégorie sociale, statistique ou médicale, elle forme aussi le critère juridique sur lequel se fondent les premières classifications légales des risques professionnels.

Les classifications légales des risques professionnels organisées sur le critère de la profession laissent toutefois entrevoir un décalage essentiel à l'égard des données médicales et statistiques dont elles s'inspirent. Ce décalage n'est pas seulement temporel, et ne résulte pas seulement d'une réception tardive des acquis scientifiques dans l'ordre juridique. Le décalage entre les classifications juridiques et les nosographies médicales est plus substantiel. En effet, dans les nosographies médicales, le lien entre la profession et les maladies ou l'usure qu'elle génère est probabiliste. Elles sont le signe d'un lien possible, mais jamais *a priori* certain, entre l'activité professionnelle et l'état de santé, lorsqu'il faut juger d'une situation individuelle. Les classifications juridiques, au contraire, produisent une certitude, ou à tout le moins une présomption, sur le lien de causalité entre l'état de santé d'un travailleur et sa profession.

Si un tel décalage perdure entre les classifications légales des risques professionnels et les nosographies médicales, leur histoire croisée ne s'arrête pas à l'usage commun du critère de la profession. À mesure que les disciplines scientifiques prenant pour objet le travail – épidémiologie,

⁸⁰¹. Loi n° 75-1279 du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels ; *JORF* du 31 décembre 1975, p. 13606. Sur cette loi, *cf. supra*, n° 128, p. 88.

⁸⁰². Sur l'usage de la statistique dans l'épidémiologie : P. VINEIS, *préc.*

étiologie, ergonomie – affinent leurs analyses et leurs classements, émerge un nouveau critère : les tâches habituellement exercées par le travailleur. Progressivement, les classifications légales des risques professionnels se recentrent sur ce dernier critère, délaissant celui de la profession.

§2. Le classement selon les tâches habituelles

266. Après l'ordonnance du 19 octobre 1945⁸⁰³, le critère de la profession s'efface progressivement des classifications juridiques des risques professionnels. Il laisse place à une nouvelle conception des liens qui les unissent à l'activité de travail. Aux risques des professions succèdent les risques du travail.

Les ressorts d'une telle évolution sont multiples et entrecroisent une pluralité de phénomènes. Quelques lignes d'explications peuvent être tracées. Le métier et la profession perdent progressivement leur statut juridique et social central ou quasi-exclusif dans l'organisation de la production. La parcellisation des tâches, la standardisation des gestes et la spécialisation des travailleurs tendent à faire éclater les cadres traditionnels d'organisation des professions dans l'industrie⁸⁰⁴. En droit du travail, si la profession demeure une notion centrale⁸⁰⁵, elle n'est plus l'unique voie de description des activités et des qualifications des travailleurs. Ainsi, les grilles dites « Parodi » de classification professionnelle, adoptées en 1945, sont fondées sur une logique de poste qui associe la description d'un ensemble de tâches à la hiérarchie professionnelle⁸⁰⁶. La classification des risques professionnels n'échappe pas à ce mouvement de fond qui, partant du critère de la profession, utilise dorénavant plutôt celui des tâches, des gestes et des procédés qui composent l'activité de travail.

À l'évolution des organisations productives et des classifications professionnelles en droit du travail, s'ajoute une évolution propre à la connaissance scientifique des risques professionnels. L'approfondissement des connaissances médicales et étiologiques, ainsi que la montée en puissance d'une discipline relativement nouvelle – l'ergonomie –, contribuent à mettre en cause tâches et gestes de travail davantage que la profession⁸⁰⁷. Ces évolutions du champ scientifique font écho aux luttes sociales relatives à la reconnaissance des dégâts du travail. Au tournant des années 1970, le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail appuie sa critique sur les tâches, les procédés ou certaines modalités d'organisation du temps de travail communes à l'ensemble des ouvriers de l'industrie⁸⁰⁸.

803. Ordonnance du n° 45/2454 du 19 octobre 1945, préc.

804. Françoise PIOTET, « Métier, classification, statut, compétence : la qualification en débat », *Education et sociétés*, n° 23, 2009, p. 137.

805. « Les professions », *Droit social*, n° spécial, 2016, p. 100. Et spécialement : Pascal CAILLAUD, « Déclin ou renouveau des professions ? Une notion sous les feux de l'actualité juridique », *Droit social*, 2016, p. 100 ; J.-P. LE CROM, préc.

806. Tamar KATZ, *La négociation collective et l'emploi*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2007, p. 68 et s. La logique de compétence qui se développe à partir des années 1980 rend d'autant plus inadéquate des classifications de risques fondées sur la profession. Elles entraînent d'autres évolutions en matière de prévention, cf. *infra*, n° 859, p. 457 et s.

807. Antoine LAVILLE, « Repères pour une histoire de l'ergonomie francophone » in Pierre FALZON (dir.), *Ergonomie*, PUF, Paris, 2004, p. 37-50.

808. Sur ce mouvement, cf. *supra*, n° 117, p. 82 et s.

Au croisement de ces multiples évolutions, les classifications juridiques des risques professionnels se réarticulent autour du critère des tâches habituelles exercées par les travailleurs. Les tableaux de maladies professionnelles en droit de la sécurité sociale voient émerger des maladies laborieuses (A), et le souci croissant de la prise en charge et de la prévention de l'usure prématurée des travailleurs s'appuie sur la pénibilité de l'activité de travail (B).

A. Les classifications des maladies laborieuses en droit de la sécurité sociale

267. L'élaboration des tableaux de maladies professionnelles en droit de la sécurité sociale a progressivement fait place à une prise en compte des tâches habituelles exercées, indépendamment de la profession ou même de la branche industrielle dans laquelle elles s'inscrivent. L'évolution du critère de classement se noue autour des débats ayant abouti à la création du tableau n° 57 codifiant les affections périarticulaires (1). Le renouvellement de la conception des maladies laborieuses, modifiant les modalités de description et de classement des maladies, exacerbent les enjeux rédactionnels des tableaux (2)

1. L'émergence des maladies laborieuses autour des débats sur la codification des affections périarticulaires

268. Les affections périarticulaires ou troubles musculosquelettiques (TMS) ont été classées dans un tableau de maladie professionnelle en 1972. Depuis 1989, il s'agit des pathologies professionnelles les plus reconnues et prises en charge⁸⁰⁹. L'adoption de ce tableau marque l'émergence d'un nouveau critère de classement des maladies en droit de la sécurité sociale : les tâches habituelles.

269. La longue invisibilité des TMS. L'attention portée aux seuls taux de reconnaissance en maladie professionnelle pourrait laisser croire que les affections périarticulaires sont un mal récent. Pourtant, les troubles liés à certaines postures ou à la répétition de certains gestes, sont connus depuis longtemps⁸¹⁰. Dès l'Entre-deux-guerres, la Commission d'hygiène industrielle attachée au ministère du Travail s'interroge sur la possible reconnaissance de l'origine professionnelle de ces affections.

Ces débats tournent court⁸¹¹ devant les incertitudes scientifiques sur l'étiologie des affections périarticulaires. L'usage de cet argument scientifique pour l'élaboration d'une classification juridique est révélateur des difficultés à codifier ces pathologies des maladies de la profession. Sauf certaines affections identifiées comme la « crampe des écrivains » ou la « crampe des télégraphes », les troubles musculosquelettiques sont bien plus attachés à des types de tâches qu'à des métiers. L'hygroma du genou, par exemple, survient en cas de sollicitation intensive de l'articulation par une position accroupie prolongée ou un appui prolongé sur le genou. L'affection est susceptible

809. En 2015, 79 % des maladies professionnelles prises en charge sont des affections péri-articulaires. La sous-déclaration des TMS est particulièrement importante : J.-P. BONIN, préc. Voir également : Nicolas HATZFELD, « Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972) », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 56-1, 2009, p. 177 ; Nicolas HATZFELD, « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) », *REAS*, 2008, p. 141.

810. Ramazzini fait déjà état de la « crampe des écrivains » : B. RAMAZZINI, *op. cit.* La crampe des télégraphistes est documentée au Royaume-Uni au début du XX^e siècle. N. HATZFELD, « Les malades du travail face au déni administratif... », préc.

811. N. HATZFELD, « Les malades du travail face au déni administratif... », préc.

de toucher quantité de professions allant des femmes de ménages aux ouvrières de l'industrie pharmaceutique⁸¹².

L'évolution des connaissances médicales, associées au développement de l'ergonomie dans la seconde moitié du XX^e siècle, permet une meilleure connaissance des facteurs d'apparition des affections périarticulaires liées à certaines tâches. Cependant, c'est l'attention portée aux conditions de travail et à l'organisation du travail par les luttes de l'après Mai 68 qui ont finalement abouti à la codification du premier tableau relatif aux affections périarticulaires⁸¹³.

270. Le tableau n° 57 relatif aux affections périarticulaires et les maladies du travail. Le tableau n°57 introduit en 1972 pour le seul hygroma du genou a été successivement modifié et étendu. L'évolution est de taille : elle marque la prise en compte d'affections du travail. Le critère de classement n'est pas celui d'une profession mais bien du *type de tâches habituellement et répétitivement effectuées* par le travailleur, lié à l'usage d'industriels des corps⁸¹⁴. Si en 1972, le tableau n°57 fait encore référence aux « travaux exécutés habituellement en position agenouillée dans les professions du BTP et des mines » dans une volonté de limiter le champ de la reconnaissance, la référence aux professions disparaît dans les réformes ultérieures⁸¹⁵. Ce tableau caractérise ainsi un autre type de classification des maladies, moins liées à leur origine professionnelle, qu'à leur caractère *laborieux*, et lié à l'identification du « geste pathogène »⁸¹⁶.

271. De prime abord, l'usage du critère des tâches habituellement exercées comme classification juridique des pathologies paraît rendre compte de l'évolution des connaissances scientifiques et des données médicales disponibles. Cependant, la rédaction de ces tableaux et les enjeux qu'ils soulèvent dévoilent des rapports plus complexes entre les classifications juridiques et la référence aux données médicales et ergonomiques.

2. Les enjeux rédactionnels des tableaux relatifs aux maladies laborieuses

272. L'adoption d'un nouveau critère de classification des maladies laborieuses met en lumière les enjeux de structuration et de rédaction des tableaux. L'association affection-profession permet de limiter le champ de la reconnaissance⁸¹⁷. En revanche, l'association affection-tâche est susceptible d'ouvrir très largement la reconnaissance de ces pathologies. Si tant est que le *principe* de l'élaboration de tels tableaux de maladies professionnelles fait l'objet d'un certain consensus social, la partie patronale s'est cependant souvent inquiétée d'une extension de la reconnaissance et de la

812. *Ibid.* Un inspecteur médical du travail, cité par N. Hatzfeld, explique en 1956 : « Les bursites ou hygromas du genou sont en effet assez fréquents dans un certain nombre de professions mais revêtent plus le caractère de déformations professionnelles ou de maladies du travail que de véritables maladies professionnelles. ».

813. Sur le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail, *cf. supra*, n° 119, p. 83 et s.

814. N. HATZFELD, « Les malades du travail face au déni administratif... », préc. Sur l'évolution de l'expertise médicale à ce sujet : Nicolas HATZFELD, « Le geste pathogène ? Une hypothèse de l'expertise médicale au XIX^e siècle » in Anne-Sophie BRUNO, Eric GEERKENS, Nicolas HATZFELD et Catherine OMNÈS (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (XIX^e-XX^e siècles)*, coll. « Pour une histoire du travail », PUR, Rennes, 2011, p. 65-82.

815. Décret n° 82-783 du 15 septembre 1982 ; *JORF* du 17 septembre 1982. Ces références aux professions disparaissent également progressivement des premiers tableaux, comme ceux relatifs aux intoxications dues au plomb ou au mercure, *cf. supra*, n° 244, p. 149 et s.

816. N. HATZFELD, « Le geste pathogène ?... », *op. cit.*

817. Par exemple, sur la BPCO des mineurs, *cf. supra*, n° 246, p. 150.

prise en charge de ces maladies⁸¹⁸. Déjà existants avec les maladies liées aux professions, les enjeux rédactionnels des tableaux se sont amplifiés. Le tableau n°57 relatifs aux affections périarticulaires offre encore une fois un bon exemple. La rédaction de ce tableau et les enjeux qu'elle soulève permet d'analyser l'articulation entre les connaissances scientifiques des maladies et la reconnaissance juridique de celles-ci.

273. La description clinique des affections. Les débats autour de la rédaction des tableaux s'orientent d'abord sur la première colonne correspondant aux pathologies prises en charge. Cette colonne est le pré-carré d'un vocabulaire médical et de la description clinique des pathologies. Le Conseil d'État, compétent pour contrôler la rédaction de ces tableaux⁸¹⁹, a déjà eu l'occasion d'affirmer que l'usage de ce type de vocabulaire n'est pas contraire à l'objectif constitutionnel d'accessibilité et d'intelligibilité de la norme⁸²⁰.

274. L'usage de ce champ lexical dans un souci de précision des pathologies des tableaux de sécurité sociale est loin d'être anodin. L'usage du vocabulaire médical, en effet, n'enlève rien à son caractère de norme juridique, et plus la description médicale des pathologies est serrée et précise, moins elle ouvre largement les possibilités de reconnaissance juridique d'affections proches.

Le tableau n°57 relatif aux affections périarticulaires, introduit en 1972 pour le seul hygroma du genou a été étendu à plusieurs reprises. En 1991, un décret étend la reconnaissance des affections périarticulaires aux épaules et aux chevilles. La douleur est utilisée comme symptôme de l'affection. La première des affections de l'épaule était ainsi décrite comme « douleur simple de l'épaule »⁸²¹. La reconnaissance et la prise en charge des affections périarticulaires augmentent rapidement. Quoique cela soit discutable⁸²², la partie patronale s'inquiète de l'effet presque mécanique de la révision des tableaux sur l'augmentation du nombre de cas reconnus. Les représentants des organisations

818. Nicolas HATZFELD, « L'émergence des troubles musculo-squelettiques (1982-1996) », *Histoire & mesure*, XXI, 2006, [en ligne] mis en ligne le 01 juin 2009, consulté le 05 octobre 2017 ; M.-O. DÉPLAUDE, préc. Sur la « négociation » des tableaux de maladies professionnelles, cf. *infra*, n° 343, p. 194 et s.

819. L'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale fixe des lignes directrices de rédaction des tableaux. Le Conseil d'État opère pour l'essentiel un contrôle normal, sauf lorsque la liste de travaux est seulement indicative. Tel est le cas pour le classement des maladies dans un tableau (CE, Ass., 10 juin 1994, n° 132667, *FNATH*; *Lebon*), les modalités de diagnostic (CE, 11 janvier 2006, n° 262203, *Groupeement français des industries transformatrices des métaux en feuilles minces*; inédit), et l'ensemble des éléments essentiels qui concourent à la désignation, l'identification et la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie. Le contentieux, peu fourni, est majoritairement le fait des entreprises. Le Conseil d'État a admis qu'elles avaient un intérêt à agir puisque la tarification AT-MP est indexée sur les maladies déclarées (CE, 27 juin 2001, n° 220729 *APPMI*; inédit). Sur ces questions : Anne COURRÈGES, « Le contentieux de la modification des tableaux des maladies professionnelles liées à l'amiante », *Droit social*, 2009, p. 201 ; Clémence ZACHARIE, « Le contentieux de la modification des tableaux de maladies professionnelles liées à l'amiante », *Droit social*, 2009, p. 205.

820. CE, 27 novembre 2013, n° 354920; *Lebon*.

821. Décret n° 91-577 du 03 septembre 1991; *JORF* du 07 septembre 1991.

822. Une étude de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) publiée en 2005 permet d'évaluer les incidences de la révision introduite par le décret de 1991 sur le nombre d'affections péri-articulaires reconnues jusqu'en 2003. Le décret 1991 aurait conduit à une augmentation de près de 36 % de la reconnaissance de ces maladies (*Evaluation du nombre de maladies professionnelles réglées en 2003 sous l'hypothèse d'une réglementation constante depuis 1991*, CNAMTS, DRT, 2005). Une étude sur une plus longue période contredit ces résultats : l'accroissement du nombre d'affections péri-articulaires est bien antérieur au décret de 1991, celui-ci n'en constitue qu'un moment. N. HATZFELD, « L'émergence des troubles musculo-squelettiques (1982-1996) », *op. cit.* L'auteur présente deux graphiques, à partir des mêmes données et sur la même période (1972-2003), tirés de la même source (Cnamts, *Statistiques technologiques des accidents du travail et des maladies professionnelles*, années 1973 à 2003). L'un sur une échelle arithmétique montre effectivement une croissance exponentielle du nombre d'affections reconnues au titre du tableau n°57 à partir de 1991 ; l'autre, sur une échelle semi-logarithmique montre une courbe en augmentation constante depuis 1972.

patronales tendent par la suite à durcir leur position et à davantage refuser une extension trop importante des tableaux⁸²³.

Plus encore, jugeant l'ensemble du tableau trop imprécis, et particulièrement en ce qui concerne la description clinique des affections périarticulaires, la partie patronale souhaite la révision du tableau n°57. Un décret du 17 octobre 2011 a donc modifié en ce sens le tableau n°57⁸²⁴. L'affection de l'épaule autrefois désignée comme « douleur simple de l'épaule » est désormais décrite comme une « tendinopathie aigüe non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs »⁸²⁵. Si le juriste est bien en peine de reconnaître ce qui se cache derrière ces termes, il saura voir, à n'en pas douter, en quoi cette catégorie aux multiples critères est bien plus étroite que la précédente. Sous couvert de rigueur scientifique, l'argument tiré de la précision de la description clinique est donc loin d'être sans effet sur les possibilités de reconnaissance des pathologies.

À la description clinique des pathologies s'associe l'enjeu des *modalités* de diagnostic.

275. Les modalités de diagnostic. Bien que non explicitement prévu par l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale, le Conseil d'État a admis que la première colonne des tableaux de maladies professionnelles, outre la description clinique des pathologies puisse prévoir des modalités de diagnostic⁸²⁶. Il peut s'agir de la prescription d'un type d'examen médical pour diagnostiquer la pathologie⁸²⁷, d'examens alternatifs⁸²⁸ ou de la définition d'un intervalle entre les différents examens médicaux réalisés⁸²⁹.

Les modalités de diagnostic sont importantes autant pour les travailleurs victimes que pour les employeurs. Comme en matière de description des pathologies, les modalités de diagnostic constituent une condition juridique de la reconnaissance et de la prise en charge des pathologies. La prescription d'un type d'examen médical unique ou d'un type d'examen privilégié s'impose au travailleur qui souhaite voir reconnue et prise en charge sa pathologie, ainsi qu'à la CPAM chargée d'instruire son dossier. La pathologie qui n'est pas diagnostiquée dans les formes prescrites par la première colonne du tableau ne peut être présumée d'origine professionnelle⁸³⁰. Le tableau n°57 relatif aux affections périarticulaires exige ainsi pour certaines d'entre elles une objectivation par IRM, et seulement en cas de contre-indication, une objectivation par arthroscanner. Sans existence

823. M.-O. DÉPLAUDE, préc. L'auteur parle de « précédent ». Emmanuel HENRY, *Ignorance scientifique & inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Presses de Science Po, coll. « Académique », Paris, 2017, p. 29 et s.

824. Deux décrets ultérieurs ont modifié à la marge ce tableau : le décret n° 2012-937 du 1^{er} août 2012 (*JORF* n° 0179 du 3 août 2012, p. 12744) et le décret n° 2017-812 du 5 mai 2017 (*JORF* n° 0108 du 7 mai 2017).

825. Le tableau n°57 relatif aux affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, avant sa révision par le décret n°2012-937 du 1^{er} août 2012, employait afin de décrire cette première affection l'expression d'« épaule douloureuse simple ».

826. CE, 11 janvier 2006, *GIMEF*, n° 262203 ; inédit.

827. Le scanner pour les affections liées à l'inhalation des poussières d'amiante (tableau n°30) ; un test épicutané (tableau n°31, n°37, n°38) ; preuve bactériologique sous examen anatomo-pathologiques (tableau n°40 sur le bacille tuberculeux)

828. Tableau n°42 ou tableau n°57 affections péri-articulaires

829. Par exemple, le tableau n° 1 relatif aux affections dues au plomb exige, pour certaines des pathologies, un délai de six semaines entre deux examens (CE, 10 mars 2010, n° 322824 ; *Lebon*).

830. Il faut alors que la victime passe par les voies complémentaires de reconnaissance et rapporte la preuve d'un lien de causalité directe de la pathologie avec son travail habituel, au titre de l'article L. 461-1, al. 3 du code de la sécurité sociale.

de contre-indication à l'IRM, la pathologie ne peut être prise en charge si elle est seulement objectivée par arthroscanner⁸³¹.

Au-delà de l'importance des modalités de diagnostic pour les victimes, celles-ci sont également un enjeu pour les employeurs. La prescription de certains types d'examen médicaux a souvent comme justification qu'ils sont plus sûrs et plus précis dans le diagnostic médical. Ainsi, le scanner ou l'examen tomodensitométrique exigé pour l'objectivation des plaques pleurales liées à l'inhalation de poussière d'amiante est préférée à la radiographie pulmonaire qui donne lieu régulièrement à des faux-positifs. À l'inverse, la précision du scanner a été critiquée devant le Conseil d'État par un employeur qui reprochait qu'un tel type d'examen permette de détecter n'importe quelle plaque pleurale, quelle que soit sa taille, contrairement à la radiographie. L'extension des lésions constatées par le recours au scanner favoriserait les prétendues dérives de l'indemnisation des plaques pleurales⁸³².

276. La question des modes de diagnostic relève de la technique médicale et compte pourtant de lourds enjeux dans la reconnaissance juridique des maladies professionnelles⁸³³. La détermination des tâches et des travaux dans la troisième colonne des tableaux constitue elle aussi un enjeu rédactionnel important.

277. La liste limitative de travaux. L'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale prévoit que dans la troisième colonne des tableaux de maladies professionnelles figurent les travaux susceptibles de provoquer les maladies décrites. Deux types de listes sont prévues. L'une est simplement indicative, pour les « manifestations morbides d'intoxication aiguës ou chroniques présentées par les travailleurs exposés d'une façon habituelle à l'action des agents nocifs mentionnés dans lesdits tableaux »⁸³⁴. L'autre liste de travaux est au contraire limitative. Elle concerne les infections microbiennes et plus généralement tout type d'affections.

Le classement de la maladie dans la première catégorie relative aux intoxications ou dans la seconde catégorie relative aux infections microbiennes et autres affections, a donc une incidence directe sur le statut de la liste de travaux – indicative ou limitative –. Le Conseil d'État a pu valider, au regard de l'état des connaissances scientifiques, que le cancer broncho-pulmonaire primitif provoqué par les goudrons, huiles et brais de houille et par les suies de combustion de charbon, n'était pas une intoxication liée à l'exposition prolongée à un agent nocif mais une affection⁸³⁵. Cette décision illustre le caractère limitatif et non indicatif de la liste de travaux figurant dans la

831. Cass. Civ. 2^e, 15 décembre 2016, n° 15-26.900 ; *Bull. civ.*, II, n° 275. Éventuellement elle pourrait être prise en charge dans la procédure de l'article L. 461-1 alinéa 3 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire lorsqu'il manque une condition du tableau.

832. CE, 27 octobre 2008, n° 296339, *Société Arcelor France* ; *Lebon*. A. COURRÈGES, préc. ; C. ZACHARIE, préc. Le caractère impératif et limitatif des modalités de diagnostic prescrites justifie le contrôle normal du Conseil d'État : CE, 11 janvier 2006, n° 262203, préc.

833. Les modalités de diagnostic ont pu être l'objet de luttes sociales. Les salariés de Peñarroya par exemple, ont par leur activité militante appuyée sur celle de médecins, contribué à modifier l'examen pour admettre le diagnostic d'intoxication au plomb. Les enquêtes révélant l'intoxication au plomb étaient faites sur la base du dosage, dans les urines, des deux indicateurs de la détérioration des globules rouges, là où la numération de globules retenue par les tableaux de sécurité sociale était peu fiable. Laure PITTI, « Experts « bruts » et médecins critiques. Ou comment la mise en débats des savoirs médicaux a modifié la définition du saturnisme en France durant les années 1970 », *Politix*, n° 91, 2010, p. 103

834. Art. L. 461-2 c. s. s.

835. CE, Ass., 10 juin 1994, n° 130300, *FNATH* ; *Lebon*.

troisième colonne selon le type de maladie en cause. L'enjeu est de taille puisque cela implique que la victime d'un tel type d'affection, ayant été exposée à ces produits dans un cadre professionnel sans pour autant avoir exercé les travaux énumérés à la troisième colonne, ne peut pas se prévaloir de la présomption d'origine professionnelle. La victime doit alors apporter la preuve de l'existence d'un lien de causalité direct avec son travail habituel dans le cadre de l'article L. 461-1 alinéa 3. En revanche, dans un arrêt rendu le même jour, le Conseil d'État valide implicitement le classement de la même maladie, le cancer broncho-pulmonaire primitif, provoqué par l'amiante parmi les intoxications en face desquelles la liste de travaux est seulement indicative⁸³⁶.

278. L'adoption du tableau n° 57 sur les affections périarticulaires fut l'occasion d'une nouvelle évolution dans la rédaction de la troisième colonne fixant la liste limitative des travaux. À l'origine, le décret de 1972⁸³⁷, précisait que les tâches décrites devaient être habituellement exercées par la victime. La Cour de cassation a précisé que la notion de travail habituel n'impliquait pas nécessairement que les tâches visées au tableau soient les tâches prépondérantes dans le travail de la victime⁸³⁸. Toutefois, la notion de travail habituel pourrait impliquer une certaine intensité ou de répétitivité des gestes⁸³⁹. Reste qu'elle ne permet pas d'en préciser les seuils.

Le décret du 17 octobre 2011 a une nouvelle fois modifié le tableau n°57 pour introduire des durées d'expositions minimales quotidiennes aux travaux causant l'apparition d'affections périarticulaires⁸⁴⁰. Le Conseil d'État a validé cette évolution, en écartant la rupture d'égalité avec les travailleurs à temps partiel et en précisant que malgré l'absence de consensus scientifique ferme sur les durées d'exposition minimale, le décret en cause n'est pas entaché d'erreur d'appréciation, puisque les durées sont fixées dans la fourchette des différents avis d'experts rendus⁸⁴¹.

Une telle solution est remarquable par l'exemple qu'elle donne de l'usage de la science en matière de reconnaissance des maladies professionnelles. L'incertitude scientifique sur l'existence ou le niveau du seuil d'innocuité en deçà duquel l'exposition n'est pas nuisible n'exclut pas toute codification juridique. Elle doit, selon le Conseil d'État, se situer dans la moyenne des avis d'expertises scientifiques.

279. En somme, le tableau n° 57 relatif aux affections périarticulaires et ses évolutions témoigne d'un changement de logique dans la classification juridique des maladies. Le critère de la profession laisse place à celui des tâches habituellement exercées. L'usage d'un tel critère, d'apparence plus conforme aux données médicales et scientifiques, ne simplifie pas l'élaboration des tableaux de sécurité sociale, et bien au contraire.

Si la rédaction des tableaux use d'un langage scientifique particulièrement détaillé, celui-ci sert de condition juridique de reconnaissance des pathologies. Partant, les débats sur les modalités

⁸³⁶. CE, Ass., 10 juin 1994, n° 132667, *Lebon*

⁸³⁷. Décret n° 72-1010 du 02 novembre 1972; *JOFR* du 09 septembre 1972.

⁸³⁸. Civ. 2^e, 8 oct. 2009, F-P+B, n°08-17.005.

⁸³⁹. Ces caractères ont tendance à être exigés dans le cadre la procédure complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles de l'article L. 461-1, al. 3, exigeant la preuve d'un lien de causalité direct avec le *travail habituel*. Cass. Civ. 2^e, 13 mars 2014, n° 13-10.161; *Bull. civ.*, II, n° 66; *JCP S*, 2014, 1257, note Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX; Thierry TAURAN, *RDSS*, 2014, p. 582.

⁸⁴⁰. Décret n° 2011-1315 du 17 octobre 2011; *JOFR* du 19 octobre 2011.

⁸⁴¹. CE, 27 novembre 2013, n° 354920, *CFDT, CFE, CGT, CFTC, FNATH; Lebon*.

de description clinique des pathologies, de modalités de diagnostic ou sur leur étiologie ne sont plus seulement des débats scientifiques. Ils servent la mise en discussion des conditions de la reconnaissance et de prise en charge des pathologies professionnelles au titre des articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Les arguments tirés du manque de scientificité de la rédaction des tableaux et de leur inadéquation aux données médicales disponibles sont mis au service d'une limitation de la reconnaissance juridique des pathologies. Permettant la présomption de causalité entre la pathologie et le travail habituel de la victime et sa prise en charge, la fonction juridique de ces tableaux révèle un irréductible décalage entre les connaissances médicales des maladies et leur reconnaissance juridique. S'y dévoile en creux la finalité et la raison d'être des classifications juridiques des risques professionnels : produire de la certitude dans un contexte d'incertitude médicale.

280. Les affections périarticulaires codifiées par le tableau n° 57 n'impliquent pas seulement une reconfiguration des classifications juridiques des risques professionnels dans le champ de la sécurité sociale. La reconnaissance juridique des TMS et des conditions de leur apparition contribuent au renouvellement de la conception de la pénibilité des tâches et du travail.

B. Le souci de la prévention de la pénibilité du travail

281. La pénibilité du travail et l'usure qu'elle produit demeurent en partie prise en compte par l'admission à la retraite anticipée, et les voies de la compensation sont désormais plus nombreuses. En effet, la pénibilité du travail est devenue progressivement un objet de prévention au cours de l'activité professionnelle et non plus seulement en fin de carrière. À l'évolution des fonctions juridiques de la pénibilité s'associe celle des modalités de sa reconnaissance comme un nouveau risque professionnel⁸⁴². D'abord fondée sur l'identification des professions insalubres, la pénibilité a progressivement été associée aux conditions de travail et aux tâches exercées.

L'émergence de ce nouveau critère de pénibilité des tâches n'est cependant pas sans poser d'épineuses difficultés dans l'ordre juridique. La littérature médicale et scientifique insiste sur les multiples facteurs de l'usure professionnelle et une certaine incertitude quant au seuil à partir duquel ils entraînent des effets irréversibles sur l'état de santé. À l'inverse, la reconnaissance juridique de la pénibilité des tâches suppose de trancher parmi ces différents facteurs et d'en délimiter les effets. La mutation de la pénibilité des professions à la pénibilité du travail n'est ainsi ni sans heurts ni sans hésitations sur les modalités juridiques de la reconnaissance des effets du travail sur l'usure et l'état de santé. Dans cette évolution, apparaît l'irréductible décalage entre la connaissance scientifique de la pénibilité des tâches et leur prise en compte dans l'ordre juridique.

Dès la loi du 30 décembre 1975 sur la retraite des travailleurs manuels, s'amorce un tournant vers l'adoption de critères des tâches habituellement exercées, mais celle-ci avorte rapidement (1). Il faut attendre les années 2000 pour que mature lentement une classification de des facteurs de pénibilités définis selon les tâches (2). Celle-ci s'achève avec la création du compte personnel de prévention de la pénibilité (3).

842. Franck PETIT, « La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ? », *Droit social*, 2011, p. 262.

1. Le tournant avorté de la loi du 30 décembre 1975 sur la retraite anticipée des travailleurs et travailleuses manuels

282. La décennie qui s'ouvre en 1968 et les luttes sociales qui l'accompagnent mettent en lumière la dureté des conditions de travail. Dans la foulée de l'élaboration du tableau n° 57 sur les affections périarticulaires⁸⁴³, l'accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail se préoccupe de l'organisation du travail industriel indépendamment des professions ou des secteurs d'activité⁸⁴⁴. Ce sont les tâches, leurs modalités d'organisation et les conditions dans lesquelles elles sont exercées qui forment le cœur des préoccupations.

La loi du 30 décembre 1975 sur la retraite anticipée des travailleurs et travailleuses manuels⁸⁴⁵ constitue l'une des réponses législatives au mouvement pour l'amélioration des conditions de travail, et marque en cela un tournant dans la conception de la pénibilité⁸⁴⁶.

283. La pénibilité et les conditions de travail. La loi du 30 décembre 1975 ouvre droit à un départ anticipé à la retraite pour les travailleurs manuels justifiant d'une longue durée d'assurance et ayant exercé « un travail en continu, en semi-continu, à la chaîne, un travail au four, ou exposé aux intempéries sur les chantiers »⁸⁴⁷. Le décret d'application du 10 mai 1976⁸⁴⁸, complété dans la foulée par une circulaire⁸⁴⁹, définit les travaux manuels visés par la loi, ainsi que les conditions dans lesquels les travailleurs peuvent faire valoir leurs droits.

284. À la différence des systèmes précédents, les critères sont construits sur les conditions de travail, plutôt que sur l'espérance de vie par professions⁸⁵⁰. L'absence de référence explicite aux tables de mortalité et aux calculs actuariels est d'abord une prise en considération de l'inadéquation du critère de la réduction de l'espérance de vie pour quantifier l'usure professionnelle. Celle-ci ne se traduit pas toujours par une *réduction* de l'espérance de vie, mais peut aussi avoir comme conséquence une vie en moins bonne santé et une augmentation de la morbidité⁸⁵¹. Ce faisant, le

843. Cf. *supra*, n° 268, p. 159 et s.

844. Cf. *supra*, n° 121, p. 85 et s.

845. Loi n° 75-1279 du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels ; *JORF* du 31 décembre 1975, p. 13606.

846. Cette loi amorce également l'émergence du concept d'organisation du travail, cf. *supra*, n° 128, p. 88.

847. Art. 1, Loi n° 75-1279 du 30 décembre 1975, préc. La loi comporte également des dispositions en faveur des mères de famille ayant exercé un travail manuel et ayant élevé au moins trois enfants.

848. Décret n° 76-404 du 10 mai 1976 portant application de la loi n° 75-1279 du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels ; *JORF* du 12 mai 1976, p. 2831.

849. Circ. du 21 mai 1976 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels ; *JORF* du 20 juillet 1976, p. 4327.

850. Les débats parlementaires se réfèrent à l'espérance de vie des manœuvres et ouvriers de façon générale. Notamment les débats sur le projet de loi soumis en première lecture à l'Assemblée nationale ; *JORF Débats*, Ass. nat., 11 décembre 1975. L'élaboration de tables de mortalité par professions ne concentre plus l'enjeu des critères d'admission à la retraite anticipée, comme au tournant des années 1930. Plus que de disparition de toute référence aux tables de mortalité, il faudrait plutôt parler d'un déplacement. Elles conservent une place essentielle dans les travaux préparatoires des projets de loi de réforme des retraites et ce, malgré les critiques sur la prétendue neutralité des calculs actuariels. Sur l'absence de neutralité axiologique des données statistiques : Robert SALAIS, « La donnée n'est pas un donné. Pour une analyse critique de l'évaluation chiffrée de la performance », *Cahiers Droit, Sciences & Technologies*, 2014, p. 15.

851. L'espérance de vie en bonne santé, désormais calculée et utilisée par l'INSEE, est sans doute un indice un peu plus pertinent, quoiqu'également assez réduit puisque la bonne santé y est entendue comme « l'absence de limitations d'activités (dans les gestes de la vie quotidienne) et l'absence d'incapacités » (Source INSEE : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2017>).

législateur ouvre la voie à d'autres d'analyses de l'usure professionnelle qui ne reposent pas sur une stricte raison statistique. L'influence de l'ergonomie et de la sociologie du travail, qui se développe dans l'après-guerre est sans doute pour beaucoup dans cette conception plus large et plus complète de l'usure professionnelle⁸⁵².

285. La loi du 30 décembre 1975 amorce un tournant fondamental : l'usure prématurée y est objectivée non plus à raison de professions ou de corps de métiers, mais plutôt à raison des conditions d'exécution du travail. La loi du 30 décembre 1975 s'intègre pleinement au mouvement pour l'amélioration des conditions de travail, et forme de ce point de vue le pendant législatif de l'accord national interprofessionnel de 1975 sur l'amélioration des conditions de travail⁸⁵³. Il faut ainsi voir dans la loi du 30 décembre 1975 la marque forte des mouvements ouvriers qui agitent les années 1968. Les revendications ouvrières sur la qualité du travail et l'amélioration des conditions de travail y trouvent un aboutissement juridique partiel.

286. L'enjeu pratique de la reconnaissance des droits des assurés : retour de la profession. Ce tournant fondamental n'en reste pas moins très limité dès lors que la question de la reconnaissance des droits des travailleurs manuels à bénéficier de l'ouverture anticipée de leur droit à la retraite à taux plein s'y mêle⁸⁵⁴. Dès l'examen en première lecture du projet de loi, les députés s'inquiètent de l'admission de telle ou telle profession à ces critères – des travailleurs agricoles et conducteurs routiers notamment. Ceux-ci doivent prouver avoir effectué pendant cinq ans « un travail en continu, en semi-continu, à la chaîne, un travail au four, ou exposé aux intempéries sur les chantiers ». Dans un souci de simplification, le décret du 10 mai 1976 prévoit le recours à des attestations du ou des employeurs⁸⁵⁵. Mais rapidement, la loi du 30 décembre 1975 sera appliquée en fonction de l'appartenance à certaines professions citées dans la circulaire d'application du 21 mai 1976⁸⁵⁶, puis au fil des instructions ministérielles⁸⁵⁷.

287. La loi du 30 décembre 1975 constitue ainsi une inflexion dans la conception de la pénibilité en la rattachant aux conditions du travail exercées, mais elle se ferme rapidement sur les difficultés de mise en œuvre de tels critères. Sans élaboration de classifications adaptées permettant de reconnaître l'exposition à ces conditions de travail dans la durée des trajectoires professionnelles, le tournant qu'elle amorce reste limité, entraînant de ce fait un retour du critère professionnel. Dans l'application de la loi du 30 décembre 1975, s'entremêlent ainsi critère professionnel et critère des tâches et des conditions de travail.

852. A. LAVILLE, *op. cit.*

853. En ce sens également, A.-S. BRUNO, préc.

854. Le Ministre du travail pouvait justifier devant l'Assemblée nationale que le système mis en place répondait à des raisons pratiques, il n'en reste pas moins que rapidement le système mis en place par la loi du 30 décembre 1976 butte sur l'ouverture des droits des assurés : présentation du projet de loi par le ministre du Travail ; *JORF Débats, Ass. nat.*, 11 décembre 1975, p. 9672

855. *Ibid.*

856. Circ. du 21 mai 1976, préc.

857. Yves STRUILLOU, *Pénibilité et retraites*, Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, avril 2003, annexe 1, p. 54

288. Ce tournant, quoiqu'avorté, ouvre toutefois la voie à une véritable classification des facteurs de pénibilité fondée sur le travail exercé qui s'ouvre dans les années 2000.

2. La lente maturation d'une classification des facteurs de pénibilité du travail dans les années 2000

289. Au début des années 2000, la prise en compte juridique de la pénibilité subit de profondes mutations. Si elle reste d'abord exclusivement liée à la compensation des effets de l'usure à long terme, par un départ anticipé à la retraite, la pénibilité devient progressivement un enjeu de prévention à court terme en droit du travail. Autour de cette évolution des fonctions juridiques de la pénibilité s'amorce la redéfinition des facteurs de pénibilité arrimés à l'activité de travail, et aux tâches habituellement exercées.

La reconnaissance juridique de la pénibilité des tâches est nourrie de l'évolution des connaissances médicales et ergonomiques en la matière. Mais, elle s'en détache sur certains points essentiels. Devant les enjeux de la reconnaissance de l'exposition à ces facteurs de pénibilité, émerge progressivement une classification qui associe un type de facteurs de pénibilité à une situation type de travail. L'analyse de cette élaboration d'une classification juridique fondée sur le critère des tâches habituellement exercées permet de déceler et de mesurer le décalage entre la causalité scientifique et la causalité juridique en matière d'usure professionnelle.

L'évolution vers une classification des facteurs de pénibilité du travail opère en trois temps⁸⁵⁸. La rapport Struillou et la loi du 21 août 2003 contribuent d'abord à associer l'espérance de vie en bonne santé aux conditions de travail (a). Puis, la loi du 9 novembre 2010 marque les hésitations et tentations de consécration d'une voie individualisée et médicalisée de reconnaissance des effets des facteurs de pénibilité (b).

a. Le rapport Struillou et la loi du 21 août 2003

290. **Le double déplacement du rapport Struillou : pénibilité du travail et espérance de vie sans incapacité.** Le rapport *Pénibilité et retraite* remis par Y. Struillou en avril 2003 au Conseil d'orientation des retraites constitue une réflexion d'ampleur sur les modalités de la prise en compte juridique de la pénibilité. Il amorce une évolution sensible sur les critères d'objectivation et de reconnaissance de l'usure professionnelle. De l'histoire de la prise en compte juridique de l'usure professionnelle, le rapport Struillou garde une conception de la pénibilité centrée sur les effets des conditions de travail à long termes sur la santé⁸⁵⁹. Cependant, les deux termes de l'équation sont discutés.

291. Le rapport Struillou s'interroge d'abord sur la pertinence d'objectiver les effets à long terme par le critère exclusivement statistique de l'espérance de vie, c'est-à-dire sur la mortalité. Il lui préfère, au croisement de l'épidémiologie et de la statistique, le critère de l'espérance de vie sans incapacité⁸⁶⁰.

858. Franck HÉAS, « La pénibilité au travail, une problématique multidimensionnelle », *Droit ouvrier*, 2016, p. 339.

859. Cf. *supra*, n° 251, p. 152.

860. Il s'agit de croiser les données liées non seulement à la mortalité, mais aussi à la morbidité de différentes catégories de la population. L'utilisation du critère de l'espérance de vie sans incapacité préférentiellement à celui de l'espérance de vie brute permet d'inclure dans le champ de la pénibilité, les effets sur la santé des conditions de travail qui n'affectent

Le rapport Struillou s'interroge ensuite sur la pertinence de « la distinction entre les métiers ou les fonctions dont l'exercice entraîne par nature un effet négatif sur l'espérance de vie sans incapacité des autres métiers ou fonctions »⁸⁶¹. Selon le rapport, il pourrait sembler logique, de prime abord, de limiter la prise en compte juridique de la pénibilité aux métiers qui le sont par nature. Pourtant, bon nombre de conditions de travail ayant un effet sur la santé à long terme ne sont pas inhérentes au métier⁸⁶². Ainsi en est-il, par exemple, de l'exposition au bruit, et surtout de certains modes d'organisation du temps de travail, en décalé ou de nuit. Ce que l'auteur du rapport distingue en filigrane, c'est une conception de la pénibilité rapportée à une profession ou encore une conception de la pénibilité rapportée à des conditions d'exécution du travail, indépendamment du métier exercé. En favorisant la seconde conception, le rapport Struillou opte pour une notion de *pénibilité du travail* et non *des professions*.

292. Le rapport Struillou propose le remplacement de la définition d'un *type de professions pénibles* par un *type de conditions de travail pénible*. En somme, à la référence à la mortalité par profession, il oppose la référence aux conditions de travail d'un individu au cours de son parcours professionnel, et ses effets sur l'espérance de vie sans incapacité.

L'enjeu est alors de mieux cerner les caractéristiques d'un type de conditions de travail entraînant une réduction moyenne de l'espérance de vie sans incapacité. En cela, « le sens d'une définition collective de la pénibilité porte donc à la fois sur une entité et une échelle nouvelle : un type d'exposition dont la généralité puisse être spécifiée en fonction des contextes d'activité et en même temps, servir de support à une traçabilité pour un salarié changeant de contextes d'activité »⁸⁶³.

293. Quoique le rapport Struillou axe la notion de pénibilité sur les conditions de travail et l'espérance de vie sans incapacité, il ne plaide pas pour un nouveau dispositif de prise en charge de l'incapacité individuelle médicalement constatée. Au contraire, le rapport propose sous forme d'équation une bonification automatique de la durée d'assurance vieillesse en cas d'exposition à un travail pénible⁸⁶⁴. La situation des travailleurs ayant exercé un travail pénible est rapportée à une équation générale.

Les propositions du rapport Struillou butent sur leurs modalités de mise en œuvre, comme en son temps la loi du 30 décembre 1975. La réforme du 21 août 2003⁸⁶⁵, si elle marque l'apparition de la notion de pénibilité sur la scène juridique reste muette sur la définition de la pénibilité.

pas quantitativement la durée de vie, mais plutôt qualitativement. Sur ce critère : Marielle POUSSOU-PLESSE et Denis DUPLAN, « Médicalisation *versus* démedicalisation de la pénibilité des parcours professionnels. Le travail politique de deux arguments (2003-2013) », *Retraite et société*, n° 67, 2014, p. 65 ; Anne-Marie NICOT et Céline ROUX (dir.), *Pénibilité au travail*, coll. « Etudes et documents », Lyon, Ed. Réseau ANACT, 2008.

861. Y. STRUILLLOU, préc., p. 27

862. Pour la sociologie, « ce qui n'est pas inhérent au métier » est précisément la définition des conditions de travail : Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF et Loup WOLFF, *Les conditions de travail*, La Découverte, coll. « Repères », Paris, 2014, p. 7.

863. M. POUSSOU-PLESSE et D. DUPLAN, préc.

864. « 1 année de travail sur des postes ou pour des fonctions pénibles (soit 4 trimestres de cotisation) = X trimestres de cotisation », Y. STRUILLLOU, préc., p. 34

865. Loi n°2003-775 du 21 août 2003, portant réforme des retraites ; *JORF* n° 193 du 22 août 2003, p. 14310.

Elle prend acte de la place nécessaire à accorder aux interlocuteurs sociaux dans « la définition et la mise en place du dispositif »⁸⁶⁶.

b. *La tentation d'une reconnaissance individualisée de la pénibilité dans la loi du 9 novembre 2010*

294. La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites⁸⁶⁷ constitue une étape importante dans la prise en compte juridique de la pénibilité en articulant la prévention et la compensation autour d'une définition commune de la pénibilité. Reprenant pour partie les conclusions issues des longues négociations interprofessionnelles⁸⁶⁸, la loi du 9 novembre 2010 dans son article 60 introduit un article L. 4121-3-1 dans le code du travail relatif à la prévention de la pénibilité. L'évolution est d'envergure.

Pour la première fois, le législateur définit la notion de pénibilité comme l'exposition à des « contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé »⁸⁶⁹. Dix facteurs de pénibilité sont énumérés à l'article D. 4121-5 du code du travail par un décret du 30 mars 2011⁸⁷⁰. Le législateur retient une approche de la pénibilité pour l'essentiel liée à l'exécution ou aux modalités d'exécution de certaines tâches. Par ce choix, le législateur détache la pénibilité du métier ou de la profession pour l'inférer aux conditions de travail⁸⁷¹. Il reprend en cela les préconisations du rapport Struillou, centré sur la pénibilité du travail.

295. Pourtant, le législateur s'en tient là des suggestions du rapport. Loin de reprendre le critère de l'espérance de vie sans incapacité comme catégorie statistique visant à établir des corrélations avec des types de conditions de travail, il s'attache à une conception de l'incapacité, individuellement et médicalement constatée.

L'article L. 4121-3-1 du code du travail fait référence « aux traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé », mais celles-ci ne font pas l'objet de la même classification que les facteurs de pénibilité du travail⁸⁷². En effet, l'exposition prolongée aux facteurs de pénibilité peut ouvrir le droit à un départ anticipé à la retraite si tant est que le travailleur rapporte la preuve d'une incapacité

866. Y. STRUILLOU, préc. ; Yves SAINT-JOURS, « Pénibilité et réforme des retraites : en attendant Godot ? », *RDSS*, 2004, p. 548.

867. Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ; *JORF* n° 0261 du 10 novembre 2010, p. 20034.

868. Les négociations nationales interprofessionnelles sont longues et n'aboutissent à aucun consensus sur les modalités d'objectivation de la pénibilité et sur le financement des mesures qui y sont associées. Franck HÉAS, « Les négociations interprofessionnelles relatives à la pénibilité au travail », *Droit social*, 2006, p. 834 ; Franck HÉAS, « Le rôle des partenaires sociaux en matière de régulation de la pénibilité », *Droit ouvrier*, 2012, p. 348.

869. Pour certains auteurs, le législateur ne donne pas de définition directe, comprendre notionnelle/essentielle, de la pénibilité : M. CARON et P.-Y. VERKINDT, « « L'effort humain ». Regards sur la pénibilité », préc. Voir également : Sophie FANTONI-QUINTON et Joséphine QUANDALLE-BERNARD, « La pénibilité au travail : un concept à géométrie (très) variable », *RDSS*, 2012, p. 163.

870. Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels ; *JORF* n° 0076 du 31 mars 2011, p. 5709.

871. Les négociations collectives montreront rapidement qu'il n'en est pas tout à fait fini de la référence à la profession, au métier ou à la fonction, cf. *infra*, n° 305, p. 176 tout à fait.

872. Sur l'objectivation par les conséquences et l'objectivation par les causes : M. CARON et P.-Y. VERKINDT, « « L'effort humain ». Regards sur la pénibilité », préc.

de travail⁸⁷³. Une commission pluridisciplinaire est chargée d'examiner les preuves apportées par l'assuré ainsi que le lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de pénibilité⁸⁷⁴. Les obstacles sont ainsi nombreux pour l'assuré qui prétend à un départ anticipé à la retraite⁸⁷⁵.

296. La loi du 9 novembre 2010 a contribué à soulever les enjeux de la *traçabilité*⁸⁷⁶ de la pénibilité au travers de la fiche individuelle de prévention des expositions⁸⁷⁷. La définition des facteurs de pénibilité liés à la tâche et non à la profession, comme la reconnaissance médicalisée de leurs effets dans le champ de la compensation, guide en effet un dispositif juridique de suivi des expositions à la pénibilité tout au long du parcours professionnel des travailleurs. Le suivi individuel est la condition *sine qua non* d'un traitement individualisé de la pénibilité.

Le suivi individuel est réalisé par le truchement du dossier médical personnel et surtout, de la fiche individuelle de prévention des expositions. Cette fiche, comme outil de traçabilité de la pénibilité, servant autant la prévention que la compensation, symbolise le tournant ambigu qu'opère la loi du 9 novembre 2010 sur la prise en compte juridique de la pénibilité. Des facteurs de pénibilité du travail sont définis et ouvrent la voie à une classification fondée sur les conditions de travail. Pourtant, avec la fiche individuelle d'exposition, l'exposition aux facteurs de pénibilité ne fait l'objet d'aucune logique classificatoire. Elle sert une reconnaissance individuelle et médicalisée⁸⁷⁸ de l'exposition aux facteurs de pénibilité et de l'objectivation de leurs effets.

297. Nécessitant l'analyse des situations de travail concrètes, au-delà de la profession ou du métier exercé, la fiche individuelle de prévention de la pénibilité serait l'amorce d'une prise en compte de l'activité de travail réelle⁸⁷⁹. L'attention individuelle à l'exposition aux facteurs de pénibilité permettrait de saisir, en droit, la façon dont l'activité est effectivement exercée plutôt que la façon dont elle est conçue et décrite par l'employeur qui en détermine les conditions d'exécution⁸⁸⁰. Dans

873. L'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale ouvre droit à un départ à la retraite anticipée dès 60 ans lorsque l'assuré peut faire état d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 % et 20 %, directement liée à l'exposition prolongée – au moins dix-sept ans – à l'un des facteurs de pénibilité. À dire vrai, le code de la sécurité sociale ne mentionne pas le terme de pénibilité et renvoie simplement au code du travail. Art. D. 351-1-10 c. s. s. L'assuré bénéficie également de cette possibilité de départ anticipé à la retraite, s'il fait état d'un taux d'incapacité permanente de 20 % consécutif à une maladie professionnelle ou un accident du travail reconnus à ce titre. Art. D. 351-1-9 c. s. s.

874. Art. D. 351-1-11 et s. c. s. s.

875. M. CARON et P.-Y. VERKINDT, « L'effort humain ». Regards sur la pénibilité », préc ; Bernadette LARDY-PÉLISSIER, « La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable », *RDT*, 2011, p. 160. Le dispositif pourrait même induire une rupture d'égalité entre les salariés ayant travaillé dans les mêmes conditions de travail : Philippe COURSIER, « La réforme des retraites et les situations d'incapacité au travail », *JCP S*, 2010, 1524.

876. Le mot est du ministre du Travail lors des débats parlementaires autour de l'adoption de la loi du 9 novembre 2010 : « Il faut ensuite poser la question de la traçabilité, qui est la condition d'un traitement individualisé », Débats Ass. Nat., CRI 2^e séance, mardi 7 septembre 2010. Cité par, M. POUSSOU-PLESSE et D. DUPLAN, préc.

877. Art. L. 4161-1 et s. c. trav., dans leur rédaction issue de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, préc.

878. La place de l'examen médical est historiquement un point d'achoppement entre les organisations syndicales et patronales, et l'a encore été dans les négociations nationales interprofessionnelles de 2003 à 2008. F. HÉAS, « La pénibilité au travail, une problématique multidimensionnelle », préc. Voir également, sur l'approche individualisée et médicalisée : Fabienne MULLER, « Quelle prise en compte de la pénibilité au travail après la loi sur les retraites ? », *SSL*, 2010, 1470 ; Françoise PIOTET, « Retraites : quel travail ? », *Droit social*, 2010, p. 1180.

879. Cyril WOLMARK, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Droit social*, 2016, p. 439.

880. La psychodynamique définit le travail comme « l'activité coordonnée des hommes et des femmes pour faire face à ce qui ne pourrait être obtenu par la stricte exécution de l'organisation prescrite d'une tâche à caractère utilitaire » : Pascale MOLINIER et Christophe DEJOURS, « Le travail comme énigme », *Sociologie du travail*, 1994, p. 35. La référence à la tâche prescrite ou aux conditions de travail peut aussi avoir pour effet de masquer les liens entre la santé et le travail : Dominique LHUILIER, « L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail », *Sciences Sociales et*

cette perspective, les modalités juridiques de reconnaissance de l'exposition aux facteurs de pénibilité pourraient sembler rejoindre l'approche ergonomique de l'activité de travail et de l'attention aux conditions réelles de l'activité du travailleur.

Cependant, face aux difficultés de mise en œuvre de la loi du 9 novembre 2010, les réformes suivantes ont parachevé l'œuvre classificatoire de la pénibilité des tâches.

3. Le parachèvement de classification des facteurs de pénibilité dans le compte de prévention

298. La classification de la pénibilité du travail, amorcée dans la loi du 9 novembre 2010, trouve une voie d'achèvement avec la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites⁸⁸¹ créant le compte personnel de prévention de la pénibilité⁸⁸². Le dispositif est modifié par la loi dite Rebsamen du 17 août 2015⁸⁸³ dans une moindre mesure, puis par la cinquième ordonnance dite Macron du 22 septembre 2017⁸⁸⁴. La succession de ces réformes s'inscrit dans la perspective d'une codification juridique de la pénibilité propre à saisir les effets d'un type de conditions de travail. Dans cette évolution, la reconnaissance juridique de la pénibilité s'éloigne de la conception plus médicalisée et plus proche de l'ergonomie qui avait semblé poindre dans la loi du 9 novembre 2010.

L'abandon de la reconnaissance médicalisée des effets de la pénibilité (a.), la définition de seuils de pénibilité (b.) comme la création de référentiels de branche (c.) participent à l'élaboration d'une véritable classification juridique de la pénibilité.

a. L'abandon de la reconnaissance médicale des effets de la pénibilité

299. L'un des apports essentiels de la loi du 20 janvier 2014 est la création du compte de prévention de la pénibilité (C3P), devenu avec la cinquième ordonnance Macron compte personnel de prévention (C2P)⁸⁸⁵. Les salariés exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils fixés par décret acquièrent des points qui abondent un compte personnel⁸⁸⁶.

.....
Santé, n° 28-2, 2010, p. 31.

881. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ; *JORF* n°0017, 21 janvier 2014, p. 1050. Christophe FROUIN et Nicolas CHENEVOY, « Les nouvelles obligations des entreprises en matière de prévention de la pénibilité », *Gaz. Pal.*, n° 13, 2015, p. 23 ; Camille-Frédéric PRADEL, Perle PRADEL-BOUREUX et Virgile PRADEL, « Retraite et pénibilité au travail », *JCP S*, 2014, 1039.

882. L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 a fait disparaître le terme de pénibilité (Camille-Frédéric PRADEL, Perle PRADEL-BOUREUX et Virgile PRADEL, « Prévention des risques professionnels et compte professionnel de prévention », *JCP S*, 2017, 1315.). La disparition du terme de pénibilité ne modifie en rien les facteurs de risques professionnels visés ou l'approche générale. L'euphémisation de la pénibilité par l'utilisation de l'expression de « certains risques professionnels » répond à une demande patronale axée sur la nécessité de couper court à une approche strictement négative du travail. Cette idée est également portée aussi par le PST 3 avec la « performance globale » de l'entreprise (*Plan santé au travail 2016-2020*, 3, Ministère du Travail) : Bénédicte LEGRAND JUNG, « Dépasser une approche trop pathogène du travail pour une meilleure efficacité de la politique de santé au travail », *SSL*, 2016, 1709.

883. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; *JORF* n°0189, 18 août 2015 p. 14346.

884. Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ; *JORF* n° 0223 du 23 septembre 2017.

885. Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, préc.

886. Sur ce compte et ses usages, cf. *infra*, n° 935, p. 493 et s.

La création du C3P répond aux critiques portées sur le dispositif antérieur, et particulièrement sur les limites de la reconnaissance individuelle et médicalisée des effets des facteurs de pénibilité⁸⁸⁷. Il y aurait en effet un paradoxe à reconnaître d'une part, les effets pathogènes de certaines conditions de travail à long terme, et d'autre part, de subordonner le bénéfice des dispositifs de compensation à la caractérisation médicale d'une situation d'incapacité. De ce point de vue, le C3P constitue un changement de logique⁸⁸⁸. Son premier apport est de rompre avec la reconnaissance médicale et individuelle des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité. L'exposition prolongée aux facteurs de pénibilité, traduite en points inscrits sur le compte, entraîne automatiquement l'abondement du compte et la possibilité de mobilisation par le titulaire⁸⁸⁹.

300. Le C3P réalise ici un tournant important dans la conception juridique de la pénibilité. Le dispositif juridique repose sur l'idée selon laquelle l'exposition prolongée aux facteurs de pénibilité entraîne nécessairement une dégradation de la santé à long terme, sans qu'il soit besoin de la caractériser individuellement par un examen médical. La notion de pénibilité qui transparait à travers le C3P est celle d'un lien de causalité nécessaire et général entre l'exposition aux facteurs de pénibilité et la dégradation de la santé⁸⁹⁰. L'abandon de la condition de constatation médicale des effets de la pénibilité sur la santé pour l'ouverture et l'usage du compte de prévention, implique, en retour, des évolutions sur les modes de reconnaissances de l'exposition aux facteurs de pénibilité.

b. Définition des seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité

301. La création d'un compte attaché au travailleur, destiné à le suivre tout au long de sa vie professionnelle, indépendant de l'entreprise ou même d'un organisme de branche, rend nécessaire une uniformisation des modalités d'acquisition de droits, quelque soit l'activité exercée. Là encore, la loi du 20 janvier 2014 innove. Le compte personnel de prévention est abondé en points à proportion du *niveau d'exposition* aux facteurs de pénibilité, sans toutefois que le législateur modifie la définition de ces facteurs, issue de la loi du 9 novembre 2010⁸⁹¹. En revanche, sont fixés par décret des *seuils d'exposition*⁸⁹² pour l'acquisition de points abondant le compte⁸⁹³ et pour le déclenchement de l'obligation de négocier dans l'entreprise un accord de prévention de la pénibilité ou d'établir un plan unilatéral⁸⁹⁴.

887. Yannick MOREAU, *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, Rapport de la Commission pour l'avenir des retraites remis au Premier ministre, La Documentation française, juin 2013, p. 164.

888. Nicolas CHENEVOY, « La pénibilité : changement de logique », *Gaz. Pal.*, n° 171, 2014, p. 15 ; Philippe COURSIER, « 2013-2014 : de quelle réforme des retraites parlons-nous ? », *Gaz. Pal.*, n° 07, 2014, p. 15.

889. *Cf. infra*, n° 935, p. 493 et s.

890. Sur ce point : M. POUSSOU-PLESSE et D. DUPLAN, préc.

891. *Cf. supra*, n° 294, p. 170 et s.

892. Art. D. 4161-2 c. trav., issu du décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité ; *JORF* n°0235, 10 octobre 2014, p. 16477. Modifié, pour le bruit et le travail répétitif par le décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité ; *JORF* n°0303, 31 décembre 2015, p. 25372 ; puis modifié par le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ; *JORF* n°0302, 28 décembre 2017, texte n° 58

893. Art. L. 4162-2 c. trav.

894. Art. L. 4163-2 c. trav. anc. Désormais, l'obligation de négocier un accord collectif en faveur de la prévention de l'exposition à la pénibilité n'est plus subordonnée au dépassement des seuils d'exposition. L'obligation est déclenchée

302. Les tableaux de facteurs de pénibilité. Sous forme de tableaux à trois colonnes, inspirés des tableaux de maladies professionnelles⁸⁹⁵, l'article D. 4161-2 du code du travail définit les seuils pour chaque facteur de pénibilité⁸⁹⁶, par un croisement entre un *critère d'intensité* et un *critère de durée*. À titre d'illustration, le facteur de pénibilité lié à certains rythmes de travail comme le travail répétitif⁸⁹⁷ ouvre droit à l'acquisition de points inscrits au compte personnel de prévention, si l'opération répétée dans un cycle inférieur ou égal à 30 secondes comprend au moins quinze actions ou gestes techniques. Ce type de travail ouvre droit à abondement au compte de prévention s'il est exercé au mois neuf-cent heures par an⁸⁹⁸. Le travailleur acquiert alors quatre points par an, huit s'il est exposé à d'autres facteurs de pénibilité⁸⁹⁹.

Selon l'article D. 4163-2 du code du travail, la pénibilité liée au travail répétitif est la seule combinaison entre une activité (le travail répétitif), une intensité (un nombre d'opération par cycle) et une durée (neuf ans heures par an).

303. Un décalage est perceptible entre les indicateurs physiologiques et la règle de droit⁹⁰⁰. Du point de vue ergonomique, un tel tableau abstrait, sans prise en compte de l'ensemble des contraintes qui pèsent sur le travailleur, n'a guère de sens. Du point de vue du droit, en revanche, l'abstraction d'un tableau fixant ces seuils prend tout son sens s'il on écarte, un instant, sa prétention scientifique.

L'inscription d'une définition des actions et des seuils de pénibilité des tâches dans le code du travail ne répond pas à un souci de définition scientifique de la réalité de l'usure du travail. Il s'agit plutôt d'aboutir à une classification juridique⁹⁰¹ permettant, en droit, de distinguer les tâches pénibles de celles qui ne le sont pas. Comme les tableaux de maladies professionnelles qui lui servent de modèle, la pénibilité, telle qu'elle est inscrite dans le code du travail est un outil de codification juridique des risques professionnels⁹⁰². L'outil est uniforme à l'ensemble des activités

.....
lorsque que 25 % de l'effectif est exposé, peu importe le niveau (art. L. 4162-1 et D. 4163-1 c. trav.). Sur les incidences des seuils d'exposition en matière d'obligations préventives, *cf. infra*, n° 744, p. 392.

895. *Cf. supra*, n° 272, p. 160 et s.

896. La cinquième ordonnance Macron, si elle conserve la définition des facteurs de pénibilité, consacre un champ réduit du C2P. Elle semble enterrer la prise en compte de l'ensemble des pénibilités du travail. Par un jeu de renvois artificieux, les facteurs de pénibilité relatifs aux contraintes physiques marquées ou à l'exposition aux agents chimiques dangereux (y compris fumée et poussière) n'ouvrent plus le droit à l'acquisition de points inscrits au compte de prévention. L'article L. 4163-1 du code du travail exclut ces facteurs de pénibilité des obligations déclaratives de l'employeur, sur lesquelles est indexée l'acquisition des points. Il s'agit explicitement d'exclure du champ d'application du compte personnel de prévention et des obligations déclaratives de l'employeur « les facteurs de risques dont l'évaluation était particulièrement complexe » (Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 ; *JORF*, 23 septembre 2017, n°223). En ce sens également : Michel de VIRVILLE, « « Simplification » et « modes d'emploi » du compte pénibilité », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 105. En revanche, la négociation collective d'entreprise porte sur l'ensemble des facteurs définis par la loi, y compris la manutention manuelle et de l'exposition aux agents chimiques.

897. Art. L. 4161-1, I., 3°, c) c. trav. : « Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. »

898. Art. D. 4163-2 c. trav.

899. Art. R. 4163-9 c. trav.

900. Valérie AMIARD, Jean-Pierre LIBERT et Sophie FANTONI-QUINTON, « Décalage entre les indicateurs physiologiques et la règle de droit », *SSL*, 2015, 1685. Les seuils fixés par décret pour la manutention manuelle étaient inspirés de la norme Afnor NF X 35-109, révisée en 2009 puis en 2011. Sur la normalisation, *cf. infra*, n° 593, p. 318.

901. Le terme d'étalonnage est employé par M. De Virville, l'un des artisans de la réforme de 2014 « l'étalonnage inter-professionnel donné par le décret » ; « le décret doit être pris comme un étalon, dont il ne faut pas s'écarter par souci d'équité entre les branches, mais qu'il faut traduire dans des termes qui soient « opérationnellement » manœuvrables pour les employeurs » : M. DE VIRVILLE, préc.

902. Une perspective de prévention des risques par leur réduction à la source devrait, pour certains auteurs, exclure

professionnelles, en dépit de la variété des situations de travail. Définie, mesurée, et convertie en points, la pénibilité permet un traitement similaire de toutes les situations professionnelles, dans l'espace, entre différentes branches professionnelles, et dans la durée, avec le compte personnel de prévention qui suit le travail tout au long de la vie professionnelle.

La classification des facteurs de pénibilité, assortis de seuils d'exposition, paraît irréductiblement s'éloigner d'une conception de l'ergonomie centrée sur le travail réel et sur la difficulté à quantifier les risques professionnels. L'élaboration d'une classification juridique s'éloigne encore davantage des nosographies médicales ou ergonomiques avec les modalités de calcul des dépassements de seuils d'exposition⁹⁰³.

304. L'exposition annuelle moyenne. La loi du 20 janvier 2014 supprime l'obligation pour l'employeur de rédiger la fiche individuelle de prévention des expositions permettant la traçabilité individualisée de la pénibilité et la remplace par une obligation de déclaration dématérialisée auprès des organismes de sécurité sociale, par le biais de la DSN (déclaration sociale nominative)⁹⁰⁴. Si la fiche individuelle de prévention de la pénibilité avait vocation à permettre un suivi et une analyse individualisée de l'exposition aux facteurs de pénibilité, sa transformation en une déclaration dématérialisée modifie substantiellement la teneur du suivi et de la traçabilité.

L'article D. 4163-3 du code du travail précise que cette exposition aux facteurs de pénibilité est appréciée « en moyenne sur l'année », par référence aux données collectives inscrites dans le document unique d'évaluation des risques⁹⁰⁵. De plus, doit être seulement prise en compte l'exposition dans les « conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé », et non plus également les « événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition » comme dans le cadre de la fiche individuelle de prévention de la pénibilité⁹⁰⁶. L'exposition moyenne des salariés à la pénibilité doit être appréciée après application des mesures individuelles et collectives de protection⁹⁰⁷.

Accentuant la prise en compte du cas général pour le calcul des expositions moyennes individuelles, une instruction du 20 juin 2016 fait référence, pour la déclaration dématérialisée des expositions, à des « groupes homogènes d'exposition »⁹⁰⁸. La traçabilité individuelle telle

la fixation de seuils hauts et coupés des données épidémiologiques. Pascal BROCHETON et Pierre-Yves VERKINDT, « Théorie et pratique du compte personnel de prévention de la pénibilité », *Cab. Soc.*, n° 271, 2015, p. 117 ; Sophie FANTONI-QUINTON et Céline CZUBA, « Compte pénibilité, un virage manqué pour la prévention ? », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 55. Sur la fonction des seuils, cf. *infra*, n° 744, p. 392 et s. Sur la fonction du C2P en matière de prévention, cf. *infra*, n° 935, p. 493

903. L'usage du terme nosographie ou nosologie en ergonomie est déjà orienté comme une question médico-légale en vue de la réparation financière des TMS : Fabien COUTAREL, François DANIELLOU et Bernard DUGUÉ, « La prévention des troubles musculo-squelettiques : quelques enjeux épistémologiques », *Activités*, 2-1, 2005, [en ligne] mis en ligne le 02 avril 2005, <http://journals.openedition.org/activites/1550>, consulté le 18 août 2018.

904. Art. L. 4163-1c. trav.

905. Art. R. 4121-1-1 c. trav.

906. Art. D. 4121-6 c. trav., dans sa rédaction issue du décret n° 2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche prévue à l'article L. 4121-3-1 du code du travail ; *JORF* n° 0026 31 janvier 2012, p. 1787.

907. Art. D. 4163-3 c. trav.

908. Hervé LANOUZIÈRE, « Pénibilité *versus* Prévention ? La délicate mais nécessaire articulation de deux concepts voués à cohabiter », *SSL*, 2016, 1709.

qu'imaginée à travers la simple déclaration d'exposition aux facteurs de pénibilité se conçoit ainsi comme *une moyenne annuelle d'exposition calculée grâce à un cas général*⁹⁰⁹.

La déclaration dématérialisée prend le contre-pied de la logique d'enquête sur les conditions concrètes du travail des salariés. Les modalités juridiques de reconnaissance de la pénibilité du travail s'apparentent davantage à une classification qu'à une exploration du travail réel des travailleurs⁹¹⁰. Ce mouvement est accentué par la consécration des référentiels de branche.

c. Les référentiels de branche et la définition de situations-types de travail

305. La loi du 20 janvier 2014 ouvre la possibilité pour un accord collectif de branche étendu d'abord, de déterminer des seuils d'exposition plus bas que ceux fixés par décret, et surtout, de caractériser des « situations-types d'exposition ».

Sans en modifier le sens, la loi dite Rebsamen du 17 août 2015 a amendé la rédaction de l'article L. 4161-2 et actuel article L. 4163-2 du code du travail⁹¹¹. L'accord collectif de branche étendu peut désormais « déterminer l'exposition des travailleurs » à un ou plusieurs facteurs de pénibilité » par « référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés »⁹¹². En l'absence d'accord collectif de branche étendu, ces situations-types d'exposition peuvent être établies par « un référentiel professionnel de branche homologué par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales »⁹¹³. Précision d'importance, la loi Rebsamen ajoute que « l'employeur qui applique le référentiel de branche pour déterminer l'exposition de ses salariés est présumé de bonne foi », et qu'il ne peut se voir appliquer les pénalités prévues pour des déclarations d'exposition inexactes⁹¹⁴.

En 2018, trente et un accords de branche ont été conclus en faveur de la prévention de la pénibilité. Les interlocuteurs sociaux semblent cependant préférer la voie des référentiels homologués dans une « forme de démarche paritaire »⁹¹⁵. Il existe dix-huit référentiels de branche⁹¹⁶. La possibilité ouverte par la loi Rebsamen du 17 août 2015 a produit différents résultats⁹¹⁷. Deux types de référentiels ou d'accords collectifs se distinguent.

306. Le référentiel de branche⁹¹⁸ mode d'emploi. Le premier type se présente comme des *référentiels mode d'emploi*, visant à expliquer, de façon plus ou moins détaillée, les modes d'évaluation

⁹⁰⁹. *Ibid.* ; Aurélia DEJEAN DE LA BÂTIE, « La pénible réforme de la pénibilité », *Les Cahiers du DRH*, 2014, 215.

⁹¹⁰. Sur l'invisibilité du travail réel en droit du travail : Cyril WOLMARK, « Le travail, absent du droit du travail ? », *Travailler*, n° 36, 2016, p. 155.

⁹¹¹. Art. L. 4161-2 c. trav. Les dispositions sont transférées à l'article L. 4163-2 c. trav. depuis l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, préc.

⁹¹². Art. L. 4163-2, I c. trav.

⁹¹³. Art. L. 4163-2, II c. trav.

⁹¹⁴. Art. L. 4163-2, IV c. trav. préc. Camille-Frédéric PRADEL, Perle PRADEL-BOUREUX et Virgile PRADEL, « Précisions administratives sur la mise en œuvre du compte pénibilité », *JCP S*, 2016, 1238.

⁹¹⁵. Cette démarche implique qu'une information *a minima* des représentants des salariés a été réalisée. *La négociation collective en 2018*, Bilan & Rapport, Ministère du Travail, DGT, DARES, 2019, p. 372.

⁹¹⁶. *Ibid.*

⁹¹⁷. Sur les accords collectifs en faveur de la prévention : Franck HÉAS, « La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », *Droit social*, 2014, p. 598.

⁹¹⁸. Entendu ici autant comme un référentiel défini par accord collectif, ou le référentiel homologué, à l'instar de l'article L. 4163-2, II, c. trav. En ce sens également : C.-F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX et V. PRADEL, « Précisions

des facteurs de pénibilité. Ainsi, le référentiel homologué des entreprises de la beauté propose un classement des différents métiers de la branche selon deux critères : *a priori* non-exposé et *a priori* exposé. L'employeur doit ensuite utiliser un « arbre de décision » pour calculer l'exposition à chaque facteur de pénibilité⁹¹⁹. Le référentiel se présente alors plutôt comme un *guide méthodologique*⁹²⁰. Autrement dit, ce type référentiel de branche n'exclut pas une analyse des postes dans l'entreprise par l'employeur⁹²¹.

307. Le référentiel de branche, classification des postes. Le second type de référentiels va plus loin dans la mesure où il propose un outil de mesure préétabli. À l'issue d'un diagnostic et d'une étude des postes de la branche, ils définissent des *situations-types d'exposition* aux facteurs de risques identifiés, où sont précisés, pour chaque poste, le critère moyen d'intensité et le critère moyen de durée. Ainsi, le référentiel homologué de la vente à distance calcul, pour le poste de préparateur de commande, sur la base des observations de terrain, le poids moyen journalier des colis préparés, les postures et l'exposition au bruit. L'ensemble est synthétisé dans une fiche qui définit l'exposition moyenne journalière aux différents facteurs de pénibilité. En cas de polyvalence du salarié, son exposition est calculée à proportion du temps passé à chaque activité, mesurée dans le référentiel de branche⁹²². La déclaration par l'employeur de l'exposition individuelle de chaque salarié peut ainsi être faite, non pas à partir d'une analyse empirique du poste de travail, mais par un calcul sur la base du référentiel de branche. Celui-ci constitue une classification des « matrices emploi/exposition », ou plus sûrement des « matrices travail/exposition »⁹²³.

La force normative des référentiels renforce cette corrélation automatique et abstraite entre l'exposition à la pénibilité et le poste de travail occupé.

308. La « force normative »⁹²⁴ des référentiels. Selon une instruction ministérielle, les modalités de déclaration de l'exposition à la pénibilité par l'employeur varient selon qu'il n'existe aucun référentiel, qu'il existe un référentiel homologué ou qu'il existe un accord de branche étendu fixant un référentiel. L'employeur serait tenu par l'accord de branche étendu, tandis qu'il aurait une simple faculté d'utiliser le référentiel homologué⁹²⁵.

En revanche, les effets accordés aux référentiels selon qu'ils sont définis par accord de branche étendu ou par un simple référentiel homologué sont les mêmes. Depuis la cinquième ordonnance

.....
administratives... », préc.

919. FEBEA, *Référentiel des Entreprises de l'esthétique*, p. 21-22.

920. Pour cette approche, M. DE VIRVILLE, *op. cit.*

921. « Il convient d'apprécier les tâches réellement effectuées », FEBEA, *Référentiel des Entreprises de l'esthétique*, p. 17.

922. Branche de la vente à distance, *Référentiel pénibilité*, novembre 2016. Pour un exemple de ce type de référentiel conclu par accord collectif de branche étendu : Branche de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie, Accord relatif à l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité, 27 mai 2016.

923. H. LANOUZIÈRE, préc.

924. Catherine THIBIERGE (dir.), *La force normative. Naissance d'un concept*, LGDJ, Bruylant, Paris, Bruxelles, 2009, p. 741 et s.

925. Instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, fiche technique n°4. Contra C.-F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX et V. PRADEL, « Précisions administratives... », préc.

du 22 septembre 2017⁹²⁶, l'employeur est « présumé de bonne foi »⁹²⁷. En effet, l'employeur qui applique les stipulations de ces référentiels afin de déclarer les expositions à la pénibilité ne peut se voir appliquer aucune pénalité si l'agent de contrôle de la CNAMTS⁹²⁸ constate une déclaration inexacte⁹²⁹. Le seul fait pour l'employeur de déclarer l'exposition à la pénibilité, en application d'un référentiel de branche, sans analyser la situation concrète de ses salariés ne suffit pas à établir qu'il a manqué à ses obligations déclaratives, ce qui l'exposerait alors à une pénalité.

La présomption de bonne foi de l'employeur semble être une présomption simple⁹³⁰. Il incombe à la CNAMTS de rapporter la preuve de la mauvaise foi de l'employeur. Les salariés qui souhaitent contester la déclaration de l'employeur se heurtent à une procédure complexe⁹³¹. Qui plus est, la preuve de la mauvaise foi de l'employeur semble difficile à rapporter. Il faudrait en effet rapporter la preuve d'une part, qu'en dépit de l'usage référentiel de branche l'exposition réelle des salariés ne correspond pas aux déclarations de l'employeur, et d'autre part, qu'il a délibérément choisi d'ignorer l'exposition réelle. La fraude à la loi devrait, ainsi, faire échec à l'impunité de l'employeur même lorsqu'il utilise des référentiels de branche, sauf à ce que la bonne foi de l'employeur soit irréfragablement présumée⁹³².

309. Si les référentiels de branche définissant seulement un mode d'emploi comportent encore une part d'analyse du travail réellement effectué par l'employeur, les référentiels comportant des classifications s'en éloignent davantage. Ce second type de référentiel marque un retour vers une corrélation abstraite et automatique entre le travail et la pénibilité. Certes, ce lien s'appuie désormais sur l'activité ou les tâches exercées, et non sur la profession, mais les classifications obtenues sont irréductiblement éloignées des nosographies médicales et ergonomiques sur lesquelles elles s'appuient. L'étude ergonomique des postes ou des métiers est mise au service d'un œuvre de classification juridique des situations-types exposant à des facteurs de pénibilité.

926. Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, préc.

927. Art. L. 4163-2, II c. trav.

928. Art. L. 4163-14 c. trav. La gestion du compte professionnel de prévention est assurée par la Caisse nationale de l'assurance maladie et le réseau des organismes de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général depuis l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, préc. Auparavant, cette gestion était confiée à la Caisse nationale d'assurance vieillesse du régime général (CNAV).

929. Art. L. 4163-16, II c. trav.

930. Il n'existe, à notre connaissance, aucune présomption irréfragable de bonne foi.

931. Art. L. 4163-18 c. trav. Le salarié doit d'abord porter sa réclamation à l'employeur. Le silence de l'employeur vaut décision de rejet implicite à l'issue d'un délai de deux mois. Ce type de procédure est inédit en droit du travail. Il ne s'agit pas d'une procédure de conciliation préalable à une décision de l'employeur mais bien d'un quasi recours gracieux tel que le connaît le droit administratif. L'employeur est érigé par là au même statut que l'organisme chargé de la gestion du compte personnel de prévention. À la suite de la « décision de rejet de l'employeur », le salarié, comme s'il formait un recours hiérarchique, peut saisir l'organisme gestionnaire. L'organisme répond dans un délai de six mois (et neuf s'il effectue un contrôle sur place). À l'issue de ce délai, le salarié peut saisir le tribunal des affaires de sécurité sociale. Une telle procédure à laquelle s'ajoute la présomption de bonne foi en cas d'utilisation d'un référentiel de branche limite fortement la possibilité de contester les déclarations de l'employeur.

932. La fraude consiste « à faire jouer les lois les unes contre les autres » afin d'obtenir le résultat escompté : Jacques GHESTIN, Gilles GOUBEUX et Muriel FABRE-MAGNAN, *Traité de droit civil. Introduction générale*, LGDJ, 4^e éd., Paris, 1994, n° 813, p. 801.

Conclusion de paragraphe

310. Les évolutions du compte de prévention relatives aux modalités de calcul de l'exposition aux facteurs de pénibilité ou aux référentiels de branche sont une réponse aux organisations patronales qui taxent le C3P d'« usine à gaz kafkaïenne » ou de « bombe à retardement économique »⁹³³. La loi Rebsamen du 17 août 2015 procède à une simplification du compte⁹³⁴. La cinquième ordonnance du 27 septembre 2017 ajoute à la simplification un objectif de sécurisation juridique⁹³⁵. En fait de simplification, la loi Rebsamen et la cinquième ordonnance Macron poursuivent un mouvement plus profond, entamé depuis le début du XX^e siècle, de classification des risques professionnels en vue de leur reconnaissance juridique.

L'étude attentive du poids des référentiels de branche et des conditions dans lesquelles s'effectue la déclaration dématérialisée de l'exposition aux facteurs de pénibilité par l'employeur dévoile la finalité de l'œuvre législative. Les deux modifications, les référentiels de branche et la déclaration dématérialisée des expositions introduites par la loi du 17 août 2015 et réaménagées à la cinquième ordonnance Macron doivent être lues ensemble. Les deux textes associés, tout l'enjeu du nouveau dispositif s'éclaire. Il s'agit précisément, de dématérialiser le suivi des expositions, de ne plus l'inférer à l'analyse des situations de travail concrètes par l'employeur, mais d'y faire jouer des situations-types, par nature abstraites. La prise en compte juridique de la pénibilité, individualisée et médicalisée dans la loi du 9 novembre 2010, s'est progressivement muée en une véritable classification juridique permettant de présumer le lien entre une situation-type de travail et l'exposition à des facteurs de pénibilité.

Dans l'élaboration de cette classification de la pénibilité, la référence aux tâches habituelles exercées et leur répétitivité constitue le critère central de la description des facteurs de risques. Si le choix d'un tel critère peut sembler de prime abord plus conforme aux données issues de la médecine et de l'ergonomie, la classification juridique de la pénibilité s'en éloigne à un double titre. D'abord, la classification n'est pas seulement un outil diagnostic ou méthodologique à destination des employeurs. Son usage aboutit à la reconnaissance automatique de l'exposition aux facteurs de pénibilité, sans toujours requérir l'analyse de la situation concrète de travail. Ensuite, le souci classificatoire d'associer les facteurs de pénibilité à des situations-types de travail marque le retour d'une prise en compte de la profession. Négociés par les branches professionnelles, les référentiels sont certes fondés sur l'analyse des tâches, mais ils opèrent des regroupements et des analyses statistiques moyennes pour définir les niveaux d'exposition aux facteurs de pénibilité de postes de travail, d'emplois ou de professions. Le classement des maladies professionnelles et des professions pénibles et insalubres continue de marquer de son empreinte le droit positif.

933. Medef, Communiqué de presse, « Rapport Sirugue-Huot : un exercice impossible », 26 mai 2015, <https://www.medef.com/fr/communiqué-de-presse/article/penibilite-rapport-sirugue-huot-un-exercice-impossible>

934. Christophe SIRUGUE, Gérard HUOT et Michel de VIRVILLE, *Compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention*, Rapport remis au Premier Ministre, mai 2015. Sur le terme de simplification : Pascal LOKIEC, Dounia BENREBAI, Nicolas Di CAMILLO, Chloé SABLAYROLLES et Lou THOMAS, « Première partie. Les fonctions et les mots – Simplification, dialogue social, confiance, emploi », *RDT*, 2016, p. 754.

935. Frédéric GÉA, « Les soubassements de la réforme », *RDT*, 2017, p. 593.

CONCLUSION DE SECTION

311. Les classifications de maladies professionnelles et les facteurs de pénibilité constituent les deux formes types de la présomption de causalité entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail. Pour les risques susceptibles de porter atteinte à la santé physique, le classement opère en mettant en regard leur description et leurs causes. Celles-ci sont à rechercher dans les aspects matériels et techniques de l'organisation du travail⁹³⁶. Sous la permanence de ce principe associant risques physiques et dimension technique de l'organisation du travail, le critère de classement a évolué.

La profession, notion utilisée dans les travaux médicaux de la fin du XIX^e siècle et du début du XX^e siècle, constitue la notion juridique qui sert historiquement à établir l'origine des risques. Depuis les années 1970, ce critère apparaît insuffisant. Il tend à réduire les risques professionnels aux seules activités industrielles et ne permet pas de prendre en compte, les risques liés aux postures, ou aux cadences qui affectent autant les travailleurs de l'industrie que ceux des services. Les classifications juridiques des risques professionnels se recentrent alors sur le critère des tâches habituellement exercées par les travailleurs.

Si ce dernier critère apparaît plus en phase avec les évolutions des nosographies médicales nourries par l'ergonomie, il reste marqué par le sceau d'un irréductible décalage. En effet, les classifications juridiques fondées sur ce critère, si elles s'établissent sur les connaissances scientifiques, tranchent avec la prudence des nosographies médicales. L'ordre juridique, pour établir les classifications fondées sur les tâches, sélectionne parmi la pluralité de facteurs de risques. Il réduit la multifactorialité à une causalité simple, définit des seuils et des situations-types là où la médecine et l'ergonomie insistent sur la difficulté ou l'impossibilité de le faire.

312. La causalité présumée par les classifications entre les risques physiques et la dimension technique de l'organisation du travail est cependant en butte à une double difficulté. La première tient à la difficulté de classer l'ensemble des causes des risques professionnels, et de réduire ceux-ci à un facteur unique. Si cette difficulté est déjà patente en matière de risques physiques, elle apparaît presque insurmontable en matière de risques psychosociaux.

⁹³⁶. Sur cette dimension de l'organisation du travail, *cf. supra*, n° 228, p. 136.

SECTION 2 : LES CLASSIFICATIONS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX SELON LEURS SYMPTÔMES

313. L'apparition de la santé mentale dans le code du travail met en lumière une double difficulté liée à la reconnaissance juridique des risques professionnels par classification.

Telles qu'elles émergent avec les risques physiques, les classifications supposent d'une part, de clarifier les définitions des risques, et d'autre part, d'y associer une description de l'organisation du travail permettant de présumer le lien de causalité. Or, la définition des atteintes à la santé mentale, d'abord, est sujette à débat. Sous l'appellation critiquée de risques psychosociaux sont rangés différents termes qui empruntent à différentes disciplines. Harcèlement, stress, dépression, anxiété, *burn-out* ou souffrance ne présentent pas tous les mêmes caractères. Ils désignent les facteurs de risques, leurs manifestations ou même le dommage réalisé⁹³⁷. Cette première difficulté liée à la définition et à la caractérisation des risques pour la santé mentale constitue un frein à leur classification. Une seconde tient à la multiplicité des facteurs de risques éclairés par la psychologie et la sociologie. Les risques psychosociaux, enfin, trouvent leurs causes dans différents aspects de l'organisation du travail. Ils sont liés au contenu ou l'intensité du travail⁹³⁸, mais plus encore, ils ont pour source les rapports sociaux entre les travailleurs et leur hiérarchie⁹³⁹ qui seraient insusceptibles de classification.

Pourtant, les difficultés rencontrés dans la reconnaissance juridique des risques psychosociaux n'excluent pas tout projet de classification. Devant les limites à la classifications des causes des risques psychosociaux (§1), la négociation collective dégage un nouveau principe de classification selon les symptômes et les manifestations de ces risques (§2).

§1. L'échec d'une classification des causes organisationnelles des risques psychosociaux

314. La classification des risques selon les critères de la profession ou des tâches habituelles laisse dans l'ombre la santé mentale, et peine à rendre compte de la multifactorialité de certains risques. Le concept d'organisation du travail, permettant de saisir la dimension sociale et hiérarchique du travail⁹⁴⁰, pourrait constituer un nouveau critère de classement des risques psychosociaux selon leurs causes.

La classification juridique des risques psychosociaux fait cependant face à une difficulté de taille. La littérature médicale et scientifique sur les risques professionnels est partagée autant sur la

⁹³⁷. Loïc LEROUGE, « Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé », *Droit social*, 2014, p. 152 ; Patrice ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit ouvrier*, 2008, p. 313 ; Loup WOLFF et Yves CLOT, « Faut-il encore parler des RPS ? », *RDT*, 2015, p. 228. Voir également, pour une critique de l'appellation : Nina TARHOUNY, *Les risques psychosociaux. Droit et prévention d'une problématique de santé publique*, Université Paris 13 Sorbonne Paris Cité, 2018, p. 24 et s., n° 13 et s.

⁹³⁸. Sur cette dimension technique de l'organisation du travail, cf. *supra*, n° 228, p. 136.

⁹³⁹. Le terme de « risques socio-organisationnels » a ainsi pu être proposé pour désigner les risques résultant de l'organisation du travail et touchant des groupes sociaux, les travailleurs. N. TARHOUNY, *op. cit.*, p. n° 16, p. 25-26

⁹⁴⁰. Sur cette dimension sociale de l'organisation du travail, cf. *supra*, n° 229, p. 138.

définition clinique des atteintes à la santé mentale des travailleurs que sur les facteurs de risques et leur identification. Ces incertitudes scientifiques semblent limiter les perspectives de classification juridique de ces risques. Elles n'en constituent cependant pas un obstacle dirimant. En effet, des tentatives de prise en compte de la dimension psychosociale des risques dans les classifications juridiques existent.

Malgré leur échec relatif, ces tentatives et leur usage des données médicales, psychiatriques et psychologiques, révèlent beaucoup le point où achoppe la classification juridique des risques psychosociaux. La difficile classification des affections psychiques en droit de la sécurité sociale (A) et l'invisibilité de la pénibilité psychique (B) mettent en lumière le caractère inadéquat du classement des risques psychosociaux par leurs causes.

A. La difficile classification des affections psychiques en droit de la sécurité sociale

315. Devant la montée en force des problématiques de santé mentale au travail, la question de la reconnaissance des affections psychiques comme maladies professionnelles s'est posée avec acuité. Ainsi, aucun tableau de maladie professionnelle ne porte sur les pathologies psychiques. Selon certains avis, celles-ci « ne rentrent pas dans l'approche classique des maladies professionnelles »⁹⁴¹, et ne pourraient pas faire l'objet d'une telle classification. Se pose en effet, une double difficulté tenant à la définition médicale de ces affections psychiques et à la détermination de leurs causes.

Certaines affections psychiques ont cependant déjà pu être reconnues et prises en charge au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles (1), préfigurant les propositions en vue de la classification du *burn-out* (2) ou en vue de la classifications des affections psychiques liées à l'exposition aux organisations du travail pathogènes (3).

1. Les voies alternatives de la reconnaissance des affections psychiques

316. Malgré l'absence de tableaux de maladies professionnelles classifiant les affections psychiques, certaines ont pu être reconnues par des voies alternatives, au titre des accidents du travail (a), ou par la procédure de reconnaissance complémentaire des maladies professionnelles de l'article L. 461-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale (b). À travers ces voies alternatives se dévoilent, parmi la variété d'atteintes à la santé mentale, celles qui peuvent être reconnues comme risques professionnels et être amenées à former les bases d'une classification.

a. La catégorie d'accident du travail

317. Historiquement, ce n'est pas par le truchement de la catégorie de maladies professionnelles que sont reconnues les affections psychiques liées au travail, mais par celle de la catégorie d'accident

⁹⁴¹. F. Rebsamen, *JOAN*, 3^e séance 28 mai 2015. Dans le même sens, Marlie MICHALETZ, « Le *burn-out* doit-il être inscrit dans un tableau de maladies professionnelles ? », *JCP S*, 2016, 1042.

du travail⁹⁴². Outre le suicide⁹⁴³, deux types d'atteintes à la santé mentale émergent de cette voie de reconnaissance des risques professionnels en droit de la sécurité sociale.

318. Le stress post-traumatique. Le stress post-traumatique constitue l'une des premières affections psychiques prise en charge au titre de l'accident du travail. La reconnaissance et l'indemnisation de troubles apparentés aux névroses nées de chocs violents est un problème ancien, qui se développe d'abord dans la seconde moitié du XIX^e siècle avec les accidents de chemins de fer, puis au XX^e siècle avec les névroses de guerre⁹⁴⁴. Dans les années 1980, le terme de stress post-traumatique se généralise⁹⁴⁵.

À cette période, est élaboré un processus de reconnaissance du stress post-traumatique en cas d'attaque à main armée dans certains secteurs professionnels et de prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles⁹⁴⁶. Quelques années plus tard, en 1999, une nouvelle circulaire CNAMTS élargit la reconnaissance des traumatismes psychologiques consécutifs à toute agression⁹⁴⁷. Non seulement le bénéfice de la présomption d'imputabilité au travail pour des faits voisins de l'événement traumatique est élargi au-delà des victimes directes aux témoins, mais surtout, la circulaire fait état d'événements qui ne constituent pas à proprement parler des agressions. Elle ouvre la voie à la reconnaissance et à la prise en charge « d'agressivités répétées, d'incivilités, qui prises isolément ne constituent pas un fait accidentel, mais dont l'accumulation peut entraîner chez les victimes, le même type de réactions pathologiques »⁹⁴⁸. Selon certains auteurs, la consécration légale du harcèlement moral et de la série d'agissements agressifs qu'elle suppose, a permis une reconnaissance juridique plus large des traumatismes psychologiques, liés à un large panel de phénomènes violents, et partant, d'étendre l'acceptation du stress post-traumatique. Encore peut-on ajouter que le harcèlement moral au travail peut engendrer un stress post-traumatique⁹⁴⁹.

319. La dépression et l'anxiété généralisée. La dépression et l'anxiété généralisée ont également pu être reconnues comme accident du travail. La Cour de cassation dans deux arrêts rendus en 2003 a passablement assoupli la qualification d'accident du travail, permettant d'y inclure certaines

942. Sur les évolutions de la catégorie d'accident du travail et ses frontières avec celle de maladie professionnelle : Morane KEIM-BAGOT, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, Dalloz, 148, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2015, p. 41 et s.

943. Cf. *infra*, n° 86, p. 62.

944. M. LORIOU, « La reconnaissance juridique du stress professionnel », *op. cit.*

945. Suite aux conséquences dramatiques de la guerre du Viêtnam sur les vétérans. Le terme est consacré par le *DSM III*, p. 236, n°308-30 en 1980 (*Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* de l'Association américaine de psychiatrie). L'abandon du terme de névrose issu la tradition freudienne contribue en partie au succès de la notion et à son utilisation par de non-spécialistes. M. LORIOU, *op. cit.*

946. Une circulaire CNAMTS du 2 août 1982 indique que le traumatisme psychologique constaté par un médecin, qui fait immédiatement suite à une attaque à main armée au temps et lieu de travail peut être prise en charge au titre d'un accident du travail. Circ. CNAMTS, DGR n° 1329/82, ENSM n° 640/82 du 2 août 1982 relative à la prise en charge, au titre des accidents du travail des traumatismes psychologiques des personnels des établissements financiers, commerciaux ou industriels, à la suite d'une attaque à main armée pour vol.

947. Circ. CNAMTS, DRP n°37/99, ENSM n°40/99, du 10 décembre 1999, relative à la prise en charge des traumatismes psychologiques au titre du risque professionnel.

948. Néanmoins, en l'absence de tableaux de maladies professionnelles et dans l'impossibilité d'établir un fait accidentel la demande doit être portée devant la CRRMP dans le cadre de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale.

949. M. LORIOU, *op. cit.*

affections psychiques consécutives à un événement soudain⁹⁵⁰. Dans un premier arrêt du 2 avril 2003, rendu à propos du développement de la sclérose en plaque consécutive à la vaccination contre l'hépatite B, la chambre sociale élabore une définition de l'accident du travail comme « un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il résulte une lésion corporelle quel que soit la date d'apparition de celle-ci »⁹⁵¹. Le caractère soudain de l'apparition de la lésion, longtemps jugé essentiel, tend à disparaître. Le caractère précis et localisé dans le temps de la cause de la lésion est désormais privilégié⁹⁵². Parallèlement à cette évolution, la chambre sociale retient une acception large de la lésion corporelle. Dans un second arrêt, rendu le 1^{er} juillet 2003, la deuxième chambre civile admet que la dépression nerveuse apparue soudainement, consécutivement à un entretien annuel d'évaluation, puisse être qualifiée d'accident du travail⁹⁵³. Ces deux décisions, ensemble, permettent d'étendre la catégorie d'accident du travail pour y accueillir certaines des affections psychiques qui sont la conséquence d'événements soudains et précisément localisés dans le temps.

320. La catégorie d'accident du travail qui permet la prise en charge de certaines affections psychiques liées au travail, suppose toutefois de pouvoir localiser précisément dans le temps l'événement qui déclenche ces pathologies à évolution lente. Autrement dit, la catégorie d'accident du travail ne peut accueillir que très partiellement ces affections psychiques qui ne peuvent être reconnues comme accidents du travail que lorsque leurs conséquences constituent un événement soudain survenu à une date certaine. Celles-ci demeurent d'ailleurs largement sous-déclarées⁹⁵⁴.

La reconnaissance même limitée du stress-post traumatique, de l'anxiété généralisée et de la dépression a cependant ouvert la voie à l'amélioration de la procédure de reconnaissance hors tableau de ces affections.

b. L'amélioration de la procédure de reconnaissance hors tableau des maladies professionnelles

321. Les affections psychiques, prises comme telles, correspondent davantage à la catégorie de maladie professionnelle qu'à celle d'accident du travail. En l'absence de tableau de sécurité sociale les codifiant, leur éventuelle reconnaissance est subordonnée à la procédure complexe de l'article L. 461-1 alinéa 4⁹⁵⁵, de la reconnaissance dite hors-tableau. Pour que cette voie soit ouverte, la maladie doit avoir provoqué le décès de la victime ou la fixation un taux d'incapacité de 25 %, et il doit être rapporté la preuve d'un lien de causalité direct et essentiel entre la maladie et le travail habituel du salarié. La procédure de l'alinéa L. 461-1 alinéa 4 est longue et incertaine. Aussi, les

⁹⁵⁰. Sur cette évolution : M. KEIM-BAGOT, *op. cit.*, p. 43 et s. Déjà : Cass. Soc., 5 janvier 1995, n° 92-17.574 ; inédit

⁹⁵¹. Cass. Soc., 2 avril 2003, n° 00-21.768 ; *Bull. civ.*, V, n° 132 ; *Droit social*, 2003, p. 673, note Laurent MILET ; *D.*, 2003, p. 1724, note Harold KOBINA GABA ; *RDSS*, 2003, p. 439, obs. Pierre-Yves VERKINDT.

⁹⁵². Loïc LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l'accident de travail », *RDSS*, 2007, p. 696.

⁹⁵³. Cass. Civ. 2^e, 1^{er} juillet 2003, n° 02-30.576 ; *Bull. civ.*, II, n° 218 ; *D.*, 2004, note Michel HUYETTE.

⁹⁵⁴. J.-P. BONIN, préc. p. 43

⁹⁵⁵. « Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé ».

réformes se sont pour l'essentiel cantonnées à améliorer cette procédure afin que les pathologies psychiques soient mieux reconnues.

322. Au début de l'année 2010, la commission des pathologies professionnelles du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) a reçu mandat pour explorer les voies d'amélioration de cette reconnaissance. Son rapport rendu en mars 2013, fait état de trois affections psychiques susceptibles d'être reconnues et prises en charge par le biais de la procédure de reconnaissance hors tableau de l'article L. 461-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale : la dépression, les troubles anxieux généralisés et le stress post-traumatique⁹⁵⁶. À la suite des préconisations de ce rapport, la CNAMTS a publié le 12 juin 2014 une circulaire visant à favoriser la reconnaissance par la procédure hors-tableau de ces trois pathologies⁹⁵⁷.

Dans la foulée, la loi Rebsamen du 17 août 2015⁹⁵⁸, a ajouté un ultime alinéa à l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale. Il prévoit pour les affections psychiques, des modalités particulières de traitement des dossiers dans le cadre de la procédure de reconnaissance hors-tableau⁹⁵⁹. Un décret du 7 juin 2016⁹⁶⁰ précise que le CRRMP, compétent pour examiner les demandes de reconnaissance des maladies professionnelles, est composé « d'un professeur des universités-praticien hospitalier ou un praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie », afin d'examiner les demandes de reconnaissance des pathologies psychiques. De plus, le CRRMP ou le médecin-conseil peuvent faire appel à chaque fois qu'ils l'estiment utile à l'avis « d'un médecin spécialiste ou compétent en psychiatrie »⁹⁶¹. La présence d'un psychiatre devrait permettre d'améliorer l'évaluation du lien de causalité direct et essentiel avec le travail.

Malgré cet aménagement de la procédure de reconnaissance dite hors-tableau, le nombre d'affections psychiques reconnues reste faible. Ce nombre est toutefois en augmentation grâce, certainement, à l'assouplissement de la procédure de reconnaissance dite hors-tableau⁹⁶².

323. Le taux d'incapacité permanente de 25 % exigé pour ouvrir la procédure de reconnaissance hors-tableau reste un obstacle majeur. En effet, le taux moyen d'incapacité permanente consécutif à ces affections est plutôt de l'ordre de 10 à 15 %. Dans cette perspective, plusieurs propositions ont été émises afin de ramener ce taux à 10 %, voire de le supprimer⁹⁶³.

956. COCT, *Pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle*, Ministère du Travail, mars 2013.

957. Circ. CNAMTS 12/2014, du 12 juin 2014, relative aux affections psychiques, documents pour les CRRMP.

958. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; *JORF* n° 0189 du 18 août 2015 p. 14346.

959. Art. L. 461-1, al.6 c. s. s.

960. Décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) ; *JORF* n°0133 du 9 juin 2016

961. Art. D. 461-27, c. s. s.

962. En 2015, 440 affections psychiques ont été reconnues comme maladies professionnelles. Elles étaient moins d'une centaine en 2011. J.-P. BONIN, préc. p. 43

963. Du côté des propositions législatives : Proposition de loi Hamon, dans le cadre du débat sur la loi dite Rebsamen, amendement n°335, 22 mai 2015 (adopté) ; dans le cadre du débat sur la Loi dite Travail, amendement n°2184, 29 avril 2016 (tombé). Dans le cadre de la proposition n° 516 Ruffin et Quatennens, les amendements des députés du groupe Les républicains (amendement n°13, PPL n°516), et du groupe Nouvelle gauche (amendement n°9, proposition de loi n° 516). Du côté des propositions doctrinales : Morane KEIM-BAGOT, « Faut-il élargir le champ des maladies professionnelles ? », *Droit social*, 2017, p. 929.

L'abaissement ou la suppression de ce taux d'incapacité ne ferait en réalité que déporter le problème vers des difficultés d'ordre procédural. Les CRRMP verraient le nombre de dossiers à instruire augmenter. Or, ces comités régionaux sont déjà engorgés et peinent à tenir les délais d'instruction imposés dans le cadre de la procédure de reconnaissance dite hors-tableau⁹⁶⁴. Sans réforme du rôle et des moyens du CRRMP, cette voie d'amélioration de la reconnaissance des affections psychiques est illusoire⁹⁶⁵.

324. Si la reconnaissance des affections psychiques n'est pas absente en droit de la sécurité sociale, elle reste largement limitée par l'usage d'une catégorie peu pertinente comme celle d'accident du travail, comme par la difficulté à rapporter la preuve d'un lien de causalité dans la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles dite hors-tableau. Ces voies alternatives de reconnaissance des affections psychiques ne suffisent pas à réduire l'« angle mort »⁹⁶⁶ de leur sous-déclaration et de leur sous-reconnaissance. Une autre voie semble envisagée : la classification de ces affections dans un tableau de maladies professionnelles, permettant de présumer le lien de causalité entre cette affection et le travail.

2. Vers un tableau sur le *burn-out* ou syndrome d'épuisement professionnel ?

325. Les travaux de la commission des pathologies professionnelles de la COCT restant pour l'essentiel cantonnés à l'amélioration de la procédure hors-tableau, plusieurs initiatives ont tenté d'amorcer une discussion autour de la confection de tableaux de maladies professionnelles. Outre les oppositions de principe à toute codification, les débats se cristallisent autour de deux épineuses difficultés. La première est le choix des pathologies à codifier dans la première colonne. La seconde est celle des travaux énumérés dans la troisième colonne, autrement dit des travaux présumés susceptibles de provoquer de telles affections. Les discussions sur l'élaboration d'un tableau de maladies professionnelles codifiant les affections psychiques liées au travail se sont rapidement concentrées autour du *burn-out*.

326. La notion de *burn-out* s'est imposée peu à peu dans la doctrine juridique sous l'effet de sa médiatisation rapide. D'abord utilisée pour désigner les troubles psychiques des professions d'aide à la personne et des soignants, elle s'est peu à peu généralisée à l'ensemble des professions⁹⁶⁷, et même à d'autres domaines que la sphère professionnelle⁹⁶⁸. La croissance de la référence au *burn-out* et sa forte médiatisation est due à la prise de conscience consécutive aux vagues de suicides à la Régie Renault, à EDF puis à France Telecom. L'usage du terme de *burn-out* à la fin des années 2000 exprime la tentation d'en faire une notion permettant de regrouper l'ensemble des affections psychiques liées au travail.

^{964.} Donnant lieu déjà à des pratiques critiquées de contournement des délais : Sophie FANTONI-QUINTON, « Le délai d'instruction des maladies professionnelles : vers une banalisation de son contournement ? », *RDSS*, 2009, p. 345.

^{965.} En ce sens, M. KEIM-BAGOT, « Faut-il élargir le champ des maladies professionnelles ? », préc.

^{966.} M. KEIM-BAGOT, *op. cit.*, p. 58 et s.

^{967.} Dominique LHUILIER, « Les « risques psychosociaux » : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, 2010, p. 11.

^{968.} Elle est désormais utilisée en matière de maternité et même, chez les prêtres, comme reformulation de l'acédie des moines : Marc LORIOU, *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, Anthropos, coll. « Sociologiques », Paris, 2000, p. 22.

Pourtant les tentatives d'une codification juridique du *burn-out* (b) sont en butte à l'absence de consensus scientifique autour de la notion même de *burn-out* et de son statut médical (a).

a. *Le burn-out entre reconnaissance et critiques scientifiques*

327. Les origines du *burn-out*. Le *burn-out* est un terme issu principalement des travaux du psychiatre H. Freudenberger. Il l'emploie en 1971 à propos de la perte d'enthousiasme des bénévoles venant en aide aux toxicomanes, et développant des troubles émotionnels et des symptômes d'épuisement⁹⁶⁹. Le terme est repris en 1974 par la psychologue américaine C. Maslach, qui élabore une échelle de mesure autour de trois dimensions, l'épuisement émotionnel, la déshumanisation ou dépersonnalisation, et la réduction d'accomplissement de soi (le *Maslach burn out inventory*). Le terme est souvent traduit en français par celui d'épuisement professionnel⁹⁷⁰. Les premières recherches en France sur ce domaine apparaissent dans les années 1980, essentiellement dans le cadre des services hospitaliers, particulièrement du personnel infirmier⁹⁷¹.

Dès les années 1980, le *burn-out* ou syndrome d'épuisement professionnel est sujet à caution dans la sphère scientifique. On dénombre plus d'une quarantaine d'études et de définitions du *burn-out*, qui rendent son appréhension complexe et ses contours relativement flous⁹⁷². De plus, le *burn-out* est une notion d'abord issue de la psychologie et non de la médecine. Elle doit beaucoup aux sciences sociales, contrairement à d'autres notions, comme le syndrome de la fatigue chronique qui se développe d'abord dans les sphères médicales⁹⁷³. Malgré quelques études récentes, le *burn-out* est une affection ni très connue ni très reconnue au plan biologique⁹⁷⁴.

328. Le *burn-out* n'est pas une maladie. L'origine essentiellement psychologique et non médicale du *burn-out* est un frein à sa reconnaissance par l'ensemble du corps médical. De fait, le *burn-out* peine à être reconnu dans les nosographies psychiatriques. Il ne figure pas au DSM-V, le Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux de l'Association américaine de psychiatrie. Dans le CIM-11, la classification internationale des maladies de l'OMS, il n'est pas classé parmi les maladies, mais parmi les facteurs influençant la santé. Il s'agit d'un simple « phénomène lié

⁹⁶⁹. Terme métaphorique emprunté à l'aérospatial. Désignant à l'origine la fusée qui retombe au sol après avoir épuisé trop vite son carburant. *Ibid.*, p. 54. Il aurait d'abord été utilisé par les urgentistes de San-Francisco avant d'être repris par les psychologues.

⁹⁷⁰. Par référence aux travaux du psychiatre français Claude Veil : Claude VEIL, « Les états d'épuisement », *Vulnérabilités au travail. Naissance et actualité de la psychopathologie du travail*, ERES, coll. « Clinique du travail », 2012, p. 175-186. C'est sous cette expression que le syndrome est référencé dans le dictionnaire médical de l'Académie nationale de médecine, « Épuisement professionnel », *Dictionnaire médical de l'Académie de médecine*, version 2016-1, [en ligne] URL : <http://dictionnaire.academie-medecine.fr/?q=%C3%A9puisement%20professionnel>, consulté le 14 février 2018. L'expression d'effondrement professionnel est également utilisée.

⁹⁷¹. Marc LORIOU, « La construction sociale de la fatigue au travail : l'exemple du burn out des infirmières hospitalières », *Travail et emploi*, n° 94, 2003, p. 65.

⁹⁷². M. LORIOU, *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, op. cit.

⁹⁷³. Le syndrome de fatigue chronique encore appelé « syndrome des yuppies » est développé par les médecins Tobi, Ravid et Feldman-Weiss au début des années 1980 aux Etats-Unis, bien plus lié à des théories infectieuses organiciste de biophysologie. M. LORIOU, op. cit. p. 48 et s.

⁹⁷⁴. Le stress et la dépression font l'objet d'études sur les éventuelles altérations biologiques. Le *burn-out* pourrait s'y apparenter malgré le manque d'investigations médicales sur ce point : Jean-Pierre OLIÉ et Patrick LÉGERON, *Le burn-out*, Rapport remis à l'Académie nationale de médecine, février 2016. Sur les approches médicales et biophysologiques axées sur le *burn-out*, voir par exemple : Jean-Emile VANDERHEYDEN (dir.), *Le burn-out des quinquas*, De Boeck, coll. « Questions de personnes. Neuropsychologie », Bruxelles, 2013, p. 31 et s.

au travail »⁹⁷⁵. Un récent rapport de l'Académie nationale de médecine rendu le 16 février 2016 conclut ainsi que le *burn-out*, renvoyant à une réalité mal définie, « ne peut donc être actuellement un diagnostic médical »⁹⁷⁶.

L'absence de reconnaissance médicale du *burn-out* comme maladie est un argument essentiel pour en refuser toute codification au titre des tableaux de la sécurité sociale. Toutefois, la notion présente certains avantages dans une perspective de codification des affections psychiques. En effet, le *burn-out* est mesurable.

329. Le *burn-out* et la mesure. Le *burn-out*, s'il est mal défini, n'en est pas moins mesuré. Les travaux de la psychologue américaine C. Maslach ont permis l'élaboration d'un instrument de mesure ou d'évaluation du *burn-out*, le *Maslach Burn-out Inventory* (MBI)⁹⁷⁷. Comme le note le rapport remis à l'Académie nationale de médecine en février 2016 « la démarche pour définir l'entité *burn-out* est née d'un instrument de mesure, et non pas l'inverse comme c'est habituellement le cas »⁹⁷⁸. S'il existe d'autres instruments de mesure du *burn-out*, le MBI reste majoritairement utilisé⁹⁷⁹. Malgré les limites inhérentes à ce type d'instrument de mesure, notamment du décalage dans son interprétation⁹⁸⁰, la force de ce test réside dans ce qu'il ne sert pas seulement à *mesurer* la réalité du *burn-out*, il contribue également à la *définition* du *burn-out* lui-même⁹⁸¹. L'ancrage du *burn-out* comme catégorie de mesure, malgré le flou de la notion, explique en partie son succès dans la sphère juridique dès lors qu'il s'est agi d'élaborer un instrument de mesure des affections psychiques par le biais d'un tableau de maladie professionnelle.

330. Le *burn-out*, entre mise en cause de l'organisation du travail et mesure des facultés de résistance du travailleur. La popularisation du *burn-out* semble au croisement de deux conceptions divergentes des liens entre le travail et la santé mentale. La médiatisation du *burn-out* suites à la vague de suicide tend à mettre en cause l'organisation du travail et des modes de management pathogènes⁹⁸². Dans le même temps, le *burn-out* est ancré dans sa conception de la crise de vocation autour de l'engagement, du surengagement et du désengagement au travail⁹⁸³. Lentement, le

975. https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/fr/

976. J.-P. OLIÉ et P. LÉGERON, préc.

977. Élaboré à l'origine pour les professionnels de l'aide (*MBI – Human service survey*), il a été ensuite développé pour les enseignants (*MBI – Educators*), puis pour l'ensemble de la population (*MBI – General survey*). Philippe ZAWIEJA, *Le burn-out*, PUF, coll. « Que sais-je ? », Paris, 2015, p. 65 et s.

978. J.-P. OLIÉ et P. LÉGERON, préc.

979. Il étayerait près de 90 % des publications scientifiques : P. ZAWIEJA, *op. cit.* Le MBI est constitué d'un ensemble de questions subjectives, auxquelles les réponses possibles sont graduées de « jamais » à « chaque jour ». Il constitue en cela une première objectivation statistique, qui mesure seulement un rapport entre les personnes et leur travail. Dans cette perspective le *burn-out* existe d'abord parce qu'il a été mesuré. Plus encore, les questions sont ordonnées selon les trois dimensions attribuées au *burn-out* : l'épuisement émotionnel, la déshumanisation ou dépersonnalisation et la réduction d'accomplissement de soi. Le MBI ne mesure jamais que les rapports entre ces trois dimensions et n'explore pas d'autres dimensions (notamment liée à l'organisation du travail). De fait, le *burn-out* est défini comme la corrélation entre ces trois dimensions, mesurée par un test qui n'a vocation qu'à établir ces corrélations sans prendre en compte les autres.

980. *Ibid.*

981. M. LORIOL, *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail, op. cit.*, p. 182 et s.

982. Christine CHEVRET-CASTELLANI, « La médiatisation du *burn out* dans la presse écrite », *Questions de communication*, n° 31, 2017, p. 335.

983. Jean-Claude DELGÈNES, Agnès MARTINEAU-ARBES, Magali GINÉ, Prisca GROSDÉMOUGE et Rémi BERNAD, *Le syndrome d'épuisement, une maladie professionnelle. Etude pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel*

burn-out glisse vers une mauvaise adaptation de l'individu aux contraintes du travail, et non l'inverse. Dans cette perspective, le *burn-out* a une forte dimension individuelle, et renvoie à la multiplicité des facteurs hors du travail qui sont susceptibles d'avoir une influence sur la santé mentale⁹⁸⁴. Le *burn-out* sert ainsi à problématiser sur deux modes différents la question des liens entre travail et santé mentale et leur caractère mesurable. Ces deux tendances structurent le débat juridique pour la reconnaissance du *burn-out* comme maladie professionnelle grâce à l'élaboration d'un tableau annexé au code de la sécurité sociale.

b. Les tentatives de codification juridique du *burn-out*

331. Premières initiatives. En novembre 2014, des médecins du travail écrivent une lettre ouverte aux ministres du Travail et de la Santé pour les alerter sur le *burn-out* ou épuisement professionnel⁹⁸⁵. L'appel relayé par différentes personnalités – chercheurs, parlementaires et organisations syndicales – réunis autour du cabinet Technologia⁹⁸⁶. Une étude est rendue par ce cabinet en mars 2014 sur la possibilité d'élaborer un tableau de maladie professionnelle sur le syndrome d'épuisement professionnel⁹⁸⁷. À cette suite, des députés du groupe socialiste tentent de faire aboutir ces initiatives dans l'enceinte de l'Assemblée nationale.

332. Plusieurs amendements en vue de la reconnaissance du *burn-out* comme maladie professionnelle sont déposés et débattus à l'occasion des débats parlementaires sur la loi relative au dialogue social et à l'emploi dite Rebsamen en 2015⁹⁸⁸, et des débats en marge de la loi dite Travail de 2016⁹⁸⁹. S'agissant de la loi Rebsamen, les amendements sont assez modestes dans les modifications législatives proposées⁹⁹⁰ mais livrent toute leur ampleur dans leur exposé et les débats qui les ont suivis.

Ainsi, les amendements n° 676, n° 660 et n° 701, du 22 mai 2015 soulèvent le point de savoir s'il est possible d'élaborer un tableau de maladie professionnelle relatif au *burn-out*. Les arguments ne portent pas sur l'absence de nécessité de mieux prendre en charge les affections psychiques liées au travail, mais sur la difficulté d'élaborer un tableau de maladie professionnelle devant l'absence de certitude scientifique sur l'étiologie du *burn-out*⁹⁹¹.

En effet, si le *burn-out* peut être objectivé et mesuré, le lien avec le travail est plus difficile à établir et ne fait pas l'objet d'une reconnaissance médicale. En somme, l'absence de nosographie

.....
au tableau des maladies professionnelles, Technologia, mai 2014, p. 19 et s.

984. Dans son volet préventif, le *burn-out* s'accommode très bien de méthodes de gestion du stress et de coaching personnalisé : M. LORIOU, « La construction sociale de la fatigue au travail : l'exemple du burn out des infirmières hospitalières », préc.

985. <https://www.marianne.net/debattons/tribunes/pour-la-reconnaissance-de-l-epuisement-professionnel>

986. Appel pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement au tableau des maladies professionnelles, 22 janvier 2014, [en ligne] URL : <http://www.appel-burnout.fr/> [consulté le 14 février 2018]. L'appel est signé de plusieurs organisations syndicales (notamment FO et la CFE-CGC), de médecins du travail et spécialistes de la question, ainsi que de députés, réunis autour du cabinet Technologia, fondé par le psychiatre P. Légeron.

987. J.-C. DELGÈNES, A. MARTINEAU-ARBES, M. GINÉ, P. GROSDÉMOUGE et R. BERNAD, préc.

988. Amendement n° 335, n° 676, n° 660 et n°701.

989. Amendement n° 2184, 29 avril 2016, défendu par B. Hamon [Rejeté] proposait l'assouplissement de la procédure de reconnaissance dite hors-tableau à titre expérimental.

990. Il s'agit du simple ajout de la possibilité de reconnaître les maladies mentales.

991. La voie de l'amélioration de la procédure hors-tableau est largement préférée. Cf. *supra*, n° 321, p. 184 et s.

médicale du *burn-out* sert d'argument au refus d'une reconnaissance juridique sous la forme d'une classification par tableau de maladie professionnelle.

333. Ces premières initiatives sur l'élaboration d'un tableau de maladie professionnelle relatif aux affections psychiques sont à double tranchant. Si elles ont mis en lumière l'enjeu de la confection d'un tableau devant l'inadaptation de la procédure de reconnaissance dite hors-tableau, elles ont eu également pour effet de centrer l'attention et le débat sur le syndrome de *burn-out*, plutôt que sur d'autres affections psychiques déjà évoquées dans le cadre de la prise en charge des maladies professionnelles, et médicalement reconnues. Ainsi la dépression, l'anxiété généralisée et le stress post-traumatique listés dans les précédents travaux de la CNAMTS sont partiellement absorbés, dans les débats parlementaires et doctrinaux, par la notion générique de *burn-out* ou épuisement professionnel.

L'utilisation même du terme de *burn-out* reste délicate en l'absence de consensus scientifique sur ce point, et dans la mesure où il ne constitue pas un diagnostic médical reconnu par l'Académie nationale de médecine ou l'OMS. De plus, l'étiologie du *burn-out* est plurifactorielle, et il est difficile de distinguer entre causes professionnelles et causes personnelles. L'utilisation même du terme de *burn-out* sert des arguments contre le principe de l'élaboration d'un tableau : incertitude scientifique, multifactorialité et à l'individualité et subjectivité des risques⁹⁹².

3. Nouvelle tentative : affections psychiques liée à l'exposition à une organisation pathogène du travail

334. Une proposition de loi visant à faire reconnaître comme maladies professionnelles les pathologies psychiques résultant de l'épuisement professionnel est déposée à l'Assemblée nationale le 20 décembre 2017 par les députés F. Ruffin et A. Quatennens⁹⁹³. Les députés suggèrent d'ajouter un alinéa à l'article L. 461-2 du code de la sécurité sociale. Après les tableaux relatifs aux intoxications, aux infections microbiennes et plus généralement à l'ensemble des affections, il est proposé d'ajouter un autre type de tableau qui « énumère les pathologies psychiques relevant de l'épuisement professionnel et les conditions dans lesquelles elles sont présumées avoir une origine professionnelle lorsque les victimes ont été exposées d'une façon habituelle à des facteurs limitativement énumérés par ce tableau ». À la proposition de loi est annexé le tableau indicatif.

335. **La classification des affections psychiques médicalement reconnues.** La proposition de loi semble prendre acte de l'absence de reconnaissance du *burn-out* comme maladie et comme diagnostic⁹⁹⁴. En effet, les maladies qui sont énumérées dans la première colonne du tableau indicatif ne font pas état du *burn-out*, mais plutôt des maladies ou de troubles cliniquement reconnus : la dépression, l'anxiété généralisé, le stress post-traumatique⁹⁹⁵. De plus ces affections sont déjà prises

992. C. CHEVRET-CASTELLANI, préc.

993. Proposition de loi n° 516 sur le *burn-out* visant à faire reconnaître comme maladies professionnelles les pathologies psychiques résultant de l'épuisement professionnel, présentée par MM. F. Ruffin et A. Quatennens, 20 décembre 2017.

994. J.-P. OLIÉ et P. LÉGERON, préc.

995. Tous sont référencés dans le dictionnaire médical de l'Académie de médecine, à la différence du *burn-out*. Ils sont également référencés dans le DSM-V, Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux.

en charge, quoique très partiellement et imparfaitement comme accidents du travail ou maladies professionnelles hors-tableau⁹⁹⁶.

336. Les organisations du travail pathogènes. Dans la troisième colonne, la proposition de loi met face à ces affections cliniquement reconnues, une liste limitative des éléments caractérisant une « organisation pathogène du travail ». Les différents éléments énumérés sont tirés du Rapport Gollac sur la mesure des facteurs de risques psychosociaux⁹⁹⁷. Ces caractéristiques organisationnelles font l'objet d'un fort consensus scientifique comme en dénote ce rapport.

Quoique cette troisième colonne soit relativement précise sur les caractéristiques des organisations du travail pathogène, elle laisse entière la question de l'objectivation de certaines catégories utilisées. Comment évaluer la surcharge de travail, les exigences émotionnelles importantes, ou l'engagement individuel poussé à l'extrême ? Mais comment codifier l'organisation du travail ? Se pose le problème de l'objectivation des caractéristiques de l'organisation du travail, particulièrement dans sa dimension sociale⁹⁹⁸. Au fond, comment mesurer qualitativement le travail, ses conditions et son organisation⁹⁹⁹ ?

337. Les tentatives d'élaborer une classification des affections psychiques en droit de la sécurité sociale font face à une double difficulté, liée à la physionomie des tableaux. La première est liée aux pathologies et affections à inscrire dans la première colonne, et la seconde est liée à la liste de travaux dans la troisième colonne¹⁰⁰⁰.

Avec les débats qui encadrent les projets de codification des affections psychiques s'observe un jeu complexe autour des références aux données scientifiques et médicales. Le refus de codifier le *burn-out* s'appuie sur l'absence de reconnaissance et de nosographie médicale. La proposition visant à codifier le stress post-traumatique, la dépression ou l'anxiété généralisée, entités nosographiques médicalement reconnues, ne fait pas face à la même difficulté. Elle s'appuie sur les facteurs de risques psychosociaux scientifiquement reconnus. Sur ce point, ce n'est pas l'absence de données médicales sur l'étiologie des pathologies qui manque. Cependant, l'irréductible décalage entre les nosographies médicales et les classifications juridiques soulève une limite de taille.

La nosographie médicale peut établir des facteurs probables d'apparition de maladies et d'affections, à charge pour le clinicien de les diagnostiquer. En revanche, la classification juridique suppose de pouvoir objectiver les caractéristiques pathogènes de l'organisation du travail, afin de créer une présomption de causalité. Autrement dit, la classification juridique des risques psychosociaux suppose de pouvoir déceler les organisations du travail pathogènes par quelques critères simples qui permettent « l'automatisme, la rapidité et la sécurité » de la prise en charge¹⁰⁰¹.

996. Cf. *supra*, n° 316, p. 182 et s.

997. M. GOLLAC, M. BODIER, préc.

998. Sur cette dimension sociale de l'organisation du travail, cf. *infra*, n° 229, p. 138.

999. Pascal LOKIEC, « La mesure du travail. Du quantitatif au qualitatif », *Droit social*, 2011, p. 771.

1000. Cf. *supra*, n° 272, p. 160 et s.

1001. Cons. n° 16, Cons. constit., décision QPC n° 2010-8, 18 juin 2010 *Droit ouvrier*, 2010, p. 639, note Maryse BADEL.

338. Si la classification des affections psychiques en droit de la sécurité sociale est, malgré ses limites, à l'ordre du jour, la pénibilité psychique du travail semble, elle, invisibilisée.

B. L'invisibilité de la pénibilité psychique

339. Si depuis la loi du 21 août 2003¹⁰⁰², la définition des facteurs de pénibilité semble attachée à la dimension physique des tâches, toute prise en compte de la dimension psychique n'a pas disparu. La doctrine n'a pas manqué de soulever combien la notion était multidimensionnelle¹⁰⁰³.

Les travaux d'ergonomie ont contribué à dégager trois formes de pénibilité : la première est celle des risques pour la santé d'un travail pénible ; la deuxième est la pénibilité du travail liée à l'état de santé des travailleurs ; la troisième, enfin, est la pénibilité vécue ou ressentie¹⁰⁰⁴. La pénibilité vécue interroge la subjectivité des travailleurs sous deux aspects. Elle se réfère aux impressions subjectives des travailleurs sur les conditions physiques de travail (un même travail peut être vécu comme pénible ou non par deux personnes distinctes). La pénibilité vécue comprend également les aspects psychiques de la pénibilité¹⁰⁰⁵. Ces travaux montrent l'intrication des différentes composantes de la pénibilité. Ainsi, certaines contraintes ou certains rythmes de travail peuvent avoir des conséquences physiques, physiologiques ou psychiques. La pénibilité du travail ne peut pas être limitée à sa dimension physique sans prendre en considération la pénibilité psychique¹⁰⁰⁶.

La chambre sociale de la Cour de cassation l'a déjà implicitement reconnu en octroyant une prime de pénibilité à des salariés travaillant en horaire alterné, au motif que ce rythme de travail est « susceptible d'induire des difficultés d'ordre physiologique, notamment dans le domaine du sommeil, et d'éprouver d'avantage l'organisme et le psychisme »¹⁰⁰⁷. Cependant, les dispositions légales définissant les facteurs de pénibilité ne prennent guère en compte cette dimension psychique de la pénibilité. Elle est essentiellement définie en rapport aux contraintes ou l'environnement physique¹⁰⁰⁸, même si certains des facteurs de pénibilité peuvent avoir également une incidence psychique¹⁰⁰⁹.

1002. Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ; *JORF* n° 193 du 22 août 2003, p. 14310.

1003. F. HÉAS, « La pénibilité au travail, une problématique multidimensionnelle », préc ; S. FANTONI-QUINTON et J. QUANDALLE-BERNARD, préc ; Annie JOLIVET et Valérie PUEYO, « La pénibilité au travail : de quoi parle-t-on ? », *RDT*, 2010, p. 686.

1004. Serge VOLKOFF et Valérie PUEYO, « Pénibilité », in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT et Arnaud MIAS, *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, Paris, p. 536-541.

1005. D. LHUILIER, « L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail », préc ; Serge VOLKOFF, « « Les autres « pénibilités ». Fragilisation de la santé, et vécu du travail en fin de vie active », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 87.

1006. B. LARDY-PÉLISSIER, préc ; *ibid.*

1007. Cass. Soc., 2 mars 2016, n° 14-11.991 ; inédit.

1008. Les premiers facteurs de pénibilité sont regroupés sous les termes de « contraintes physiques marquées et d'« environnement physique agressif », art. L. 4161-1 c. trav.

1009. Pour les rythmes dits atypiques et notamment le travail de nuit : *Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit*, ANSES, Avis et rapport d'expertise collective, juin 2016, p. 160 et s.

Conclusion de paragraphe

340. Si la reconnaissance de la causalité entre les risques psychosociaux et le travail par le biais de classifications est toujours d'actualité, la définition et surtout les critères de classement de ces risques semblent difficiles à établir.

La caractérisation des risques psychosociaux suppose en effet qu'une définition puisse en être donnée. Or, parmi les différentes notions qui constituent la catégorie hétérogène de risques psychosociaux, toutes ne sont pas médicalement reconnues. Contrairement au stress post-traumatique, à la dépression ou à l'anxiété généralisée qui constituent des entités nosographiques et juridiquement reconnues en droit de la sécurité sociale, le *burn-out* ou la pénibilité psychique demeurent des notions sujettes à débat. À ces difficultés s'ajoutent la limite tenant à la classification des risques psychosociaux selon leurs causes organisationnelles. En effet, si les facteurs des risques psychosociaux font l'objet d'un relatif consensus, ils constituent plus difficilement des critères juridiques de classification. Les causes organisationnelles des risques psychosociaux, multiples et difficiles à objectiver ou à réduire à une causalité simple, paraissent ne pas pouvoir constituer un principe de classement juridique.

Devant cette difficulté, la négociation collective développe une autre forme de classification, axée non plus sur les causes des risques, mais sur ce qui est immédiatement visible : les symptômes des risques.

§2. La négociation collective sur les symptômes de risques professionnels

341. La classification des risques professionnels est loin d'être une œuvre purement scientifique et le décalque parfait des nosographies médicales. La classification est également le fruit d'arbitrage et de compromis autour de la reconnaissance des risques professionnels. Dans cette articulation, les interlocuteurs sociaux jouent un rôle essentiel (A). Dans la continuité du rôle qui leur a été confié par le législateur dans d'autres classifications, la négociation collective d'entreprise paraît élaborer les traits d'une nouvelle classification fondée sur les symptômes de risques psychosociaux (B).

A. Le rôle des interlocuteurs sociaux dans l'élaboration des classifications de risques professionnels

342. La participation des interlocuteurs sociaux dans l'élaboration des tableaux de maladies professionnelles (1.) ou, plus visible, en matière de pénibilité (2.) permet de déceler le double rôle qui leur est confié par le législateur.

Ils se voient en effet conférer d'une part, une forme de légitimité sociale de trancher les difficultés liées à la reconnaissance des risques là où les données scientifiques sont plus incertaines, et d'autre part, une forme de légitimité technique attachée à leur connaissance empirique des conditions de travail.

1. L'élaboration discrète des tableaux de maladies professionnelles par les interlocuteurs sociaux

343. Depuis la loi du 25 octobre 1919 relative à l'extension de la loi du 9 avril 1898 aux maladies professionnelles, les interlocuteurs sociaux occupent une place, certes discrète¹⁰¹⁰, mais importante dans l'élaboration des tableaux de maladies professionnelles. Au sein d'une commission consultative, organisations patronales et organisations syndicales représentatives sont chargées avec des experts de proposer de nouveaux tableaux ou des modifications de tableaux existants¹⁰¹¹. L'actuel article L. 461-2 du code de la sécurité sociale dispose que les tableaux peuvent être révisés ou complétés par décret du ministre du travail, après consultation du COCT¹⁰¹², composé de représentants de l'État, de représentants du corps médical et de représentants des organisations syndicales et patronales représentatives¹⁰¹³.

344. La composition de la commission spécialisée du COCT, entre médecins et représentants des organisations syndicales et patronales, prête ses traits aux types d'argumentations et de justifications qui y sont développées. L'utilisation d'un type de discours médico-technique au soutien de l'élaboration des tableaux de maladies professionnelles n'exclut pas toute forme de négociations et d'affrontements¹⁰¹⁴. L'élaboration des tableaux de maladies professionnelles induisent en effet des enjeux socio-économiques importants. D'un côté, ils peuvent permettre une meilleure reconnaissance et donc une meilleure prise en charge de certaines pathologies pour les victimes ; de l'autre, la meilleure reconnaissance entraîne une augmentation des cotisations pour les employeurs qui financent seuls cette branche de la Sécurité sociale¹⁰¹⁵. Aux questions scientifiques d'étiologie des maladies professionnelles se mêlent ainsi des considérations liées aux intérêts représentés respectivement par les organisations syndicales et patronales, c'est-à-dire en somme, à des considérations d'ordre socio-économique¹⁰¹⁶. La commission spécialisée du COCT a ainsi pu être présentée comme un « espace de négociation discret »¹⁰¹⁷ entre organisations syndicales et patronales autour de l'extension et de la modification des tableaux de maladies professionnelles.

345. Le rôle confié aux interlocuteurs sociaux à côté des experts médicaux et des représentants de l'État pourrait sembler limité à la nécessité d'assurer une certaine *légitimité sociale* aux classifications

1010. E. Henry, *Ignorance scientifique & inaction publique. Les politiques de santé au travail*, op. cit., p. 29 et s.

1011. Bien que l'avis rendu par cette instance ne lie pas le ministre du Travail quant au contenu des décrets de révisions de tableaux promulgués, c'est bien en son sein que s'élaborent les tableaux de sécurité sociale. Le ministre du Travail ne fait le plus souvent qu'entériner l'avis du Conseil d'orientation des conditions de travail. M.-O. DÉPLAUDE, préc.

1012. Ce Conseil a été créé par un décret du 25 novembre 2008 afin de remplacer l'ancien Conseil supérieur de prévention des risques professionnels (CSPRP), qui se limitait lui-même déjà à regrouper et réorganiser divers comités consultatifs existants, pour certains, depuis le début du XX^e siècle.

1013. Art. R. 4641-3 c. trav.

1014. E. Henry, *Ignorance scientifique & inaction publique. Les politiques de santé au travail*, op. cit.

1015. Joseph-Antoine MORIN, *Le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles et la responsabilité civile. Etude d'un régime de responsabilité au cœur de la Sécurité sociale*, Univ. Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2016, p. n° 112 et s. p. 108-109 et n° 275 et s. p. 278 et s.

1016. Sur les débats au sein de cette commission : M.-O. DÉPLAUDE, préc. ; N. HATZFELD, « Affections périarticulaires ... », préc. ; N. HATZFELD, « Les malades du travail face au déni administratif ... », préc. ; E. HENRY, *Ignorance scientifique & inaction publique. Les politiques de santé au travail*, op. cit. Pour un exemple des débats autour de la codification d'un de ces tableaux, cf. *supra*, n° 272, p. 160 et s.

1017. E. Henry, *Ignorance scientifique & inaction publique. Les politiques de santé au travail*, op. cit.

juridiques des maladies professionnelles. Un tel rôle est confirmé par l'élaboration de la définition des facteurs de pénibilité. Mais dans ces négociations, les interlocuteurs sociaux apparaissent également doués d'une *légitimité technique* par leur connaissance supposée des risques du travail.

2. Les négociations sur la pénibilité

346. Depuis la loi du 21 août 2003, les interlocuteurs sociaux jouent un rôle de poids dans la définition des facteurs de pénibilité et la mise en œuvre du dispositif. La négociation légiférante sur la définition de la pénibilité (a.) et les négociations de branches et d'entreprise en matière de prévention (b.) dévoilent le rôle que sont appelés à jouer les interlocuteurs sociaux à raison de leur connaissance « de terrain » des risques professionnels.

a. La négociation légiférante sur la définition de la pénibilité

347. La réforme du 21 août 2003¹⁰¹⁸, si elle marque l'apparition de la notion de pénibilité sur la scène juridique reste muette sur sa définition. Elle prend acte de la place nécessaire à accorder aux interlocuteurs sociaux dans « la définition et la mise en place du dispositif »¹⁰¹⁹. Le législateur, prudent, prévoit un recours à la négociation collective au niveau national interprofessionnel et dans les branches¹⁰²⁰.

348. Le renvoi presque intégral à la négociation collective par le législateur ne se fait pas sans critiques sur sa pertinence et sur la volonté réelle du Gouvernement d'assurer une prise en compte juridique de la pénibilité¹⁰²¹. La loi du 21 août 2003 est déférée au Conseil constitutionnel par soixante sénateurs et députés. Ceux-ci arguaient du chef d'incompétence négative du législateur ; « il aurait dû, dans les autres dispositions de la loi, prendre en compte la pénibilité des tâches assurées par les travailleurs, sans renvoyer cette question à la négociation collective ». Le Conseil constitutionnel, se fondant sur « l'économie générale » de la loi, considère que le législateur exerce pleinement sa compétence fixée à l'article 34 de la Constitution¹⁰²². Sur le fondement de l'article 11 du Préambule à la Constitution de 1946, il est en effet loisible au législateur de renvoyer à la négociation collective le soin de mettre en œuvre les principes fondamentaux de droit du travail¹⁰²³. La motivation lapidaire du Conseil constitutionnel peut étonner, car il n'est dans la loi du 21 août

¹⁰¹⁸. Loi n°2003-775 du 21 août 2003, portant réforme des retraites ; *JORF* n°193 du 22 août 2003, p. 14310.

¹⁰¹⁹. Rapport Struillou, *op. cit.*, p. 37. Dans son rapport, Y. Struillou envisageait plusieurs *scenarii* pour la mise en place d'un dispositif de prise en charge de la pénibilité dans le cadre du régime de retraites. Il évoquait ainsi un cadre de mise en place « exclusivement conventionnel », « essentiellement réglementaire » et enfin « un cadre mixte articulant la négociation et l'intervention des pouvoirs publics ».

¹⁰²⁰. À l'article 12, il invite les interlocuteurs sociaux « à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité » dans un délai de trois ans à compter de la publication de la loi. À cela s'ajoute l'obligation de « négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail » dans les branches professionnelles ou dans l'entreprise, au moins une fois tous les trois ans à compter de la fin de la négociation interprofessionnelle précédemment visée.

¹⁰²¹. M. POUSSOU-PLESSE et D. DUPLAN, *préc.*

¹⁰²². Cons. n° 8 et n° 9, Cons. constit, Décision n° 2003-483 DC du 14 août 2003, loi portant réforme des retraites.

¹⁰²³. Voir auparavant, C. Constit., Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989, loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion. Isabel ODOUL-ASOREY, *Négociation collective et droit constitutionnel. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation des branches du droit*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2013, p. 176 et s ; Marie-Laure MORIN, « La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité », *Droit social*, 1998, p. 419.

2003 aucun principe général relatif à la définition ou aux voies de prises en compte de la pénibilité. Il faut sans doute trouver dans la position du Conseil constitutionnel une marque discrète du soutien aux pratiques de loi négociée ¹⁰²⁴.

Comme en dénote la saisine du Conseil constitutionnel, une partie des débats parlementaires autour de l'adoption de la loi du 21 août 2003 et du renvoi à la négociation collective pour la définition et la mise en œuvre d'un dispositif de prise en compte de la pénibilité se focalisent en partie, non pas sur la définition de la pénibilité elle-même, mais sur les acteurs habilités et légitimes à le faire ¹⁰²⁵.

Selon le rapport Struillou, deux considérations justifient la place accordée à la négociation collective. La première est d'ordre politique et trouve « en elle-même sa justification » ¹⁰²⁶. La seconde justification est d'ordre technique : les interlocuteurs sociaux au niveau de la branche et de l'entreprise seraient les mieux placés pour apprécier la réalité de la pénibilité des postes de travail. Le rapport Lasfargues également, arguant de l'impossibilité scientifique de fixer de façon indiscutable des niveaux ou des durées d'exposition, suggérerait de renvoyer la fixation des seuils à la « négociation sociale » ¹⁰²⁷.

349. Cette conception du rôle de la négociation collective dans la définition et la mise en œuvre de la pénibilité dès le rapport Struillou, et en filigrane dans la loi du 21 août 2003, marquent durablement le dispositif, et ce, malgré l'échec relatif de la négociation nationale interprofessionnelle ¹⁰²⁸. En effet, les projets qui ont émergés de ces négociations ont permis de déterminer certains facteurs de pénibilité et les grandes lignes d'une définition, reprise par le législateur dans la loi du 9 novembre 2010 ¹⁰²⁹. La prime accordée aux référentiels de branche pour la détermination des postes, des métiers ou des emplois exposant à des facteurs de pénibilité manifeste également le choix du législateur de confier aux interlocuteurs sociaux le soin de la mise en œuvre du dispositif ¹⁰³⁰.

350. Ce renvoi massif à la négociation collective pour définir les facteurs de pénibilité, dévoile en creux le double rôle qu'occupent les interlocuteurs sociaux. Le premier, à l'instar de la discrète élaboration des tableaux de maladies professionnelles, est de conférer une légitimité sociale aux classifications élaborées. Le second, est presque un rôle d'experts des situations concrètes de pénibilité

1024. I. ODOUL-ASOREY, *op. cit.*, p. 189 et s. ; Michel DESPAX, « De l'accord à la loi », *Droit social*, 1987, p. 184 ; Georges BORENFREUND et Marie-Armelle SOURIAU, « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Droit social*, 2003, p. 72 ; Alain SUPIOT, « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit social*, 2003, p. 59.

1025. Yves STRUILLOU, « Pénibilité et réforme des retraites : en attendant Godot », *RDSS*, 2004, p. 548 ; M. POUSSOUPLESSE et D. DUPLAN, préc.

1026. Y. STRUILLOU, *Pénibilité et retraites*, préc.

1027. *Ibid.*

1028. La négociation nationale interprofessionnelle prévue par la loi du 21 août 2003, s'ouvre en 2005. Une première phase de réunions tourne court en mai 2006. Les échanges reprennent après plus d'un an d'interruption entre juin 2007 et juillet 2008 sans que les interlocuteurs sociaux ne parviennent davantage à conclure un accord. Les interlocuteurs sociaux achoppent sur le principe de retraite anticipée pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité – tardivement accepté par la partie patronales – et surtout, le financement de ces mesures. Si la négociation nationale interprofessionnelle n'a jamais abouti, plusieurs accords collectifs au niveau des branches professionnelles et des entreprises ont été conclus. F. HÉAS, « Les négociations interprofessionnelles relatives à la pénibilité au travail », préc.

1029. A. JOLIVET et V. PUEYO, préc.

1030. *Cf. supra*, n° 305, p. 176 et s.

du travail, tiré de leur expérience¹⁰³¹. Apparaît ainsi une certaine porosité entre l'expertise technique des risques professionnels et la négociation collective, confirmée par les négociations en faveur de la prévention de la pénibilité.

b. *L'obligation de négocier dans l'entreprise sur l'analyse et les indicateurs de la pénibilité*

351. Si le législateur prend la main sur la définition de la pénibilité, la négociation collective garde une place de choix quant aux aspects relatifs à la prévention¹⁰³². Dans l'entreprise, les interlocuteurs sociaux ne sont pas seulement chargés de négocier les mesures préventives mais également sur l'analyse de l'exposition aux facteurs de pénibilité.

352. La loi du 9 novembre 2010 crée une incitation forte à la conclusion d'accords collectifs d'entreprise relatifs à la prévention de la pénibilité¹⁰³³. Elle est devenue une véritable obligation de négocier après la loi du 20 janvier 2014¹⁰³⁴. Ainsi, à défaut d'accord collectif ou de plan unilatéral de prévention, les entreprises ou les groupes de cinquante salariés et plus, dans lesquels 50 % de l'effectif est exposé aux facteurs de pénibilité s'exposent à une pénalité¹⁰³⁵. Les entreprises dont l'effectif est de moins de trois cents salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord collectif de branche étendu¹⁰³⁶.

1031. Sur le rôle d'analyse des représentants du personnel dans l'entreprise, cf. *infra*, n° 518, p. 278 et s.

1032. F. HÉAS, « La pénibilité au travail, une problématique multidimensionnelle », préc ; F. HÉAS, « La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », préc ; F. HÉAS, préc ; F. PETIT, préc ; Pierre-Yves VERKINDT, « Le rôle des acteurs de l'entreprise dans la prévention de la pénibilité au travail », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 73. Cf. *infra*, n° 744, p. 392.

1033. À cela s'ajoute une incitation à négocier dans les branches. La loi crée un dispositif expérimental de compensation et d'allègement de la charge de travail par accord collectif de branche qui préfigure la création du compte personnel de prévention de la pénibilité (cf. *infra*, n° 935, p. 493 et s). Les incitations à la négociation collective dans la loi du 9 novembre 2010 ne sont guère suivies d'effet. Un premier bilan établi par la Direction générale du travail du 21 novembre 2012 se veut encourageant : DGT, *L'obligation de négocier sur la pénibilité dans les entreprises. Premiers éléments de bilan*, COR, doc. n°6, 21 novembre 2012. Pourtant, au 31 janvier 2014, seulement seize accords de branche ont été conclus sur ce thème : *La négociation collective en 2013, Bilan & Rapports*, Ministère du Travail, DGT, DARES, 2014, p. 455. Les résultats sont contrastés selon les secteurs, certains accords collectifs de branche sont seulement des accords de méthode : Franck HÉAS, « La pénibilité par le prisme des dispositifs légaux de prévention » in Marion DEL SOL et Franck HÉAS (dir.), *Variations sur et autour de l'inaptitude en santé-travail*, coll. « Le travail en débats », Octarès, Toulouse, 2016, p. 196 ; Ludovic BUGAND et Geneviève TROUILLER, « Quelle prise en compte de la pénibilité par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives d'entreprise portant sur la prévention ? », *Revue de l'IREs*, n° 79, 2013, p. 35.

1034. Pour une partie de la doctrine, le législateur a créé dès 2010 une obligation de négocier. L'expression était sans doute un peu abusive. Les anciens articles L. 2242-1 et suivants du code du travail relatifs aux obligations de négociation dans l'entreprise ne faisaient mention d'aucune obligation de négocier sur ce thème, contrairement aux branches professionnelles (art. L. 2241-4 c. trav. anc.). L'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale relatif à l'élaboration d'un accord collectif ou d'un plan de prévention des facteurs de pénibilité, quoiqu'ambigu, n'accordait aucune prime à la voie conventionnelle. Mais à l'occasion de l'intégration de ces dispositions dans le code du travail par la loi du 20 janvier 2014, la rédaction a été légèrement modifiée. L'employeur ne peut établir un plan de prévention de la pénibilité qu'en cas d'échec des négociations, « attesté par un procès-verbal de désaccord ». Par là même, l'incitation à négocier se mue en véritable obligation d'ouvrir des négociations autour de la pénibilité. F. HÉAS, préc ; Sylvain NIEL et Clémence MORIN, « Comment négocier la pénibilité ? », *SSL*, 2011, 1487.

1035. Art. L. 138-29, art. D. 138-26 du code de la sécurité sociale, transférés aux articles L. 4162-1 et D. 4162-1 et suivants du code du travail par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ; *JORF* n°0017 du 21 janvier 2014, p. 1050 et par le décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité ; *JORF* n° 0235, 10 octobre 2014, p. 16479.

1036. Art. L. 138-31, code de la sécurité sociale, transféré à l'article L. 4162-4 du code du travail par la loi du 20 janvier 2014 précitée.

353. La loi du 9 novembre 2010 et ses décrets d'application orientent les actions de prévention de la pénibilité en précisant certains thèmes obligatoires¹⁰³⁷, ainsi que la méthodologie à employer. Le législateur impose une démarche en deux temps¹⁰³⁸ : après un diagnostic préalable des situations d'exposition à la pénibilité dans l'entreprise, les mesures de prévention doivent être décidées.

L'accord collectif ou le plan unilatéral de prévention « repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité »¹⁰³⁹. Ainsi, l'ensemble des situations exposant les salariés aux facteurs de pénibilité définis par la loi doit être identifié. Une circulaire du 28 octobre 2011 précise l'objet des diagnostics préalables¹⁰⁴⁰ qui doivent être dressés sur la base de la caractérisation des niveaux de contraintes et l'évaluation des niveaux d'exposition. Il revient à l'employeur seul de déterminer la proportion de salariés exposés¹⁰⁴¹.

Le second temps de la démarche d'élaboration d'un accord collectif ou d'un plan unilatéral de prévention est la définition de mesures de prévention¹⁰⁴². Le suivi de l'accord ou du plan est primordial. À cette fin, l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale précise que les mesures de prévention retenues doivent être assorties « d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs »¹⁰⁴³. La circulaire du 28 octobre 2011, précitée, liste certains des indicateurs pouvant être retenus : taux de *turn-over*, nombre de déclarations d'inaptitude, pourcentage de postes ayant été modifiés ou supprimés, etc.¹⁰⁴⁴. La négociation triennale obligatoire dans les branches professionnelles peut, dans la perspective d'établir des modes d'emploi, préconiser l'utilisation de certains indicateurs permettant le suivi et l'évaluation de la démarche de prévention mise en œuvre par accord collectif d'entreprise ou de plan unilatéral.

354. Les outils méthodologiques prescrits par le code du travail – diagnostic partagé et indicateurs chiffrés – constituent une évolution sensible des modalités de construction du lien juridique entre le travail et la santé. Ils relèvent plutôt d'une forme d'audit de conformité aux obligations de prévention.

355. Le rôle historique confié par le législateur aux interlocuteurs sociaux dans l'élaboration des classifications juridiques, n'est pas démenti par les négociations relatives à la pénibilité. Le rôle des

1037. Art. D. 138-37 c. s. s. transféré à l'art. D. 4162-2 du code du travail par le Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité ; JORF n°0235, 10 octobre 2014, p. 16479.

1038. S. NIEL et C. MORIN, préc.

1039. La référence au diagnostic préalable n'est pas sans rappeler d'autres formes d'accord collectif contextualisés si ce n'est justifiées, comme les accords de réduction du temps de travail de la loi Aubry II du 18 janvier 2001, les accords sur la mise en place du contrat de génération créés par loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération et enfin, les accords de maintien de l'emploi créés par la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, transformés en accords de préservation et de développement de l'emploi par la loi du 8 août 2016, dite loi Travail.

1040. Circ. DGT n°8 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale.

1041. Circ. préc., p. 6. Sur ce point, cf. *supra*, n° 308, p. 177.

1042. Le législateur fixe une liste parmi laquelle doivent être obligatoirement choisis certains axes de prévention (la réduction de la polyexposition ou l'adaptation et l'aménagement du poste de travail par exemple). Art. D. 138-27 c. s. s., transféré à l'art. D. 4163-3 du code du travail par le Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 préc. Sur ces mesures et leur articulation, cf. *infra*, n° 767, p. 404 et s.

1043. Art. D. 138-28 c. s. s. à l'art. D. 4163-2 c. trav. par le Décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 préc.

1044. Circ. DGT n°8 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité prévus à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale, p. 11.

interlocuteurs sociaux paraît fondé autant sur leur légitimité sociale que sur une forme de compétence ou d'expertise technique « de terrain »¹⁰⁴⁵. Ce rôle d'expertise prend un tour particulier dans les négociations d'entreprise sur la prévention de la pénibilité. En effet, le législateur invite les interlocuteurs sociaux au niveau de l'entreprise à se saisir d'outils au soutien de cette expertise et des diagnostics portés sur l'exposition à la pénibilité.

Outre la porosité accentuée entre la négociation collective et l'expertise technique ou scientifique, cette méthodologie paraît amorcer une évolution importante dans les modalités de classification juridique des risques. En effet, ces diagnostics partagés et ces indicateurs ne constituent pas une analyse et un classement des causes de l'exposition aux facteurs de pénibilité¹⁰⁴⁶. La pénibilité semble davantage se mesurer à l'aune des manifestations ou des signes extérieurs qui en révèlent l'existence dans l'entreprise.

Le double rôle des interlocuteurs sociaux et la méthodologie définie par le législateur en matière de pénibilité, préfigurent les négociations d'entreprise sur les risques psychosociaux.

B. Les indicateurs de risques psychosociaux dans la négociation collective d'entreprise

356. Sous l'effet combiné de l'importance prise par les questions de santé mentale et de la prime accordée à la négociation d'entreprise, notamment en matière de pénibilité, les années 2010-2014 ont vu fleurir les accords collectifs d'entreprise ou de groupe relatifs à l'évaluation et à la prévention des risques psychosociaux, et plus spécifiquement du stress¹⁰⁴⁷. Ces accords, souvent conclus dans des entreprises ou des groupes de taille importante, sont disponibles sur certaines bases de données juridiques ou sur les sites institutionnels de l'ANACT ou de l'INRS qui en font la promotion¹⁰⁴⁸. La lecture des accords collectifs d'entreprise ou de groupe étudiés¹⁰⁴⁹ révèle l'importance des

1045. Cf. *infra*, n° 518, p. 278 ets.

1046. L. BUGAND et G. TROUILLER, préc.

1047. Cette première génération d'accords collectifs d'entreprise se distingue d'une seconde, commençant dès 2013 mais surtout après 2015 qui ont une démarche « qualité de vie au travail », et sont bâtis sur un modèle différent. Toutefois, même après cette date certains accords continuent de prévoir des mesures de prévention du stress et des risques psychosociaux. DGT, *Analyse des accords signes dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Prévention des risques psychosociaux*, avril 2011.

1048. Accords collectifs d'entreprise ou de groupe collectés sur LamyLine ou sur dialoguesocial.fr, ou Légifrance, parfois directement par entreprise (Renault, PSA, France Telecom/Orange, SNCF). Une attention particulière a été prêtée aux accords promus par l'INRS, l'ANACT ou lorsqu'ils ont fait l'objet d'un contentieux.

1049. Les trente-six accords étudiés : Accord du 1 octobre 2003 sur les conditions de vie professionnelle, Cegetel ; accord du 12 octobre 2009 sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel, PSA ; accord du 27 janvier 2010 sur l'évaluation et l'analyse des risques psychosociaux, Rhodia ; accord du 18 février 2010 sur la prévention des risques psychosociaux par l'amélioration de la qualité de vie au travail, Groupe GDF Suez ; accord du 11 mars 2010 sur le stress et les risques psychosociaux, Danone ; accord du 27 mars 2010 de méthode et de prévention des risques psychosociaux et pour le développement de l'équilibre de la vie au travail, Air France ; accord du 8 avril 2010 sur la prévention du stress au travail, Groupe EADS ; accord du 16 avril 2010, sur les principes méthodologiques et actions visant à prévenir et réduire le stress au travail, IBM ; accord du 6 mai 2010 sur la prévention du stress au travail, Arkema ; accord du 6 mai 2010, sur l'évaluation et la prévention des risques liés aux risques psychosociaux au travail, France Télécom ; accord du 3 juin 2010 visant à résoudre les situations de stress et de souffrance au travail, Paris Habitat ; accord du 9 septembre 2010 relatif à l'évaluation et à la prévention du stress en entreprise, Dassault Aviation ; Accord-cadre du 9 novembre 2010 relatif à la prévention du stress au travail, groupe Saint-Gobain ; accord du 10 novembre 2010, prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail des salariés, EDF ; accord du 6 janvier 2011 sur la prévention des risques psychosociaux (principalement le stress) et l'amélioration du bien-être au travail, Renault ; accord du 19 janvier 2011 sur la prévention du stress au travail, Groupe Safran ; accord du 28 février 2011 relatif à la qualité de vie au travail

dispositifs conventionnels de mesure des risques psychosociaux (1). La place des indicateurs de mesure dévoile toute l'ampleur de l'évolution à l'œuvre : les risques psychosociaux sont saisis par les symptômes et non plus par les causes (2).

1. Les dispositifs conventionnels de mesure des risques psychosociaux

357. Ces accords collectifs se présentent volontiers comme des accords « volontaristes »¹⁰⁵⁰. La plupart des préambules ou des articles sur l'objet de ces accords font référence à la nécessité de palier « l'absence de méthodologie et d'outils réglementés »¹⁰⁵¹ d'adopter une « méthodologie », un « cadre général »¹⁰⁵², « un cadre de référence »¹⁰⁵³. Les parties soulignent parfois qu'en la matière, leur politique tâtonne, passe nécessairement par une « phase d'expérimentation et d'appropriation »¹⁰⁵⁴. Ces accords fixent des méthodes d'évaluation des risques (a) permettant des classements par secteurs (b).

a. Méthodes négociées d'évaluation scientifique des risques professionnels

358. Le diagnostic, la mesure, la détermination d'indicateurs forme la première étape d'une « bonne prévention »¹⁰⁵⁵. Dans cette génération d'accords collectifs relatifs aux risques psychosociaux et au stress, les articles consacrés à l'évaluation des facteurs de stress et à la mesure des indicateurs sont ceux qui ont le plus de consistance. L'évaluation des risques prend même une telle importance que certains de ces accords vont jusqu'à revoir la définition de la prévention primaire. Elle est d'ordinaire entendue comme le fait de combattre le risque à la source. L'accord du groupe Renault du 16 juin 2014, lui, considère que le « volet primaire » de sa démarche de prévention

.....
au sein du Groupe Groupama ; accord du 22 septembre 2011 sur la santé au travail, Carrefour ; accord du 19 janvier 2012 relatif à la prévention des risques psychosociaux pour l'amélioration de la santé au travail, MSA ; accord du 31 mai 2012 sur le développement de la qualité de vie au travail, groupe Areva ; accord du 30 octobre 2012 sur l'amélioration des conditions de travail, Caisse d'Épargne ; accord du 4 février 2014 sur la qualité de vie au travail, Groupe Thales ; accord du 16 juin 2014 sur la qualité de vie au travail, Renault Retail Group ; accord du 21 novembre 2014 sur la santé, la sécurité, groupe Orange ; accord du 17 février 2016 relatif à la qualité de vie au travail, Airbus Helicopters ; accord du 21 juin 2016 de méthodologie sur l'évaluation et l'adaptation de la charge de travail, Orange ; accord du 8 juillet 2016, « Nouvel élan pour la croissance », PSA ; accord du 10 février 2017 relatif à la qualité de vie au travail, CNP Assurances ; accord du 14 septembre 2017 sur la qualité de vie au travail et l'égalité des chances, Nexter ; accord 22 décembre 2017 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, Ues CACEIS (Credit agricole) ; accord du 21 décembre 2017 portant sur la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion, Acome ; accord du 18 décembre 2017 visant à la mise en place d'une commission liée à l'évaluation des risques psychosociaux, Société Béarnaise de gestion industrielle ; accord du 20 décembre 2017 relatif à la promotion de la qualité de vie au travail, groupe AXA ; accord du 4 décembre 2017 sur la qualité de vie au travail, Roquette frères ; accord 24 novembre 2017 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, EPIC Eau de Paris ; accord du 28 mars 2018 sur la qualité de vie et le bien-être au travail, Groupe Thalès.

1050. AC du 11 mars 2010 sur le stress et les RPS, Danone : Préambule

1051. AC 9 septembre 2010 relatif à l'évaluation et à la prévention du stress en entreprise, Dassault Aviation, Préambule

1052. AC du 11 mars 2010 sur le stress et les RPS, Danone : Préambule

1053. AC 9 septembre 2010 relatif à l'évaluation et à la prévention du stress en entreprise, Dassault Aviation, préambule

1054. AC 9 septembre 2010 relatif à l'évaluation et à la prévention du stress en entreprise, Dassault Aviation : « Les parties sont par ailleurs, conscientes qu'une politique volontariste de prévention du stress prévoit nécessairement une phase d'expérimentation et d'appropriation »

1055. AC du 28 février 2011 sur la qualité de vie au travail (QVT) au sein du groupe Groupama : « Les parties s'accordent à reconnaître qu'une bonne prévention repose notamment sur :

1. La mise en place d'indicateurs relatifs à la QVT ;

2. L'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;

3. La promotion de bonnes pratiques, notamment dans l'entreprise pour y faire face ».

des risques psychosociaux consiste simplement en l'« identification en amont et [l'] évaluation des facteurs de risques »¹⁰⁵⁶. À ce titre, cette méthodologie négociée mérite analyse.

359. La recherche de rigueur scientifique. Ces accords d'entreprise font preuve de minutie dans la méthodologie : ils définissent des indicateurs, des facteurs, recourent des données pour calculer des indices. Ils forgent une batterie d'outils avec comme obsession commune : la quantification, la mise en chiffres des risques psychosociaux. En cela, ces accords collectifs, créent plus qu'une méthodologie de l'évaluation des risques, ils façonnent une véritable métrologie des risques psychosociaux. Ils partagent une recherche de légitimité scientifique dans leurs méthodes d'évaluation. Celle-ci se traduit d'abord par un souci constant de rigueur et de la validité scientifique des différents outils de mesure mobilisés.

Les accords collectifs sont attentifs à la « fiabilité »¹⁰⁵⁷ et à la « validité scientifique reconnue »¹⁰⁵⁸ de leurs indicateurs. Tous les accords collectifs, implicitement ou explicitement, font référence aux travaux de l'INRS ou de l'ANACT, inspirés du rapport Gollac sur la mesure des risques psychosociaux¹⁰⁵⁹. De très nombreux accords font référence à des indices, des modèles et des enquêtes en principe validés scientifiquement (modèle Karasek, enquête EVREST, dispositif Woocq ...) ¹⁰⁶⁰.

Le souci de la rigueur scientifique entraîne les accords collectifs jusque sur le terrain des modalités de calcul des indicateurs. Pour l'accord de la Mutualité sociale agricole du 19 janvier 2012, « l'indicateur doit être pérenne dans ses modalités de calcul, il doit être incontestable c'est-à-dire, autant que faire se peut, être automatisé »¹⁰⁶¹. Des accords définissent des « échantillonnages »¹⁰⁶² test, explicitent les modalités de « consolidation »¹⁰⁶³ des données recueillies, par « distribution statistique »¹⁰⁶⁴, les méthodes de « cotation »¹⁰⁶⁵ des risques.

1056. AC 16 juin 2014 sur la QVT, Renault Retail groupe : Préambule : « Cette démarche intègre les volets primaires (identification en amont et évaluation des facteurs de risques), secondaire (actions de formation, de sensibilisation et d'information) et tertiaire (actions de suivi, d'accompagnement et de correction) de la prévention des RPS »

1057. AC 19 janvier 2012 relatif à la prévention des RPS pour l'amélioration de la santé au travail (MSA) : « Fiabilité : l'indicateur doit être pérenne dans ses modalités de calcul, il doit être incontestable c'est-à-dire, autant que faire ce peut, être automatisé »

1058. AC Caisse d'épargne, 15 juillet 2009

1059. Michel GOLLAC et Marceline BODIER, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, 2011.

1060. Toutefois, de l'accord PSA du 12 octobre 2009 sur le dispositif d'évaluation du stress professionnel, comporte de nombreuses étapes avec pas moins de trois questionnaires individuels sur le stress, suivi d'analyses collectives qui croisent les résultats des questionnaires avec des données collectives, le tout permettant le calcul de risque par un indice Cooper, non validé par l'INRS : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=FRPS%2039>

1061. AC 19 janvier 2012 relatif à la prévention des RPS pour l'amélioration de la santé au travail (MSA) :

1062. AC Dassault, 9 septembre 2010, relatif à l'évaluation et à la prévention du stress en entreprise : porte des dispositions précises sur les méthodes de « cotation » des risques, en précisant les critères pris en compte, et notamment en prévoyant un échantillonnage minimal par taille de l'établissement (10 pers./établissement de – de 500) ; PSA 12 octobre 2009 : insiste en préambule sur les modes de calcul de son évaluation (échantillons tirés aux sorts, etc.)

1063. AC Dassault du 9 septembre 2010 ou EADS du 8 avril 2010.

1064. AC Arkema, 6 mai 2010, sur la prévention du stress au travail : « Ces indicateurs issus du bilan social ou des systèmes de gestion de l'entreprise seront complétés par les résultats, sous forme de distribution statistique, du niveau d'état de stress perçu par la population »

1065. AC Dassault, 9 septembre 2010, relatif à l'évaluation et à la prévention du stress en entreprise :

360. Dans les accords collectifs relatifs à la prévention des risques psychosociaux, se dévoile ainsi un lien complexe entre la négociation collective et les connaissances scientifiques sur ces risques¹⁰⁶⁶. Ces accords reprennent à leur compte certains travaux médicaux, psychologiques ou sociologiques relatifs aux facteurs de risques ou à leur évaluation. Les interlocuteurs sociaux ne se cantonnent pas à ces références en préambule. Ils les mobilisent afin d'élaborer leurs propres méthodologies de mesure des risques psychosociaux. Cette élaboration d'outils de mesure prend les atours d'une démarche épidémiologique de recueil des données, d'analyse et de calcul de la prévalence des risques psychosociaux¹⁰⁶⁷. Toutefois, les méthodes négociées d'évaluation des risques psychosociaux ne constituent pas une simple démarche de connaissance scientifique, mais visent aussi à leur reconnaissance juridique en opérant des classements par secteurs de risques.

b. Le classement par secteurs de risques

361. Les accords collectifs définissent une méthodologie de l'évaluation des risques à double détente. Ils mesurent d'abord différents indicateurs : déclaration AT-MP, *turn-over*, absentéisme, qui rendent plausible l'existence d'un risque. Ils définissent ensuite des facteurs de risques psychosociaux – charge de travail, contenu du travail, latitude décisionnelle et autonomie, etc. –, qui en confirment l'existence.

Nombreux sont ceux qui à l'issue du « pré-diagnostic » établissent des classements par secteur¹⁰⁶⁸ ou des codes couleurs¹⁰⁶⁹, selon le niveau de risque. Ce faisant, l'effet le plus manifeste de la négociation sur l'évaluation des risques psychosociaux est de déterminer la qualification du risque : suspecté, avéré, identifié, actuel, ou même grave¹⁰⁷⁰. Dans ces accords collectifs, la méthodologie et les indicateurs définis, opèrent ainsi des classements des risques psychosociaux.

362. L'enjeu de ces classements est manifeste dans certains contentieux relatifs à l'appréciation du risque grave justifiant le recours par le comité social et économique à une expertise pour risque grave.

Les réorganisations successives de la société Areva et le jeu de l'accord du 31 mai 2012 sur le développement de la qualité de vie au travail au sein du groupe Areva France¹⁰⁷¹ en offre un bon exemple. L'accord prévoit, dans son article 27, des dispositions pour « la préparation collective des évolutions d'organisation ». Le projet d'aménagement important ou d'introduction de nouvelles

1066. Voir sur ce point : Françoise PELLETIER et Karine BÉZILLE, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, Ed. Liaisons, coll. « Droit vivant », Rueil-Malmaison, 2011, p. 120 et s.

1067. Sur l'épidémiologie en matière de santé au travail : Eric VERDIER, « La gouvernance de la santé au travail : le dialogue social recadré par le paradigme épidémiologique ? » in Catherine COURTET et Michel GOLLAC (dir.), *Risques du travail, la santé négociée*, coll. « Recherches », La Découverte, Paris, 2012, p. 103-122.

1068. Accord du groupe EADS sur la prévention du stress au travail du 8 avril 2010, dans son article 7.2., à une formulation parlante :

« L'analyse du pré-diagnostic de vulnérabilité au stress conduit à classer les différents secteurs sur une échelle de vigilance comprenant trois niveaux :

- Secteur classé en vigilance normale : Le secteur ne requiert pas de vigilance particulière [...]
- Secteur soumis à vigilance renforcée : Le secteur fait l'objet d'une vigilance renforcée [...]
- Secteur justifiant d'un diagnostic approfondi et d'un plan d'action : [...]

1069. Annexe 2, art. 27, accord sur le développement de la qualité de vie au travail du groupe Areva, 31 mai 2012.

1070. Les effets de seuils de ces échelles de mesure négociées influent directement sur le type de mesures préventives à mettre en œuvre. Cf. *infra*, n° 745, p. 393.

1071. Repris par l'accord de méthode Areva 2015-2017, p. 12.

technologies doit être présenté au CHSCT. Le projet « prévoit une analyse des impacts humains du changement, notamment sous l'angle des éventuels risques psychosociaux, complétée par des mesures d'accompagnement adaptées ». L'accord précise encore que « cette analyse sera faite facteur par facteur, notamment à travers une grille d'analyse référençant les 24 facteurs de risque identifiables dans des situations de travail générique (la grille d'analyse s'appuie sur la liste des facteurs de risque proposée par le COCT en avril 2011) ». L'annexe 2 prévoit 24 items devant être analysés par une équipe pluridisciplinaire, « réalisée par le médecin du travail – le responsable porteur du projet – le responsable RH concerné – l'ingénieur sécurité ». À chacun des 24 facteurs de risque psychosocial est associé un code couleur en fonction de sa gravité. Vert pour un projet ne présentant pas de risque, orange pour des facteurs de risque ne conditionnant pas la faisabilité du projet et rouge enfin, pour les facteurs de risques nécessitant une intervention avant la mise en œuvre du projet de réorganisation.

La chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 22 octobre 2015 a approuvé la cour d'appel de ne pas suspendre la réorganisation puisque l'employeur avait adopté un plan de prévention qui donnait lieu à un suivi mensuel, dans le strict respect des dispositions de l'accord du 31 mai 2012¹⁰⁷². Malgré ce plan de prévention, un an après, l'un des CHSCT de l'entreprise avait fait valoir que les importantes réorganisations successives ont entraîné un risque psycho-social grave, corroboré par un certain nombre d'indicateurs dont il est fait état dans le « bilan 2015 des risques psychosociaux », c'est-à-dire les indicateurs définis par l'accord du 31 mai 2012. Suite à la désignation d'un expert par le CHSCT, l'employeur conteste la gravité du risque en se fondant sur ces mêmes indicateurs et rapports, et demande l'annulation de la délibération du CHSCT. La cour d'appel de Caen dans sa décision du 16 mars 2018 fait droit à la demande de l'employeur contestant l'expertise pour risque grave, sur la base des indicateurs ; ils « traduisent la réalité d'un certain stress », mais pas sa gravité¹⁰⁷³. L'effet induit par la mesure des indicateurs et le classement en secteurs de risque est manifeste : ils pèsent lourdement sur l'appréciation de la gravité du risque par le juge.

363. L'accord d'EDF du 10 novembre 2010 offre un autre exemple. Il prévoit plusieurs dispositifs de veille médicale avec l'enquête EVREST, des baromètres sociaux et le suivi d'indicateurs tels que le *turn-over*, le nombre de déclaration d'accident du travail et maladie professionnelle, le taux de participation aux élections professionnelles, l'absentéisme. Le CHSCT d'un des centres nucléaires a recours à une expertise pour risque grave, en s'appuyant notamment sur les rapports inquiétants des médecins du travail. La gravité du risque est contestée par l'employeur qui demande l'annulation

1072. Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, *Areva* ; *Bull. civ.*, V, n° 838 ; *Droit social*, 2016, p. 457, note Paul-Henri ANTONMATTEI ; *JCP E*, 2015, 1621, note Jean-Baptiste COTTIN ; *D.*, 2015, p. 2496, note Hubert SEILLAN ; *JCP S*, 2016, 1046, note François DUMONT. « Appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a relevé que l'employeur avait initié un plan global de prévention des risques psycho-sociaux comportant notamment un dispositif d'écoute et d'accompagnement, ainsi qu'un dispositif d'évolution des conditions de vie au travail et de formation des managers, et que cette démarche s'était poursuivie dans la durée et donnait lieu à un suivi mensuel, a pu décider qu'il n'y avait pas lieu d'interdire la mise en œuvre du projet d'externalisation de l'activité d'un service. »

1073. CA Caen, 16 mars 2018, n° 17/00055 : « L'inquiétude sur la pertinence économique du projet ne saurait quant à elle être l'objet de l'expertise, il sera jugé que, si les indicateurs sus évoqués traduisent la réalité d'un certain stress, c'est précisément parce qu'il a été identifié dans le cadre d'un dispositif RPS existant et qu'il n'est pas justifié d'éléments caractérisant un risque grave que ces dispositifs ne seraient pas en mesure de traiter ».

de la délibération de l'instance. L'employeur argue de la normalité des indicateurs (absentéisme ; démission ; AT-MP déclarées ...), et de la normalité des résultats de l'enquête EVEREST. Ces derniers arguments l'emportent devant la cour d'appel de Nîmes dans sa décision du 19 janvier 2017 : le risque psychosocial pour plausible qu'il soit n'est pas suffisamment grave pour justifier le recours à l'expertise ¹⁰⁷⁴.

364. Dans ces accords, on entrevoit le rôle que joue la mesure à l'aide d'indicateurs des risques psychosociaux. La définition d'une méthodologie et d'une métrologie du niveau des risques psychosociaux contribue à les révéler. Autour de moyennes et d'indices, ces accords collectifs tentent de classer les risques. Au fond, l'objet de la négociation collective en la matière, à l'instar de la négociation en matière de maladies professionnelles ou de pénibilité, est de négocier la reconnaissance du risque professionnel en opérant une classification. Reste que l'obsession pour la mesure d'indicateurs chiffrés ne manque pas d'interroger sur le sens du lien santé-travail qui se dessine.

2. Signes et symptômes des risques psychosociaux dans l'entreprise

365. L'intérêt pour les indicateurs chiffrés constitue assurément une certaine tentation de gestion des risques plutôt que de réelle réduction des facteurs de risque. Toutefois, elle est aussi révélatrice d'un véritable bouleversement dans la conception des risques.

366. À bien des égards, le succès des indicateurs chiffrés dans les accords collectifs d'entreprise et de groupe étudiés relativise l'intérêt pour l'analyse des facteurs de risques. La Charte du groupe PPR du 27 juillet 2010, applicable à la FNAC, entretient même la confusion entre indicateurs et facteurs ¹⁰⁷⁵. Cependant, la plupart des accords collectifs n'ignorent pas la distinction, et même, explique la primauté accordée aux indicateurs. L'article 4 de l'accord collectif du groupe Danone du 11 mars 2010 sur le stress et les risques psychosociaux exprime la logique sous-jacente dans la plupart des accords : « Compte tenu de la complexité du phénomène du stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des facteurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peut révéler la présence de stress dans les entreprises justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène ». Au fond, ce qu'exprime l'accord est la difficulté de saisir les risques psychosociaux autrement que par leurs manifestations visibles et mesurables.

Le principe de classification des risques n'est alors plus celui de leur cause ou de leur origine ¹⁰⁷⁶, mais celui des manifestations sous lesquelles il se présente dans l'entreprise. En cela, les accords collectifs dévoilent un nouveau principe de classification des risques professionnels : une classification selon des signes et des symptômes de risques professionnels.

367. En médecine, signes et symptômes ne se confondent pas. Le signe est la « manifestation objective d'une maladie, constatée par le médecin », tandis que le symptôme est « manifestation

¹⁰⁷⁴. CA Nîmes, 19 janvier 2017, n° 16/02601 : La cour d'appel évoque successivement « l'indice global d'insatisfaction au travail » ; et des indicateurs tirés du bilan social, qui ne sont pas alarmants.

¹⁰⁷⁵. Art. 2 : En évoquant les « indicateurs potentiels définis par l'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004, la charte liste en réalité les facteurs de stress et de risques professionnels : « organisation et processus de travail », « conditions et environnement de travail », « communication », « facteurs subjectifs »

¹⁰⁷⁶. Cf. *supra*, n° 236, p. 145.

pathologique perçue par le malade, par opposition au signe constaté lors de l'examen »¹⁰⁷⁷. De façon analogue, dans les accords collectifs d'entreprise et de groupe étudiés, se distinguent deux formes d'indicateurs. Les premiers sont tirés des bilans sociaux (*turn-over*, absentéisme, taux de fréquence et de gravité des accidents du travail et maladie professionnelle, etc.). Les seconds sont tirés de questionnaires médicaux ou d'auto-questionnaires¹⁰⁷⁸. Ces questionnaires tirés des modèles scientifiques d'abord mis en place par les médecins du travail interrogent la perception des salariés sur leur travail. Ces différents types d'indicateurs chiffrés recourent la distinction médicale entre signes et symptômes. Ainsi, les indicateurs tirés des bilans sociaux forment, en quelque sorte, la manifestation objective des risques psychosociaux et ceux établis à partir des questionnaires remplis par les salariés évoquent la manifestation perçue des risques par les salariés.

368. Quoique toute tentative de classification par les signes et les symptômes des risques ne soit pas nécessairement vouée à l'échec, celle mise en œuvre par la négociation collective pourrait contribuer à invisibiliser d'avantage les causes organisationnelles des risques psychosociaux. En effet, saisir les risques psychosociaux par leurs symptômes pourrait rendre superflue toute analyse des *facteurs* de risques, c'est-à-dire de leurs causes. L'employeur pourrait justifier de son obligation d'évaluation des risques par la seule mesure de leurs manifestations¹⁰⁷⁹. La prévention pas l'élimination des risques à la source, comme l'imposent l'article L. 4121-2 du code du travail, s'en trouverait affaiblie.

369. Les suicides du Technocentre Renault en offre une illustration malheureuse. La mise en place d'un Observatoire médical du stress dès 1998 n'a pas permis de prévenir le suicide de certains salariés de l'entreprise. Le contentieux qui s'est noué autour de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur après la reconnaissance d'un suicide en accident du travail laisse entrevoir toute l'importance de l'analyse des causes organisationnelles des risques. Se défendant de sa faute inexcusable à la suite du suicide d'un de ses cadres, l'employeur fait valoir la mise en place d'un observatoire médical du stress, amélioré depuis par un accord collectif, censée justifier l'adoption de mesures suffisantes d'évaluation et de prévention des risques. Le TASS, puis la cour d'appel de Versailles, balaient l'argument. L'outil était insuffisant et peu pertinent. Mais surtout, le TASS souligne que les questionnaires de l'Observatoire ne portent que sur « la dimension individuelle des troubles éventuellement présentés par les salariés, mais ne prend nullement en compte l'aspect collectif de l'organisation du travail [...] »¹⁰⁸⁰. En filigrane transparaît une critique de ce qui est réellement mesuré au travers de ces instruments conventionnels.

370. Il faut pourtant reconnaître aux accords collectifs d'entreprise et de groupe conclus la faculté de prendre en compte le caractère collectif des signes et des symptômes de risques psychosociaux. Mais de quel collectif ? Au fil des accords, le collectif de travail¹⁰⁸¹ ne prend corps que par agglomération

1077. « Signe » et « Symptôme », *Dictionnaire médical de l'Académie de médecine* [en ligne].

1078. C'est le cas de l'enquête EVREST ou des observatoires médicaux du stress. Ces dispositifs avaient à l'origine vocation à mettre en lumière le vécu par les salariés de leur travail, pour traduire en catégories statistiques, la souffrance au travail. « Compter pour peser », selon la formule d'une sociologue : Marion GILLES, « Des chiffres pour quels usages ? Tensions autour des statistiques de santé au travail », *Terrains & travaux*, vol. 28, no. 1, 2016, p. 131.

1079. Les affaires Areva et EDF précitées en sont une illustration, cf. *supra*, n° 362, p. 202 et s.

1080. TASS Hauts-de-Seine, 17 décembre 2009, n° 08-01023 ; *Droit social*, 2010, p. 586, obs. Laurent MILET.

1081. Sur les différentes acceptions du collectif de travail : Pierre-Yves VERKINDT, « La collectivité de travail », *Droit*

de données, sous le prisme de moyennes, de médianes, et de catégories statistiques. Lorsque les accords donnent une figure au collectif : c'est le terme de « population » qui est utilisé¹⁰⁸². La référence à la population, étonnante dans un accord collectif, est issue de la santé publique et propre à l'épidémiologie¹⁰⁸³. Elle s'éloigne des conditions matérielles de l'exécution du travail. Le collectif de travail, saisi comme population, semble incapable de saisir les rapports concrets qui se nouent entre les travailleurs dans l'organisation du travail. La population ne permet pas de saisir comment est coordonnée l'activité collective des travailleurs¹⁰⁸⁴. L'approche qui guide cette génération d'accords collectifs tend ainsi plus à favoriser une politique de gestion des populations vulnérables qu'une politique d'amélioration réelle de l'organisation du travail et de ses conditions¹⁰⁸⁵.

Conclusion de paragraphe

371. Le rôle confié par le législateur aux interlocuteurs sociaux en matière de classification des risques professionnels, qu'il s'agisse des tableaux de maladies professionnelles ou de la pénibilité, paraît trouver une continuité forte dans les négociations collectives d'entreprise relative aux risques psychosociaux. À travers les accords collectifs issus de ces négociations, les interlocuteurs sociaux élaborent leurs propres outils d'identification des risques psychosociaux. La méthodologie permet de mesurer ces risques et ainsi de les classer selon le degré de certitude de leur existence ou selon leur degré de gravité. Au fil des accords étudiés apparaît ainsi une forme, plus ou moins aboutie, de classification conventionnelle des risques psychosociaux.

Ces classifications établies par les interlocuteurs sociaux traduisent un usage ambivalent des connaissances médicales, psychologiques ou sociologiques sur les risques psychosociaux. Si la référence à certains travaux scientifiques est constante dans ces accords collectifs, la recherche d'une rigueur scientifique dans la mesure et le classement des risques est orientée vers tout autre chose que les facteurs organisationnels des risques psychosociaux. Les indicateurs utilisés opèrent des classements des risques par le biais de leurs manifestations visibles. La négociation collective sur les risques psychosociaux traduit sur ce point un décalage important entre l'établissement de nosographies médicales relatives à l'étiologie des risques, et les classifications conventionnelles orientées vers les signes et les symptômes de ces risques.

social, 2012, p. 1006.

1082. Par exemple : Accord du 9 septembre 2010, Dassault Aviation ; accord du 6 mai 2010, Arkema ; accord 12 octobre 2009, PSA

1083. E. VERDIER, *op. cit.*

1084. Cf. *supra*, n° 16, p. 23 et s.

1085. Sur la gestion des travailleurs vulnérables, cf. *infra*, n° 836, p. 443 et s.

CONCLUSION DE SECTION

372. L'apparition des risques psychosociaux sur la scène juridique trouble les modalités de reconnaissance des liens de causalité avec l'organisation du travail. Le projet classificatoire est en butte à une double série de limites. Selon les principes dégagés en matière de risques physiques, une telle classification suppose d'abord l'adoption d'une définition de ces risques ou de ces affections psychiques, et ensuite, la délimitation des causes et des origines. Or, en matière de risques psychosociaux, non seulement les définitions médicales sont sujettes à débat, mais les causes sont insusceptibles de se réduire à une liste de professions, de tâches ou de conditions de travail. La réduction de la causalité à quelques aspects de la dimension technique de l'organisation du travail, comme la profession ou les tâches exercées, apparaît insuffisante pour opérer la classification des risques qui trouvent leur source dans les rapports complexes entre l'intensification du travail et l'évolution des modes de management.

Entre fidélité et renouvellement, émerge une nouvelle forme de classification juridique des risques psychosociaux. Les interlocuteurs sociaux, qui tiennent un rôle historique en la matière, élaborent progressivement une forme encore embryonnaire de reconnaissance de ces risques psychosociaux par le biais des classifications. Empruntant aux données scientifiques, issues principalement de la psychologie et de la sociologie, les interlocuteurs sociaux élaborent les principes et les critères d'une classification émergente. Révélant la présence des risques dans l'entreprise, les indicateurs négociés constituent autant de signes et de symptômes sur lesquels s'articule la reconnaissance des risques psychosociaux.

La difficulté à classer les causes de risques psychosociaux et le choix de les classer par leurs symptômes ne sont dus ni à l'absence de connaissance, ni à l'absence de consensus scientifique sur leurs facteurs d'apparition¹⁰⁸⁶. Pour l'essentiel, cette évolution est liée aux besoins de la reconnaissance juridique des risques professionnels par classification. Elle suppose en effet l'usage d'un critère simple et peu sujet à interprétation. Les facteurs liés à certains aspects du management ne semblent guère s'y prêter en l'état actuel. Pourtant, la réduction de la multifactorialité des risques, scientifiquement établie, à une causalité juridique simple n'est pas impossible, et déjà largement réalisée en matière de risques physiques. La difficulté à classer les risques psychosociaux selon leurs causes tient peut être davantage d'une réticence à établir des présomptions de causalité entre ces risques et la structuration hiérarchique ou les modes de management, indépendamment de leur contexte de mise en œuvre.

1086. Michel GOLLAC et Marceline BODIER, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au TRAVAIL, 2011.

Conclusion de chapitre

373. Tentatives et tentations classificatoires des risques professionnels irriguent le champ de la santé au travail depuis la fin du XIX^e siècle. Les classifications, établissant des présomptions de causalité entre les risques et les différents aspects de la coordination des travailleurs et des choses, ont beaucoup évoluées quant à leur principe ou quant à leurs critères de classement.

L'art classificatoire s'attache historiquement aux rapports entre les atteintes à la santé physique et les aspects matériels et techniques de l'organisation du travail qui en sont la cause. Ce principe de classification est encore pleinement d'actualité quoiqu'il évolue face à la nécessité de prendre en compte de nouvelles activités et de nouvelles formes d'organisation du travail. L'évolution des connaissances scientifiques s'avère essentielle à cette mutation des principes et des critères de classification des risques professionnels. Ce n'est désormais plus seulement la médecine, mais également l'ergonomie, la psychologie ou la sociologie qui nourrissent les classifications juridiques en révélant les multiples atteintes à la santé physique ou mentale générées par l'organisation du travail.

Malgré sa mutation, le principe de classification selon les causes peine à intégrer les risques psychosociaux. Il suppose, en effet, de définir et d'objectiver des caractéristiques pathogènes de l'organisation du travail, liés à la charge ou à l'intensité du travail et surtout, au management. Devant le silence et les hésitations du législateur à définir ces facteurs, la négociation collective, forte de son rôle historique dans l'élaboration des classifications, s'est emparée du sujet. L'élaboration d'une méthodologie conventionnelle de la mesure des risques psychosociaux n'est pas sans modifier en profondeur le principe même de la classification des risques. Ce ne sont plus les causes des risques qui servent à classer, mais plutôt les signes et les symptômes de ces risques.

374. L'aggiornamento des principes et des critères de classifications juridiques étend la reconnaissance des liens de causalité entre les risques professionnels et l'organisation du travail à une plus grande variété des activités, des tâches, des cadences et des rythmes de travail. et progressivement, à la structuration hiérarchique ou au mode de management. Pourtant, malgré les connaissances scientifiques, le projet de classification juridique des risques professionnels peine à prendre en compte cette dimension sociale de l'organisation du travail.

Cette difficulté illustre un irréductible décalage entre les nosographies et les classifications juridiques. Les premières insistent sur l'intrication de la santé physique et mentale et la multifactorialité des risques, tandis que les secondes tendent à réduire les liens entre les risques et l'organisation du travail à quelques causalités ou indicateurs simples. Loin d'être la marque d'un défaut des classifications juridiques, ce décalage manifeste la fonction essentielle de l'ordre juridique en la matière : trancher l'incertitude.

Chapitre 2

L'identification des situations de travail à risque

375. L'employeur doit « évaluer les risques qui ne peuvent être évités »¹⁰⁸⁷, « compte tenu de la nature des activités de l'établissement »¹⁰⁸⁸. Le résultat prend corps dans le document unique d'évaluation des risques¹⁰⁸⁹. Si l'employeur est seul responsable de la rédaction de cet « inventaire des risques identifiés »¹⁰⁹⁰, il ne le réalise pas seul. Il peut s'appuyer sur les documents transmis par les inspecteurs du travail, médecins du travail, experts, représentants élus du personnel et même les travailleurs eux-mêmes qui participent également à l'identification et à l'analyse des risques professionnels¹⁰⁹¹. Cette variété d'analyses des risques professionnels dans l'entreprise confirme, ou, au contraire, entre en conflit avec l'évaluation de l'employeur. Au cas par cas, dans la singularité des contextes et des situations, par les éléments de preuves et les argumentations qu'ils soutiennent, ces différents acteurs élaborent les liens de causalité entre les risques professionnels et l'organisation du travail.

376. Cet art de juger des situations de travail à risque entretient des analogies avec l'art médical du diagnostic. Dans l'obscur cacophonie des faits, il faut au médecin comme aux différents acteurs dans l'entreprise, sélectionner ceux qui, utiles à leur œuvre, pourront servir à qualifier le cas. Le regard du médecin embrasse la variété des signes et des symptômes, saisit les différences et les ressemblances, et, de leur combinaison, diagnostique la maladie¹⁰⁹². La médecine clinique au cours de sa longue maturation a fait de cet art de juger les cas dans leur singularité, son principe. La santé au travail est loin d'être restée insensible à l'approche clinique. De longue date, l'examen médical occupe une place de choix dans l'identification des relations entre le travail et la santé¹⁰⁹³. Plus récemment, la psychologie du travail a renouvelé l'importance de la clinique pour révéler les liens qu'entretiennent le travail et les travailleurs¹⁰⁹⁴. Au regard du savant qui perce la multiplicité des signes, doit désormais s'associer la parole de ceux qui souffrent et révèlent les symptômes d'une maladie¹⁰⁹⁵.

1087. Art. L. 4121-2, 2° c. trav.

1088. Art. L. 4121-3, al. 1 c. trav.

1089. Art. R. 4121-1 c. trav.

1090. Art. R. 4121-1 c. trav.

1091. Sur cette « circulation des documents » : Cyril WOLMARK et Emmanuelle LAFUMA, « Le lien santé-travail au prisme de la prévention. Perspectives juridiques », *PISTES*, 20-1, 2018, [en ligne] mis en ligne le 1^{er} novembre 2016, <https://journals.openedition.org/pistes/5560#quotation>, consulté le 15 mai 2018.

1092. M. FOUCAULT, *La naissance de la clinique, op. cit.*

1093. Sur l'examen médical et la surveillance de l'état de santé des travailleurs par le médecin du travail : *cf. infra*, n° 414, p. 227.

1094. En réalité, psychologie, psychodynamique, psychopathologie et psychosociologie. Dominique LHUILIER, « Cliniques du travail », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2006, p. 179.

1095. Christiane SINDING, « Clinique », in Dominique LECOURT, *Dictionnaire de la pensée médicale*, PUF, 2004, Paris, p. 249-255.

377. Ces dispositifs juridiques, toutefois, ne sauraient se confondre avec l'art de la clinique tel qu'il est envisagé par la médecine ou la psychologie¹⁰⁹⁶. L'identification juridique des situations de travail à risque repose sur l'accumulation des preuves et des argumentations, encadrées et fabriquées par le droit¹⁰⁹⁷. Procédures d'inspection, d'enquête et d'analyse des risques professionnels, et prise en compte de l'expression individuelle et collective des travailleurs¹⁰⁹⁸ servent à établir l'existence des risques que comporte une situation de travail. Savoirs, connaissances, expérience et perception des risques et de leurs liens avec l'organisation du travail s'entremêlent au soutien de la reconnaissance juridique des liens de causalité entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail.

Cependant, les effets des aspects techniques et matériels du travail sur la santé physique et les effets de la structuration hiérarchique ou des pratiques et des modes de management sur la santé mentale non seulement ne mobilisent pas les mêmes connaissances et expériences, mais surtout, ne suscitent pas les mêmes difficultés probatoires. La distribution des rôles, les missions, les prérogatives de chacun des acteurs amenés à identifier les risques dans l'entreprise mettent en lumière l'hétérogénéité des liens de causalité tissés entre les risques professionnels et l'organisation du travail.

La clinique médicale et psychologique du travail peuvent éclairer comment le droit de la santé au travail mobilise les connaissances et les expériences des différents acteurs au soutien d'une identification des situations de travail à risque à géométrie variable. À l'image de la clinique, le droit découpe des espaces dans l'entreprise où se glissent les regards des observateurs compétents (Section 1) et d'où émerge l'expression des travailleurs et de leurs représentants sur ces situations (Section 2).

1096. Cette perspective se distingue ainsi de la clinique du droit. La clinique du droit, inspirée du courant réaliste américain est plutôt relative à l'enseignement du droit. Jeremy PERELMAN, « Penser la pratique, théoriser le droit en action : des cliniques juridiques et des nouvelles frontières épistémologiques du droit », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, n° 73, 2014, p. 133, 2 ; Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ et Diane ROMAN, « Pour un enseignement clinique du droit », *LPA*, n° 219, 2006, p. 3 ; Christophe JAMIN, « Cliniques du droit : innovation *versus* professionnalisation ? », *D.*, 2014, p. 675 ; Xavier AUREY et Marie-Joëlle FICHOT-REDOR, « Les origines du mouvement clinique » in Xavier AUREY (dir.), *Les Cliniques Juridiques*, coll. « Symposia », Presses Universitaires de Caen, Caen, 2015, p. 6-12.

1097. La science, et singulièrement la médecine, connaît également un encadrement et des règles dans lesquelles les preuves doivent être élaborées (sur cette question : Rafael ENCINAS DE MUNAGORRI, « La communauté scientifique est-elle un ordre juridique ? », *RTD civ.*, 1998, p. 247). Toutefois, il sera ici question de la recevabilité des preuves dans l'ordre juridique. Si ces preuves peuvent s'appuyer sur des connaissances et des savoirs scientifiques, reste que les critères de leur intégration sont, eux, juridiques. Sur la distinction entre preuves scientifiques et preuves juridiques : Eve TRUILHÉ-MARENGO (dir.), *Preuve scientifique, preuve juridique*, Larcier, coll. « Droit des technologies », Bruxelles, 2012.

1098. Nathalie FERRÉ, « Les acteurs de l'organisation du travail : quelques éléments du contexte juridique » in Valérie GANEM, Emmanuelle LAFUMA et Constance PERRIN-JOLY (dir.), *Interroger les nouvelles formes de gestion des ressources humaines : dispositifs de personnalisation, acteurs et effets*, coll. « Le travail en débat », Octarès, Toulouse, 2017, p. 33-48, spé. 41 et s.

SECTION 1 : LA CONTRIBUTION DES OBSERVATEURS COMPÉTENTS À L'IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL À RISQUE

378. L'enceinte de l'entreprise, lieu privé placé sous la direction de l'employeur, n'est pas un lieu entièrement fermé aux regards. À l'image du clinicien qui se consacre directement à l'observation des malades, le droit de la santé au travail autorise certains observateurs à entrer et à scruter les lieux de travail et les travailleurs, afin de déceler des situations de travail à risque. L'inspecteur du travail, le médecin du travail ou l'expert mandaté par le comité social et économique (CSE), contribuent chacun à l'identification et à l'analyse des risques à raison de leurs connaissances techniques, médicales ou scientifiques.

La compétence des observateurs est loin d'être une capacité liée à leurs seules connaissances ou expériences. Leurs missions et leurs prérogatives sont encadrées, afin de produire non pas uniquement des causalités scientifiquement valides mais, surtout, juridiquement reconnues. Aussi leur compétence est-elle une habilitation juridique à mettre en œuvre leurs connaissances et leur expérience au service de l'identification des risques dans le champ de connaissances qui est le leur.

À travers l'encadrement de l'activité d'observateurs dotés de connaissances techniques, médicales ou scientifiques, se dévoile leur rôle dans l'identification des situations de travail à risque, c'est-à-dire leurs compétences juridiques respectives, d'une part, à découvrir ou analyser les risques d'atteintes à la santé physique et mentale, et, d'autre part, à établir un lien avec la dimension technique ou la dimension sociale de l'organisation du travail.

379. Ainsi, l'inspecteur du travail peut contrôler l'existence de risques (§1) et le médecin du travail les diagnostiquer (§2). Ces corps traditionnels ne sont désormais plus les seuls observateurs juridiquement habilités à analyser les situations de travail à risque. Émergent progressivement de nouveaux types d'observateurs : les experts en qualité du travail et de l'emploi (§3).

§1. L'inspecteur du travail et le contrôle des risques

380. La création d'un corps des inspecteurs du travail par les premières lois sociales sur le travail des enfants constitue un tournant majeur dans les modalités d'intervention étatique en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs¹⁰⁹⁹. L'inspecteur du travail est le premier représentant de l'État autorisé à pénétrer dans l'enceinte privée de l'entreprise pour y contrôler le respect des prescriptions légales et réglementaires¹¹⁰⁰.

1099. Vincent VIET, *Les voltigeurs de la république. L'inspection du travail en France jusqu'en 1914*, CNRS éditions, coll. « Histoire XX^e siècle », Paris, 1994, p. 65 et s ; Sara BRIMO, *L'État et la protection de la santé des travailleurs*, LGDJ-Lextenso, coll. « Bibliothèque de droit public », vol. 273, Paris, 2013, p. 41-44.

1100. Pour exercer ses missions, l'inspecteur du travail dispose ainsi d'un droit d'entrée et de visite des locaux de l'entreprise où il peut être éventuellement accompagné de l'employeur ou des représentants du personnel (art. L. 2312-10 c. trav.).

L'inspection du travail est dite généraliste. Les missions de contrôle de l'inspecteur du travail s'étendent à l'ensemble de la relation de travail, dans ses aspects individuels et collectifs. Participe de cette compétence généraliste le contrôle des dispositions légales et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité au travail¹¹⁰¹. Cette mission de contrôle constitue la voie principale de la contribution de l'inspecteur du travail à l'identification des situations de travail à risques, mais s'y ajoutent de plus en plus des missions de conseil et d'arbitrage¹¹⁰².

Telles qu'énoncées par le code du travail, les missions de l'inspecteur du travail concernent la santé tant physique que mentale et s'étendent autant aux conditions matérielles de travail qu'aux « relations sociales »¹¹⁰³. Pourtant, l'analyse des missions et des prérogatives de l'inspecteur du travail en la matière est plus équivoque. La capacité de l'inspecteur du travail à constater l'existence d'un lien de causalité entre les risques d'atteintes à la santé et l'organisation du travail n'est pas uniforme. L'encadrement des missions et des prérogatives de l'inspecteur du travail ne dirige pas son regard sur tous les risques avec la même acuité.

Le droit de la santé au travail est longtemps resté composé de prescriptions réglementaires ayant la particularité d'être précises et détaillées, relevant du domaine de l'ingénieur¹¹⁰⁴, et dans une moindre mesure, de l'ergonome. Attaché aux choses de travail – équipements, lieux, agents chimiques, biologiques, radiologiques et physiques – le contrôle de ces prescriptions permet à l'inspecteur du travail de découvrir et de révéler les risques physiques liés, pour l'essentiel, à la dimension technique de l'organisation du travail (A.). L'émergence de principes généraux de prévention¹¹⁰⁵, et notamment de l'exigence d'évaluation des risques¹¹⁰⁶, comme la prise en compte des risques dits psychosociaux, ont contribué à faire évoluer le rôle de l'inspecteur du travail sur les risques dans l'entreprise. De proche en proche, il se doit d'investiguer les risques psychosociaux et leurs liens avec la dimension sociale de l'organisation du travail. Toutefois, au regard de ses prérogatives en la matière, sa contribution à leur analyse reste limitée (B.).

A. La constatation des risques liés à la dimension technique de l'organisation du travail

381. L'inspecteur du travail contribue à l'identification des risques dans l'entreprise par son contrôle du respect des normes juridiques. Ses capacités à identifier les risques sont ainsi dépendantes du contenu des prescriptions qu'il est chargé de contrôler. Or, en matière de santé et de sécurité, une grande part d'entre elles sont des prescriptions réglementaires liées à des risques particuliers tenant aux dimensions techniques de l'organisation du travail : machines, équipement, lieux de travail, agents chimiques, biologiques et radiologiques, ou physiques.

¹¹⁰¹. La santé au travail constitue l'un des domaines d'activité principaux de l'inspection du travail. *L'inspection du travail en France en 2016*, DGT et Ministère du TRAVAIL, Paris, La Documentation française, 2017, p. 71.

¹¹⁰². Vincent TIANO, « Les inspecteurs du travail aux prises avec l'évaluation des risques », *Travail et emploi*, n° 96, 2003, p. 67. Cf. *infra*, n° 406, p. 224 et s.

¹¹⁰³. Art. R. 8112-1 c. trav.

¹¹⁰⁴. C. WOLMARK et E. LAFUMA, », *op. cit.*

¹¹⁰⁵. La répartition du poids du contrôle des règles générales et des règles spéciales est relativement équilibrée : *L'inspection du travail en France en 2016*, préc.

¹¹⁰⁶. V. TIANO, préc.

L'inspecteur du travail contribue ainsi activement à l'identification des risques physiques liés à la dimension technique de l'organisation du travail. Il a en effet des capacités d'investigations techniques (1), et des pouvoirs d'injonctions liés pour l'essentiel à la préservation de l'intégrité physique des travailleurs (2.).

1. Les investigations techniques de l'inspecteur du travail

382. Outre ses prérogatives générales d'entrée, de visite et de communication de documents¹¹⁰⁷, l'inspecteur du travail dispose de prérogatives lui permettant d'enquêter sur le respect par l'employeur des prescriptions réglementaires relatives aux équipements, lieux de travail ou aux agents chimiques, biologiques, radiologiques ou physiques.

383. Le droit de prélèvement direct. L'une des prérogatives les plus anciennes de l'inspecteur du travail est le droit de prélèvement direct sur les matières et les produits utilisés¹¹⁰⁸. Il est désormais garanti par la convention OIT n° 81 et l'article L. 8113-3 du code du travail. Ce droit est en pratique peu utilisé puisqu'aucun laboratoire n'est agréé, et que les procédures de prélèvement ne sont pas définies¹¹⁰⁹. Toutefois, avec l'adoption du règlement européen REACH du 18 décembre 2006 relatif aux substances chimiques, le droit de prélèvement direct des inspecteurs pourrait connaître un renouveau¹¹¹⁰. En vertu de l'article L. 521-12 du code de l'environnement, les inspecteurs du travail sont habilités à effectuer tous les contrôles rendus nécessaires par le règlement REACH¹¹¹¹.

384. La mise en demeure de faire procéder à des contrôles techniques. La possibilité pour l'inspecteur du travail d'enjoindre l'employeur à des contrôles techniques est plus fréquemment

1107. Sur ces prérogatives, cf. *infra*, n° 400, p. 221 et s.

1108. C'est la loi du 1^{er} août 1905 sur les fraudes et falsifications en matière de produits ou de services qui introduit pour la première fois dans le droit un tel recours à l'expertise. Contrairement à ce que peut laisser croire l'insertion de ce droit de prélèvement direct dans le code du travail, il ne s'agit pas, à l'origine, d'un droit ayant vocation à soutenir le contrôle des dispositions relatives à la prévention des risques professionnels. Ce droit de prélèvement, arrimé au code de la consommation, a vocation à servir à la régulation de la concurrence par la lutte contre les fraudes et à la protection du consommateur. Roland CANU et Franck COCHOY, « La loi de 1905 sur la répression des fraudes : un levier décisif pour l'engagement politique des questions de consommation ? », *Sciences de la société*, n° 62, 2004, p. 69 ; Arnaud LECOURT, « La loi du 1^{er} août 1905 : protection du marché ou protection du consommateur ? », *D.*, 2006, p. 722. L'article L. 8113-3 du code du travail renvoie encore aujourd'hui pour sa mise en œuvre aux dispositions du code de la consommation relatives à la lutte contre les fraudes. Sur les liens entre protection des consommateurs et protection des travailleurs, cf. *infra*, n° 100, p. 70 et s.

1109. Hélène AVIGNON, Paul RAMACKERS et Jean-Pierre TERRIER, *Le système d'inspection du travail en France. Missions, organisation et prérogatives*, Ed. Liaisons, 3^e éd., Rueil-Malmaison, 2019, p. 403 et s.

1110. Règlement CE n° 1907/2006 du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques, modifiant la directive 1999/45/CE et abrogeant le règlement (CEE) n° 793/93 du Conseil et le règlement (CE) n° 1488/94 de la Commission ainsi que la directive 76/769/CEE du Conseil et les directives 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE et 2000/21/CE de la Commission ; *JOUE* L 396/1 du 30 décembre 2006.

1111. Les interprétations relatives à cette extension de compétences sont multiples. On peut d'abord y voir un impératif pratique : multiplier les habilitations revient à accroître la possibilité de contrôle sans toutefois développer un corps de fonctionnaires dédiés. Ce choix tient peut-être, ensuite, aussi à la conception généraliste de l'inspection du travail : l'inspecteur doit pouvoir contrôler l'ensemble de l'environnement de travail : Jean BESIÈRE, « L'activité de l'inspection du travail dans un contexte de fortes évolutions », *Droit social*, 2011, p. 1021. Enfin, c'est peut-être « l'industriel dans sa fonction d'employeur » qui est visé par le contrôle de dispositions transversales au droit du travail et au droit de l'environnement. Caroline VANULS, « Regards sur la précaution en droit du travail », *RDT*, 2016, p. 16. Sur les rapports entre la protection de l'environnement et la protection des travailleurs, cf. *infra*, n° 98, p. 68 et s.

utilisée que le droit de prélèvement direct¹¹¹². L'article L. 4722-1 du code du travail précise que l'inspecteur peut notamment « faire vérifier l'état de conformité de ses installations et équipements avec les dispositions qui lui sont applicables »¹¹¹³, « faire procéder à la mesure de l'exposition des travailleurs à des nuisances physiques, à des agents physiques, chimiques ou biologiques donnant lieu à des limites d'exposition »¹¹¹⁴. La partie réglementaire du code du travail décline ensuite les demandes de vérification et d'analyse en matière d'aération et assainissement des locaux de travail¹¹¹⁵, d'éclairage¹¹¹⁶, d'équipement de travail et de moyens de protection¹¹¹⁷.

385. Le dernier alinéa de l'article L. 4722-1 du code du travail apporte à l'inspecteur du travail une prérogative importante pour la découverte des risques professionnels non encore identifiés dans la partie réglementaire du code du travail. Dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail, l'alinéa 3 de l'article L. 4722-1 visait uniquement « l'analyse de substances et préparations dangereuses », autrement dit essentiellement les risques chimiques et biologiques. Désormais, l'analyse demandée par l'inspecteur du travail est étendue à « toutes matières » susceptibles¹¹¹⁸, outre les risques chimiques et biologiques, d'émettre ou de comporter des agents physiques dangereux, par exemple le bruit et les vibrations mécaniques¹¹¹⁹. Cette demande d'analyse est émise par l'inspecteur du travail « en vue d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain »¹¹²⁰.

Ces dispositions constituent un pouvoir de recherche et d'investigation des nouveaux risques¹¹²¹. Les demandes de vérification, de mesure et d'analyse pourraient permettre à l'inspecteur du travail de révéler de nouveaux risques comme les nanoparticules ou des substances chimiques non visées dans le code du travail. Cette capacité d'investigation de l'inspecteur du travail reste cependant attachée aux risques produits par les choses elles-mêmes – substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles – et non pas aux gestes même des travailleurs et à l'ensemble de l'organisation du travail.

1112. Les inspecteurs procèdent parfois eux-mêmes à certains tests avant d'enjoindre l'employeur de faire procéder à la mesure ou à la vérification : CA Paris, 4 décembre 2012, n° 12/04083 : L'inspecteur du travail a procédé à plusieurs tests fumigènes révélant la présence de substance chimiques dangereuses. À la suite de ce contrôle il a enjoint l'employeur de faire procéder à la mesure de l'exposition des travailleurs et à la vérification des installations, ainsi qu'à leur mise en conformité.

1113. Sur ces dispositions et les normes techniques applicables, *cf. infra*, n° 573, p. 309 et s.

1114. Sur les valeurs limites d'exposition, *cf. infra*, n° 710, p. 377 et s.

1115. Art. R. 4722-1 et s. c. trav.

1116. Art. R. 4722-3 et s. c. trav.

1117. Art. R. 4722-5 et s. c. trav.

1118. Dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail, l'alinéa 3 de l'article L. 4722-1 c. trav. visait uniquement « l'analyse de substances et préparations dangereuses », autrement dit essentiellement les risques chimiques et biologiques.

1119. Comment définir le caractère dangereux des agents ? Quoique l'article L. 4722-1 n'y renvoie pas expressément, les articles R. 4411-6 relatifs aux agents chimiques et R. 4421-3 et -4 pour les agents biologiques précisent la définition du caractère dangereux, en référence notamment au règlement CLP. En revanche le caractère dangereux des agents physiques est plus délicat à cerner. Auparavant dans l'ancienne version de l'article R. 4421-1 et s., les juges étaient invités à apprécier eux-mêmes la dangerosité : Corinne ROBACZEWSKI, « Le droit pénal du travail face aux nanotechnologies », *Droit pénal*, n° 12, étude 30, décembre 2010.

1120. Art. R. 4722-9 c. trav.

1121. On pourrait y voir une manifestation du principe de précaution en droit du travail. C. VANULS, préc.

386. Les soutiens médico-techniques de l'inspecteur du travail. Le recours à la technique dans le cadre de l'action préventive des inspecteurs du travail ne passe pas uniquement par leurs prérogatives propres, et particulièrement le droit d'effectuer ou de faire effectuer les analyses nécessaires. L'ingénieur en prévention des risques¹¹²² et le médecin-inspecteur du travail¹¹²³ participent également de cette action, comme soutiens à l'inspecteur. Ces soutiens de l'inspecteur du travail renforcent le contrôle des prescriptions légales et réglementaires et contribuent à l'identification des risques par leurs connaissances propres. L'un apporte ses connaissances techniques liées aux procédés de fabrication, aux machines et aux équipements employés, l'autre apporte ses connaissances médicales en « toxicologie, ergonomie, psychologie du travail, épidémiologie »¹¹²⁴.

Depuis le Plan santé au travail 2005-2009, le recours à la technique et à la pluralité des savoirs scientifiques dans les missions de contrôle, de conseil et de conciliation de l'inspection du travail a même tendance à s'accroître avec la création de cellules pluridisciplinaires associant inspecteur du travail, ingénieur de prévention et médecin du travail¹¹²⁵.

387. L'inspecteur du travail dispose ainsi de soutiens et de prérogatives lui permettant, non seulement de contrôler le respect de certaines dispositions réglementaires par l'employeur, mais également pour déceler de nouveaux risques que le code du travail ne mentionne pas spécifiquement. Reste cependant, que ces prérogatives sont limitées aux aspects matériels du travail. Les suites données aux contrôles présentent les mêmes limites.

2. Les suites du contrôle de l'inspecteur du travail et la préservation de l'intégrité physique

388. À la suite à du contrôle et des investigations techniques qu'il peut mener, l'inspecteur du travail forge son avis sur l'existence des risques et leur gravité. Selon son appréciation, il peut engager plusieurs voies d'action. Par leurs conditions de mise en œuvre, les actions de l'inspecteur du travail à la suite du contrôle informent sur les appréciations qu'il peut porter sur le lien de causalité entre certains aspects de l'organisation du travail et la santé des travailleurs. Que le contrôle donne lieu à une mise en demeure, à l'arrêt de travaux ou d'activité ou à la saisine du juge judiciaire, l'appréciation de l'inspecteur du travail sur les risques professionnels reste cantonnée à la mise en danger de l'intégrité physique due à la violation des prescriptions relatives aux équipements de travail, aux lieux de travail ou aux agents chimiques, biologiques, radiologiques ou physiques.

389. La mise en demeure de l'inspecteur du travail et le respect des prescriptions réglementaires. Suite à un contrôle, l'inspecteur du travail peut choisir la voie de la mise en demeure. Il convient de distinguer la mise en demeure avant procès-verbal de l'inspecteur du travail et la

1122. Art. L. 8123-4 c. trav.

1123. Art. L. 8123-1 c. trav.

1124. Véronique MENNETRIER et Didier LIOT, « Le médecin inspecteur du travail dans le système d'inspection du travail », *Cab. soc.*, 2016, p. 385. Voir également : Nicolas SANDRET, « Mission de l'inspection médicale du travail », *Droit ouvrier*, 2015, p. 77. L'inspecteur-médical du travail a également une compétence en matière de contrôle des services de santé au travail (*cf. infra*, n° 432, p. 235 et s.) et, antérieurement à la loi Travail du 8 août 2016, de contrôle de l'aptitude des travailleurs (*cf. infra*, n° 858, p. 456 et s.).

1125. J. BESIERRE, préc.

mise en demeure du DIRECCTE sur le rapport de l'agent de contrôle. L'une et l'autre n'ont pas le même champ d'application matériel¹¹²⁶.

L'inspecteur du travail peut mettre en demeure l'employeur de se conformer à des prescriptions précises avant un procès-verbal si une disposition spéciale l'y autorise¹¹²⁷. La mise en demeure de l'inspecteur du travail concerne, pour l'essentiel, les dispositions légales et réglementaires relatives aux machines, aux équipements, aux lieux de travail ainsi qu'aux agents chimiques, biologiques, et physiques. Ainsi, l'inspecteur du travail ne peut mettre en demeure l'employeur de se conformer aux principes généraux de prévention, ce qui limite considérablement son champ d'intervention. La mise en demeure apparaît ainsi limitée aux prescriptions réglementaires liées à la dimension technique de l'organisation du travail.

Si, par dérogation, l'article L. 4721-5 du code du travail autorise l'inspecteur du travail à dresser immédiatement un procès-verbal sans mise en demeure préalable, le champ de cette disposition est également restreint. Il ne vise que les cas où les faits constatés présentent l'existence d'un danger grave et imminent pour *l'intégrité physique* des travailleurs. L'intégrité psychique paraît ainsi échapper aux prérogatives de l'inspecteur du travail dans sa mission de contrôle.

390. L'arrêt des travaux ou l'arrêt d'activité et les risques physiques. L'inspecteur qui constate une situation de danger peut décider de l'arrêt des travaux ou de l'activité à certaines conditions. Sont distingués l'arrêt de travaux concernant pour l'essentiel les chantiers du BTP¹¹²⁸, et l'arrêt d'activité en cas de risques chimiques liés à un agent CMR¹¹²⁹. Si ces dispositions ne font pas explicitement référence à la seule protection de la dimension physique de la santé et de la sécurité, leurs conditions d'application sont limitées à certains risques physiques comme les risques d'accidents ou les agents chimiques et biologiques dangereux.

L'article L. 4731-1 du code du travail énumère limitativement les causes de danger grave et imminent pouvant donner lieu à arrêt de travaux. Elles sont toutes relatives aux défauts d'équipement de protection ou de mesures de protection pour l'exécution de certains travaux¹¹³⁰. L'article L. 4721-8 du code du travail relatif à l'arrêt d'activité est limité à la situation de danger avéré résultant de l'exposition à un agent cancérigène, mutagène ou reprotoxique résultant du dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle, ou du défaut ou de l'insuffisance de mesures et moyens

1126. L'article mentionne toujours le DDTEFP mais il s'agit bien du DIRECCTE : CE, 28 mars 2011, n° 335515 ; *Lebon*.

1127. L'article L. 4721-4 du code du travail se réfère ainsi aux décrets pris en application des articles L. 4111-6 et L. 4321-4 du même code. L'article R. 4721-5 précise les dispositions qui peuvent faire l'objet d'une mise en demeure préalable à un procès-verbal ainsi que le délai minimum d'exécution.

1128. Le champ d'application matériel de l'article L.4731-1 a été étendu par l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail. De ce fait il ne vise plus explicitement les chantiers du BTP. Reste que, dans son économie il a vocation à s'appliquer presque exclusivement dans ces cas.

1129. Art. L. 4721-8 c. trav.

1130. La situation de danger imminent doit constituer une infraction aux décrets d'application des articles L. 4111-6, L. 4311-7 ou L. 4321-4 du code du travail et concerner défaut de protection contre les chutes de hauteur, l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement, l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux travaux de retrait ou d'encapsulation d'amiante, l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de dispositifs de protection ou inappropriés et inopérants, le risque résultant de travaux dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines, et enfin, le risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension.

de prévention prévus en la matière¹¹³¹. Là encore, les prérogatives de l'inspecteur du travail suite à contrôle sont limitées aux seules dimensions techniques de l'activité de travail.

391. Le référé-judiciaire et la préservation de l'intégrité physique. Suite à contrôle, l'inspecteur du travail peut saisir le juge judiciaire statuant en référé dans plusieurs hypothèses.

La plus importante est celle du référé dit santé-sécurité¹¹³². L'inspecteur du travail, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique résultant d'un manquement aux dispositions énumérées à l'article L. 4732-1 du code du travail, peut saisir le président du tribunal de grande instance statuant en référé afin de voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque¹¹³³. L'inspecteur du travail peut également saisir le juge judiciaire statuant en référé pour les opérations de bâtiment ou de génie civil lorsque l'inobservation des obligations propres au maître d'ouvrage crée un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique de l'un des intervenants¹¹³⁴.

L'inspecteur du travail, pour saisir le juge judiciaire, ne peut pas faire valoir le manquement de l'employeur aux principes généraux de prévention. La saisine est ouverte en cas de constatation, non seulement d'une menace pesant sur l'*intégrité physique*, mais également de manquements à des prescriptions détaillées relatives aux choses du travail¹¹³⁵, c'est-à-dire aux machines, équipements, lieux de travail et agents chimiques, biologiques ou physiques¹¹³⁶.

392. Les missions de contrôle de l'inspecteur du travail et les investigations qu'il peut mener en matière de santé et de sécurité sont doublement encadrées. D'une part, elles sont souvent circonscrites à la constatation d'un risque pesant sur la seule intégrité physique des travailleurs. D'autre part, elles sont liées aux prescriptions réglementaires foisonnantes relatives aux équipements de travail, aux lieux de travail, aux risques chimiques, biologiques, radiologiques et physiques. L'inspecteur du travail apparaît tenir un rôle essentiel dans l'identification juridique des risques d'atteinte à l'intégrité physique liés à la dimension technique de l'organisation du travail¹¹³⁷. L'encadrement de ses prérogatives en la matière dénote de la spécificité de son rôle d'observateur pour l'établissement d'un lien de causalité juridique entre le travail et la santé. Si l'inspecteur du travail enquête, examine, observe et analyse, c'est avant tout en étant guidé par un ensemble de prescriptions techniques. L'inspecteur du travail, en effet, est juridiquement habilité à identifier les risques d'atteinte à l'intégrité physique par la constatation d'une infraction aux prescriptions précises et détaillées qui

1131. Antérieurement à l'ordonnance du 7 avril 2016, l'inspecteur du travail devait, préalablement à l'arrêt des activités, faire vérifier par un organisme agréé le dépassement de la valeur limite d'exposition professionnelle (art. L. 4731-2 c. trav. anc.). Frédéric GRÉGOIRE, « Renforcement des pouvoirs des agents de l'inspection du travail à compter du 1^{er} juillet 2016 », *JCP S*, 2016, act. 183.

1132. Créé par la loi n° 72-617 du 5 juillet 1972 relative aux pénalités applicables en cas d'infractions au droit du travail ; *JORF*, 9 juillet 1972 p. 7172.

1133. Il s'agit notamment de la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, ou produits.

1134. Le juge peut ordonner toute mesure utile pour assurer la mise en œuvre effective de la coordination en matière de sécurité. Un arrêt récent de la cour d'appel de Toulouse en date du 23 février 2017 va jusqu'à laisser au juge la possibilité d'enjoindre au maître d'ouvrage de réviser le quota d'heures allouées à la mission de coordination qui lui incombe dans le contrat initial passé avec l'un de ses sous-traitants. CA Toulouse, 23 février 2017, n° 141/2017.

1135. Cf. *supra*, n° 19, p. 24 et, n° 228, p. 136.

1136. Sont aussi visées les dispositions relatives à certaines catégories de travailleurs, cf. *infra*, n° 837, p. 443 et s.

1137. Sur cette dimension de l'organisation du travail, cf. *supra*, n° 228, p. 136.

peuplent la partie réglementaire du code du travail. En somme, c'est parce qu'il est technicien du droit que l'inspecteur du travail peut identifier des risques physiques liés à la dimension technique de l'organisation du travail.

393. L'apparition des principes généraux de prévention et la montée en puissance des questions de santé mentale pourraient être de nature à susciter une évolution du rôle de l'inspecteur du travail dans l'analyse des risques liés à la dimension sociale de l'organisation du travail.

B. L'ambivalence du contrôle de l'évaluation des risques liés à la dimension sociale de l'organisation du travail

394. Les risques psychosociaux ne font pas l'objet de prescriptions réglementaire précises et détaillées. Aussi, la prise en compte de ces risques et de leurs liens avec l'organisation du travail passe, pour l'essentiel, par le truchement des obligations générales de prévention de l'employeur édictées aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail ou par les articles L. 1151-1 et suivants relatifs au harcèlement moral et sexuel¹¹³⁸. L'inspecteur du travail, en vertu de sa compétence généraliste, est susceptible de contrôler la mise en œuvre de ces obligations par l'employeur.

Ce contrôle, pourtant, bute sur une limite de taille¹¹³⁹. D'une part, les constats d'infraction en matière de harcèlement concernent seulement l'infraction elle-même et non les manquements à la prévention comme à l'évaluation des risques¹¹⁴⁰. D'autre part, l'inspecteur du travail ne peut pas dresser de constat d'infraction aux principes généraux de prévention et aux obligations générales de sécurité édictées aux articles L. 4121-1 à L. 4121-3 du code du travail¹¹⁴¹. L'inspecteur du travail, s'il constate une situation de danger résultant notamment « des conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail »¹¹⁴², peut seulement établir un rapport au DIRECCTE, qui peut éventuellement mettre en demeure l'employeur de se conformer aux principes généraux de prévention¹¹⁴³. Seule l'absence de mise en conformité après l'expiration des délais de la mise en demeure est constitutive d'une infraction pouvant faire l'objet d'un constat¹¹⁴⁴.

Outre l'allongement des procédures¹¹⁴⁵, l'architecture de ces dispositions fait apparaître un *hiatus* entre le constat par l'inspecteur du travail de l'existence de risques d'atteinte à la santé

1138. Éventuellement, les conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine et l'abus d'état de vulnérabilité (art. L. 8112-2 c. trav.), mais cette infraction semble peu utilisée en matière de risques psychosociaux. Elle est toutefois visée par la DGT : DGT, *Les risques d'atteinte à la santé mentale. Repères pour l'action de l'inspecteur du travail*, 2009, p. 39.

1139. *L'inspection du travail en France en 2016*, préc., p. 138.

1140. L'article L. 8112-2 du code du travail relatif aux constats d'infraction vise les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal. Il ne vise pas les articles L. 1151-1 et suivants du code du travail, et particulièrement les articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail relatifs à la *prévention* du harcèlement moral et sexuel.

1141. L'article L. 4731-1, 1° du code du travail ne vise pas, parmi les infractions commises par le chef d'entreprise ou son délégataire, les dispositions du Titre II « Principes généraux de prévention » du Livre I^{er} de la quatrième partie du code du travail. Il peuvent cependant faire l'objet d'une mise en demeure par le DIRECCTE, cf. *supra*, n° 389, p. 215.

1142. Art. R. 4121-1 c. trav.

1143. Art. L. 4721-1 c. trav. La disposition est jugée à ce point dérangeante par certains employeurs qu'elle a fait l'objet d'une tentative de QPC, non transmise au Conseil d'État à raison de son inapplicabilité au litige : CAA Douai, 7 mai 2015, n° 13DA02206.

1144. Art. L. 4721-2, al. 2 c. trav.

1145. Pour une critique de cet allongement des procédures, notamment en cas d'urgence, et pour une proposition

mentale liés notamment à la dimension sociale de l'organisation du travail, et le constat d'infraction qui peut être réalisé.

Ce *hiatus* entre le constat d'infraction et le constat de l'existence de risques psychosociaux liés à l'organisation du travail trouve son expression paradigmatique dans le contrôle du document unique d'évaluation des risques (1) et dans la mise en œuvre des moyens d'enquêtes qui en découle (2). Les incertitudes du contrôle de l'inspecteur du travail en la matière semblent revaloriser une autre de ses missions : le conseil (3).

1. L'étendue du contrôle du document unique d'évaluation des risques par l'inspecteur du travail

395. L'employeur, en vertu de ses obligations générales de prévention a l'obligation d'évaluer les risques professionnels¹¹⁴⁶ qui pèsent sur la santé physique et mentale des travailleurs¹¹⁴⁷. L'employeur a en outre, l'obligation de transcrire les résultats de cette évaluation dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), et de le mettre à jour régulièrement¹¹⁴⁸. Si les obligations générales de prévention et d'évaluation des risques ne constituent pas des infractions pénales¹¹⁴⁹, en revanche, l'inspecteur du travail est susceptible de constater les infractions relatives à l'établissement du DUER¹¹⁵⁰. Par ce biais, l'inspecteur du travail contrôle l'évaluation des risques par l'employeur.

396. L'étendue du contrôle est toutefois sujette à caution. L'inspecteur du travail pourrait en effet se contenter d'un contrôle formel, limité à vérifier que « l'inventaire des risques »¹¹⁵¹ existe, qu'il comporte les annexes requises¹¹⁵², et qu'il est mis à jour aussi régulièrement qu'imposé¹¹⁵³. L'inspecteur du travail pourrait également procéder à un contrôle plus poussé de la qualité de ce DUER, c'est-à-dire à la juste transcription de la réalité des risques identifiés dans les unités de travail. L'inspecteur du travail, libre d'organiser et de conduire ses contrôles¹¹⁵⁴, peut procéder à l'un ou l'autre. Cependant, sa mission de contribution à la prévention des risques professionnels l'invite à procéder à un contrôle approfondi du DUER¹¹⁵⁵.

397. Le contrôle approfondi de la transcription des résultats dans le DUER de l'évaluation des risques par l'employeur n'est pas sans poser une redoutable difficulté. Comment en effet, l'inspecteur du travail peut-il contrôler ce document sans effectuer, même *a minima*, sa propre analyse et évaluation des risques ?

.....
d'extension du pouvoir de l'inspecteur du travail d'adresser des mises en demeure : Sabrina MRAOUAHI, « Compte-rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux (deuxième volet) », *RDT*, 2012, p. 701.

1146. Art. L. 4121-2 et L. 4121-3 c. trav.

1147. Art. L. 4121-1 c. trav.

1148. Art. R. 4121-1 et s. c. trav.

1149. Art. L. 4731-1, 1° c. trav.

1150. Art. R. 4741-1 c. trav.

1151. Art. R. 4121-3, al. 2.

1152. Art. R. 4121-1-1 c. trav. Il s'agit des données collectives utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de pénibilité et de la proportion de salariés exposés.

1153. Art. R. 4121-2 c. trav. Le DUER doit être mis à jour au moins chaque année, en cas de décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail, de santé ou de sécurité, ou en cas d'information supplémentaire est recueillie.

1154. Art. L. 8112-1 c. trav.

1155. Art. R. 8112-1 c. trav. En ce sens : DGT, préc.

Le contrôle du DUER par l'inspecteur du travail souligne à la fois le rôle de l'inspecteur du travail dans l'identification des situations de travail à risque et ses limites. En effet, dans ses missions de contrôle de l'application des prescriptions légales et réglementaires, l'inspecteur du travail est d'abord un spécialiste du droit. Il contribue, comme observateur juridiquement compétent, à l'identification des situations de travail à risque par sa vocation à contrôler l'existence de risques nés de manquements aux obligations légales et réglementaires.

En matière de risques physiques, si les missions de contrôle supposent certaines compétences techniques¹¹⁵⁶, les prescriptions détaillées de la partie réglementaire encadrent le travail d'analyse des risques par l'inspecteur du travail : le constat d'infraction révèle l'existence de risques.

La situation est tout autre en matière de risques psychosociaux. L'analyse des risques par l'inspecteur du travail aux fins de contrôle du DUER est plus difficile. Ces types de risques nécessitent d'investir la dimension mentale de la santé, et ils supposent d'analyser, non seulement certains aspects matériels et techniques de l'activité de travail comme l'intensité du travail, les contraintes temporelles et la charge de travail qui en découle, mais également, les rapports sociaux et hiérarchiques et les pratiques managériales d'évaluation et de contrôle des travailleurs. En la matière, l'inspecteur du travail ne voit pas son analyse guidée par les prescriptions réglementaires, ou alors incidemment¹¹⁵⁷. Il ne peut guère s'appuyer sur les prescriptions réglementaires dont les manquements révèlent l'existence d'un risque. Les risques ne sont pas révélés par la constatation d'une infraction. Au contraire, le constat d'infraction à la mise à jour du DUER par l'employeur suppose, au préalable, une analyse même minimale de la réalité des risques psychosociaux et de leur gravité. L'inspecteur du travail doit ainsi se faire analyste d'une part, des atteintes potentielles à la santé mentale, et d'autre part, des causes organisationnelles de ces risques¹¹⁵⁸. « Aux prises avec l'évaluation des risques »¹¹⁵⁹, il doit contrôler l'existence de ces risques avant de contrôler l'évaluation effectuée par l'employeur.

398. Ces évolutions de la teneur du contrôle de l'inspecteur du travail en matière d'évaluation des risques professionnels soulignent le décalage irréductible entre la pratique clinique de l'examen et de l'observation, et l'identification juridique des situations de travail à risque. En effet, si l'inspecteur du travail semble de plus en plus devoir être aussi un clinicien des risques, il demeure

1156. Cf. *supra*, n° 382, p. 213 et s.

1157. Certaines dispositions réglementaires pourraient ouvrir sur la prise en compte des risques psychosociaux. L'article R. 4542-5 du code du travail, par exemple, prévoit que les « principes d'ergonomie sont appliqués en particulier au traitement de l'information par l'homme » dans le choix, l'achat et la modification de logiciels. La précision est d'importance si l'on considère la place prise par les logiciels organisant le travail, qu'ils s'agissent des logiciels d'évaluation des travailleurs comme le *benchmark*, ou des logiciels permettant la répartition des tâches et des cadences. Pour une illustration de ce « détour » par l'article R. 4542-1 c. trav. : CA Versailles, 18 janvier 2018, n° 17/06280 : Le CHSCT d'une entreprise demandait la suspension d'un projet de réorganisation du travail opéré par le changement de logiciels. La cour d'appel fait droit à sa demande et sa motivation s'appuie en grande partie sur les observations de l'inspectrice du travail. Celle-ci détaille l'aggravation de l'intensité et de la surcharge de travail, due à l'introduction des nouveaux logiciels. Elle prend le soin, pour fonder sa décision, de rapprocher ses constatations du manquement à l'article R. 4542-5 du code du travail relatif aux écrans de visualisation. Sur cette approche de la technologie par les objets techniques : Jérôme PORTA et Alexandra BIDET, « Le travail à l'épreuve du numérique. Regards disciplinaires croisés, droit/sociologie », *Droit social*, 2016, p. 328.

1158. En ce sens : DGT, préc. ; V. TIANO, préc.

1159. V. TIANO, préc.

d'abord un clinicien du droit pour l'ordre juridique. L'identification des risques psychosociaux et de leurs liens avec la dimension sociale de l'organisation du travail ne repose pas uniquement sur le constat d'infraction aux dispositions légales et réglementaires. Les analyses des risques par l'inspecteur du travail restent toutefois un préalable à l'éventuelle constatation d'infractions pénales liées aux manquements de l'employeur à la transcription de l'évaluation des risques dans le DUER. Autrement dit, l'identification des risques par l'inspecteur du travail revêt un enjeu proprement juridique lié à la qualification des faits permettant le constat d'infraction.

399. Le contrôle par l'inspecteur du travail de l'évaluation des risques réalisée par l'employeur suppose une adaptation de ses enquêtes aux risques qu'il a à analyser.

2. Les enquêtes de l'inspecteur du travail en matière de risques psychosociaux

400. Risques physiques et risques psychosociaux ne soulèvent pas les mêmes difficultés quant aux modalités d'enquête. En matière de risques psychosociaux, l'inspecteur du travail doit, d'une part, objectiver les atteintes éventuelles à la santé mentale, et, d'autre part, établir les liens qu'elles entretiennent avec certaines dimensions de l'organisation du travail. Pour ce faire, outre son droit d'entrée et de visite des locaux de l'entreprise, il dispose d'un large droit à communication des informations et documents nécessaires à ses missions, ainsi qu'un droit d'audition des travailleurs.

401. Le droit à communication des informations sur les facteurs organisationnels et les indicateurs de risques psychosociaux. L'inspecteur du travail peut se faire communiquer « tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application des dispositions relatives au harcèlement moral ou sexuel ou aux dispositions de la quatrième partie du code du travail, relatives à la santé et la sécurité au travail »¹¹⁶⁰.

Par le biais de l'étude de ces documents, l'inspecteur du travail peut ainsi analyser certaines données tirées des rapports du CSE, du médecin du travail ou du bilan social qui peuvent indiquer l'existence de risques psychosociaux : fréquence des accidents du travail et des maladies professionnelles, des arrêts de travail, du taux de *turn-over*, etc.¹¹⁶¹. L'inspecteur du travail peut en outre obtenir des informations relatives aux aspects organisationnels du travail, notamment en matière de temps de travail ou d'évaluation individualisée des salariés¹¹⁶².

1160. Art. L. 8113-5 c. trav. dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail (*JORF* n° 0083 du 8 avril 2016). Sont inclus dans ce droit à la communication des documents relatifs à la santé et à la sécurité, les documents faisant état de la situation collective des salariés, comme ceux faisant état de leur situation individuelle (art. R. 2312-8 et s. c. trav), si toutefois leur divulgation ne porte pas atteinte au secret médical : Alexia GARDIN, « Le secret et le médecin du travail », *Droit ouvrier*, 2015, p. 401. Puisqu'ils permettent à l'inspecteur du travail de s'assurer du respect par l'employeur de ses obligations préventives, les différents rapports d'enquête et observations des représentants du personnels, ainsi que les rapports d'expertise commandés par l'employeur ou par les représentants du personnel doivent lui être transmis. L'inspecteur du travail devrait pouvoir consulter les documents ou obtenir les informations relatives aux indicateurs de risques, notamment psychosociaux, mis en place par accord collectif (*cf. supra*, n° 356, p. 199 et s.). H. AVIGNON, P. RAMACKERS et J.-P. TERRIER, *op. cit.*, p. 397 et s.

1161. Pour une liste des sources de risques et des facteurs de risques psychosociaux ainsi que des endroits où trouver ces informations : DGT, préc.

1162. *Ibid.*

Si par ces documents l'inspecteur du travail peut déceler une situation potentielle de risques psychosociaux, reste que son identification, et ses liens avec certaines pratiques managériales, suppose la mobilisation de moyens d'investigation permettant de recueillir l'expression des travailleurs.

402. Les enjeux probatoires de l'audition des travailleurs. L'identification de situations de souffrance, de stress, de *burn-out* ou de harcèlement, ainsi que l'investigation de leurs causes organisationnelles suppose également pour l'inspecteur du travail de pouvoir entendre les travailleurs et recevoir leurs plaintes et témoignages¹¹⁶³. Or ce droit d'audition fait l'objet d'une consécration en demi-teinte, et la consignation des déclarations est sujette à caution.

Le droit pour l'inspecteur du travail d'auditionner les travailleurs ou l'employeur et ses représentants ne fait pas l'objet d'une disposition expresse dans le code du travail, si ce n'est en matière de lutte contre le travail illégal¹¹⁶⁴. Pourtant, la convention OIT n° 81 le prévoit¹¹⁶⁵. Il a pu être soutenu que cette convention apportait des précisions au droit d'enquête de l'inspecteur garanti par l'article L. 8113-1 du code du travail¹¹⁶⁶. Malgré le silence du code du travail, il convient de considérer que l'audition est un mode d'enquête valable pour l'inspecteur du travail¹¹⁶⁷.

403. Outre l'intérêt des auditions pour l'identification de situations révélant des risques psychosociaux, la consignation de ses déclarations constitue un enjeu contentieux important en matière de preuve. Si l'inspecteur du travail semble bien avoir la possibilité d'auditionner les salariés et l'employeur ou ses représentants, dans l'établissement ou à l'extérieur, la question de la forme prise par le compte-rendu qu'il peut en faire reste entière. En effet, seules les dispositions relatives aux auditions en matière de contrôle du travail illégal prévoient que l'inspecteur peut consigner ses constatations dans un *procès-verbal*¹¹⁶⁸. Pour le reste des auditions, le code du travail est muet.

L'enjeu est de taille puisque l'article L. 8113-7 du code du travail, par dérogation à l'article 430 du code de procédure pénale, qui considère le procès-verbal comme un simple renseignement, dispose que le procès-verbal établi par l'inspecteur du travail fait foi jusqu'à preuve du contraire. Mais qu'en est-il des déclarations des travailleurs jointes au procès-verbal ? Un arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation en date du 19 mars 2013, paraît se refuser à une application distributive de la force probante des constatations matérielles de l'inspecteur du travail et des déclarations des salariés qui y sont annexées¹¹⁶⁹. La force probante que le procès-verbal tire de l'article L. 8113-7 du

1163. *Ibid.*, p. 24.

1164. Art. L. 8271-6-1 c. trav.

1165. L'article 12 dispose que l'inspecteur du travail est autorisé à « interroger, soit seul, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales »

1166. Cass. Crim., 22 juillet 1981, n° 81-90.167, *Van Wolleghem* ; *Bull. crim.*, n° 237. Le fait pour l'employeur de s'opposer à l'audition de salariés dans son établissement était constitutif du délit d'obstacle, puisque « aucune disposition du code du travail ne restreint le pouvoir dévolu aux inspecteurs du travail de procéder à l'intérieur des établissements où ils ont accès en raison de leurs fonctions aux enquêtes dont ils sont chargés ». Antoine JEAMMAUD, « Sur l'applicabilité en France des conventions internationales du travail », *Droit social*, 1986, p. 399.

1167. Alain COEURET, Elizabeth FORTIS et François DUQUESNE, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 6^e éd., coll. « Manuel », Paris, 2016, n° 54, p. 29-30.

1168. Art. L. 8271-6-1

1169. Cass. crim., 19 mars 2013, n° 11-86.552 ; *Bull. crim.*, n° 67 ; *Droit ouvrier*, 2013, p. 680, note Thomas KAPP ; *Droit pénal*, 2013, comm. 95, obs. Jacques-Henri ROBERT. L'employeur, condamné pour prêt de main-d'œuvre illicite conteste le fait que la cour d'appel ait conféré au procès-verbal toute la force probante qu'il tient de l'article L. 8113-7 alors qu'il contient des déclarations de salariés ayant, selon lui, simple valeur de renseignement. La chambre criminelle

code du travail couvre également les déclarations qui y sont déposées. Autrement dit, il appartient à qui les conteste de rapporter la preuve de leur fausseté. L'arrêt confère une grande valeur probatoire aux déclarations déposées dans le procès-verbal. Reste que l'arrêt est rendu en matière de contrôle du travail illégal où une disposition relative aux auditions consignées par procès-verbal existe. La publication de l'arrêt suggère pour certains commentateurs que la chambre criminelle a entendu étendre cette solution à l'ensemble des matières sujettes à relevé d'infraction¹¹⁷⁰.

Si cette solution venait à s'appliquer aux auditions des travailleurs au-delà du travail illégal, elle pourrait s'avérer essentielle au constat de l'existence de risques dans l'entreprise. Ces déclarations, comme le procès-verbal qui les contient, feraient foi jusqu'à ce que l'employeur rapporte la preuve contraire. Elles permettraient ainsi l'établissement par l'inspecteur du travail non seulement de l'existence avérée de risques psychosociaux, mais également de leurs liens avec certains aspects de l'organisation du travail.

404. Le procès-verbal n'est cependant pas la seule forme que peut prendre le report, par l'inspecteur du travail, des propos tenus par les travailleurs auditionnés¹¹⁷¹. Il est maître des suites à donner à ses constatations. L'inspecteur du travail peut consigner les déclarations entendues dans un simple rapport. Quoique le simple rapport ne soit pas doté de la même force probante qu'un procès-verbal, il peut constituer une pièce centrale dans l'administration de la preuve, et particulièrement en matière de harcèlement moral ou sexuel¹¹⁷².

405. Si ce traitement des plaintes, l'accueil et l'écoute des travailleurs s'apparentent en partie à la pratique de l'interrogatoire réalisé dans l'exercice clinique de la médecine, elle s'en distingue nettement par l'enjeu qui y est associé. Au recueil et au traitement des plaintes des travailleurs est associé un authentique enjeu probatoire. En effet, l'inspecteur du travail opère là un travail d'enquête et de recueil d'éléments matériels préalable à un éventuel constat d'infraction ou de manquement à l'actualisation du DUER ou à l'existence d'une situation de harcèlement moral ou sexuel.

.....
rejette le pourvoi par une formule lapidaire : « le procès-verbal établi par le contrôleur du travail faisait foi jusqu'à preuve contraire de ce que son auteur avait vu, entendu et donc personnellement constaté, la cour d'appel a fait l'exacte application des articles L. 8113-7 du code du travail et 429 du code de procédure pénale ». Un arrêt ancien et inédit de la chambre criminelle de la Cour de cassation semblait considérer les déclarations recueillies par l'inspecteur du travail, même consignées dans un procès-verbal, comme de simples renseignements. Ce faisant, la chambre criminelle semblait adopter une conception distributive de la force probatoire selon que les mentions du procès-verbal étaient relatives aux constatations matérielles de l'inspecteur ou aux déclarations des salariés annexées. Cass. Crim, 4 Mai 1993, n° 92-81.465 ; inédit. En ce sens également : Grégoire FRÉDÉRIC, « Inspection du travail. Moyens d'action », in *Jcl. Travail Traité*, Fasc. 10-25, LexisNexis, 2019.

1170. T. KAPP, Note sous Cass. crim., 19 mars 2013, n° 11-86.552, préc.

1171. Gérard LE CORRE, « Quelle contribution peut-on exiger de l'inspection du travail concernant le droit de la preuve ? », *Droit ouvrier*, 2014, p. 218 ; Frédérique-Jérôme PANSIER, « Le principe de liberté de la preuve du fait en droit du travail », *Cah. soc.*, 2010, p. 153.

1172. Ainsi, dans un arrêt en date du 15 janvier 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui après avoir examiné contradictoirement les éléments contenus dans le seul rapport de l'inspecteur du travail considère qu'ils suffisent à établir les éléments de fait de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Cass. Soc., 15 janvier 2014, n° 12-27.261 (7 arrêts) ; *Bull. civ.*, V, n° 14 ; *RDT*, 2014, p. 188, note Michel MINÉ ; *RJS*, 2014/4, p. 239, avis Raphaël WEISSMANN. La solution est d'importance, particulièrement en matière de harcèlement sexuel ou moral où la charge de la preuve est aménagée de façon similaire. Le salarié victime de discrimination ou de harcèlement n'a pas à en rapporter la preuve, mais seulement des éléments de fait de nature à en laisser supposer l'existence. À charge pour le défendeur de prouver qu'il n'a pas discriminé ou harcelé.

Les difficultés à mener des enquêtes aux fins de contrôle, semblent revaloriser les missions de conseil et d'arbitrage de l'inspecteur du travail.

3. Les missions de conseils, de conciliation et d'arbitrage, une voie de prise en compte de la dimension organisationnelle des risques ?

406. À la mission de contrôle de l'inspecteur du travail s'ajoutent des missions de conseils et de conciliation. La Convention OIT n°81 dispose que le système d'inspection du travail est chargé « de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales »¹¹⁷³. L'article R. 8112-2 du code du travail précise que « l'inspecteur du travail assure un rôle de conseil et de conciliation en vue de la prévention et du règlement des conflits ». La mission de conseil constitue pour l'essentiel un devoir d'information sur la teneur des dispositions juridiques à mettre en œuvre et sur toute information permettant son respect¹¹⁷⁴.

Ces missions de conseils, de conciliation et d'arbitrage, quoique n'étant pas propres au domaine de la santé et de la sécurité, pourraient constituer une voie permettant à l'inspecteur de contribuer à l'analyse des risques liés à l'ensemble de la dimension sociale de l'organisation du travail. Ainsi, pour certains auteurs, l'inspecteur du travail devrait moins *contrôler* le respect d'obligations détaillées inexistantes en matière de risques psychosociaux et de toute façon « inadaptées dans le domaine de la subjectivité du travail », que *conseiller* employeurs et travailleurs en orientant leurs actions¹¹⁷⁵, ou éventuellement en les incitant à la négociation¹¹⁷⁶.

407. En matière de santé au travail, le rôle de conciliation de l'inspecteur du travail revêt une nature particulière. Il est érigé en arbitre de la réalité et du degré de gravité des atteintes à la santé et des risques professionnels lorsqu'une divergence d'analyse se fait jour entre l'employeur, son salarié¹¹⁷⁷ ou ses représentants en cas d'exercice du droit d'alerte sur une situation de danger grave et

1173. Art. 3, Convention OIT n°81.

1174. « Devoir d'information », *Principes de déontologie pour l'inspection du travail*, DGT, 2010, p. 25. Circ. du 15 février 1989 relative à la discrétion professionnelle et à l'indépendance de jugement ; Bull. off. du ministère chargé du travail n° 89/17, p. 19.

1175. Hervé LANOUZIÈRE, « L'inspecteur du travail face aux risques psychosociaux », *Droit ouvrier*, 2015, p. 71. Sur le constat de l'évolution du métier d'inspecteur du travail : V. TIANO, préc. Derrière le passage du contrôle au conseil se joue également celui de la dépenalisation du droit de la santé au travail. Déjà sur la distinction entre fonction de surveillance et fonction de contrôle : Valérie BOUCHARD, « Des pouvoirs de police judiciaire de l'inspecteur du travail », *RSC*, 2005, p. 273.

1176. *L'inspection du travail en France en 2016*, préc.

1177. Jusqu'à la loi du 8 août 2016, l'inspecteur du travail était également d'une compétence exclusive pour connaître des difficultés ou désaccords résultant de toutes les mesures individuelles prises par le médecin du travail, y compris en matière d'inaptitude au poste (art. L. 4624-1 c. trav. anc.). Une telle compétence n'était pas sans poser problème quant aux capacités médicales et techniques de l'inspecteur pour apprécier le bien-fondé des décisions du médecin du travail, et ce d'autant qu'il n'a pas accès au dossier du salarié couvert par le secret médical. Michelle BONNECHÈRE, « L'inspecteur du travail et la prévention du licenciement des salariés déclarés inaptes à leur emploi », *Droit ouvrier*, 1993, p. 1 ; Pierre-Yves VERKINDT, « Recours devant l'inspecteur du travail en cas de difficulté ou désaccord sur l'avis du médecin du travail », *JCP S*, 2006, 1794 ; Sara BRIMO, « L'inspecteur du travail, autorité administrative et médecin malgré lui », *RDSS*, 2015, p. 1031. Sur l'inaptitude, cf. *infra*, n° 858, p. 456 et s.

imminent¹¹⁷⁸. Cette mission d'arbitrage est toutefois en butte aux mêmes limites que son contrôle, aggravée par la situation d'urgence de l'alerte professionnelle¹¹⁷⁹.

408. Le rôle de conseiller et d'arbitre, de même que l'évolution de la teneur des règles en matière de santé au travail, modifient les termes de la contribution de l'inspecteur du travail à l'identification et à l'analyse des risques professionnels dans l'entreprise. Sur les aspects relatifs à la santé mentale et aux risques liés à la dimension sociale de l'organisation du travail, sa vocation pourrait être moins de « dire le droit »¹¹⁸⁰ et d'en contrôler l'application, que d'être conseiller.

409. En définitive, l'évolution de la teneur des missions de contrôle de l'inspecteur du travail le place dans une situation ambivalente à l'égard de l'identification des situations de travail à risque. En ayant à contrôler l'évaluation des risques réalisés par l'employeur et sa transcription dans le DUER, l'inspecteur du travail paraît appelé à réaliser ses propres analyses de l'existence des risques professionnels dans l'entreprise. Dans cette perspective, sa contribution à l'identification des risques s'en trouve renforcée. Cependant, cette évolution se réalise au prix d'une forme d'inversion dans son rôle d'observateur des situations de travail à risque assigné par le droit de la santé au travail. L'inspecteur du travail n'est plus seulement amené à identifier les risques par la constatation des manquements aux prescriptions légales et réglementaires de la quatrième partie du code du travail, mais doit également identifier et analyser les risques préalablement à la constatation d'une infraction en matière d'évaluation des risques par l'employeur.

Reste pourtant, que l'analyse des risques par l'inspecteur du travail n'est pas pleinement reconnue par l'ordre juridique, sauf à la mettre au service de sa seule mission de conseil. L'identification de l'existence de risques psychosociaux liés à l'organisation du travail ne peut donner lieu au seul constat d'infraction de la mise à jour du DUER par l'employeur, ou si le cas s'y prête, au constat d'une infraction de harcèlement moral ou sexuel. Les suites des contrôles de l'inspecteur du travail en dehors des prescriptions réglementaires relatives à l'intégrité physique et à la dimension technique de l'organisation du travail demeurent limitées. L'inspecteur du travail ne peut, seul, mettre en demeure l'employeur de se conformer aux principes généraux de prévention et il ne peut saisir en référé le juge judiciaire pour mettre fin à de tels manquements. En somme, la reconnaissance de son rôle dans l'identification des situations de travail présentant des risques psychosociaux et son analyse de l'organisation du travail demeure ambivalente.

Conclusion de paragraphe

410. Les missions et les prérogatives de l'inspecteur du travail apparaissent fortement arrimées aux risques que font peser les équipements, les lieux de travail, les agents chimiques, biologiques,

1178. Cf. *infra*, n° 523, p. 280 et s.

1179. En ce sens : S. MRAOUAHI, préc.

1180. Mireille LAPOIRE-CHASSET, « Dire le droit pour faire face aux risques psychosociaux et construire la santé au travail », *Droit et société*, n° 96, 2017, p. 257. Plus largement sur les rapports de l'inspecteur du travail à l'égard de la norme juridique : Luc JUSTET, *L'inspection du travail. Une expérience du droit*, PUR, coll. « Pour une histoire du travail », Rennes, 2013, p. 147 et s.

radiologiques et physiques sur la seule intégrité physique des travailleurs. En ce domaine l'inspecteur du travail se voit doter d'un pouvoir d'investigation propre et de soutiens techniques et médicaux. Chargé de contrôler l'application des dispositions réglementaires, l'inspecteur du travail constate les manquements et par là, identifie les risques liés à la dimension technique de l'organisation du travail. Signe de la mission historique de contrôle de l'inspection du travail et d'un temps où les prescriptions réglementaires formaient l'essentiel du droit de la santé et de la sécurité au travail, une telle conception des missions de l'inspecteur du travail semble bien en peine de saisir les autres dimensions des risques. En l'absence de prescriptions réglementaires, l'identification des risques d'atteintes à la santé mentale et de la dimension sociale de l'organisation du travail passe par le contrôle de l'évaluation des risques effectuée par l'employeur. Dans ce contrôle, l'identification des risques, leur analyse ou leur évaluation sert le constat d'infraction plutôt que l'inverse.

Dans l'évolution de la teneur des missions de contrôle de l'inspecteur du travail se niche l'irréductible décalage entre l'activité clinique et l'identification juridique des situations de travail à risque. Si l'inspecteur du travail est amené à observer, examiner, prélever, vérifier, interroger, ce n'est pas seulement parce que, spécialiste du travail et de ses conditions, il est supposé avoir les connaissances techniques et scientifiques pour déceler les risques dans l'entreprise. Les enquêtes et les investigations de l'inspecteur du travail sont dictées par le rôle de contrôleur de l'application des règles de droit.

411. Le médecin du travail, autre observateur autorisé à identifier les risques dans l'entreprise à raison de ses connaissances et compétences particulières, voit également son activité de diagnostic encadrée juridiquement.

§ 2. La médecine du travail et le diagnostic des situations de travail à risques

412. Le médecin du travail apparaît comme le clinicien par excellence qui peut réconcilier la causalité scientifique et la causalité juridique¹¹⁸¹. Pourtant, le droit de la santé au travail n'est pas sans encadrer son activité et ses prérogatives. Il trace ainsi les limites juridiques de l'exercice de son art médical. Partant, le droit définit des risques professionnels que le médecin du travail est susceptible d'identifier et les liens de causalité qu'il peut établir avec l'organisation du travail.

Comment le médecin, à partir des examens médicaux individuels peut-il établir un lien avec l'organisation du travail ? Cette question des rapports entre l'état de santé individuel et la constatation d'un risque collectif, commune à diverses branches de la médecine¹¹⁸², prend un tour particulier rapportée à la médecine du travail. Les dispositions relatives au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs et aux actions sur le milieu de travail assignent un double travail de

1181. Cf. *supra*, n° 231, p. 139.

1182. Sur cette forme particulière du jugement médical de la médecine du travail : Nicolas DODIER, *L'expertise médicale. Essai de sociologie sur l'exercice du jugement*, Métailié, coll. « Leçons de choses », Paris, 1993, p. 241 et s ; Vincent VIET, « Les risques professionnels seraient-ils singuliers ? », *RFAS*, n° 2, 2008, p. 5.

diagnostic au médecin du travail (§1). Ces diagnostics portés sur l'organisation du travail restent pourtant limités (§2).

A. Le double travail de diagnostic du médecin du travail

413. Le code du travail précise que les services de santé au travail et les médecins du travail qui les composent ont un rôle exclusivement préventif, c'est-à-dire « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail »¹¹⁸³. Dans le cadre de ses missions préventives, le médecin du travail est amené à observer autant les travailleurs que leur travail. Le droit de la santé au travail encadre l'activité clinique du médecin du travail. Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs (1) et les actions sur le milieu de travail (2) constituent les deux ordres d'action qui permettent, ensemble, d'établir le diagnostic sur l'existence d'une situation de travail à risque.

1. Le suivi de l'état de santé des travailleurs

414. La mission dévolue au service de santé au travail intègre la « surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité, et celle des tiers, des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels, et de leur âge »¹¹⁸⁴. Cette surveillance individuelle est constituée de visites périodiques, permettant au travailleur et aux membres du service de santé d'échanger non seulement sur l'état de santé, mais également sur les conditions de travail¹¹⁸⁵.

415. Avant la loi du 8 août 2016 dite Travail, le suivi individuel des travailleurs était l'apanage exclusif des médecins du travail et se manifestait par des visites médicales, périodiques ou ponctuelles, jalonnant la relation de travail. Désormais, il convient de distinguer deux types de visites : d'une part, la visite d'information et de prévention, réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire¹¹⁸⁶, qui constitue le droit commun du suivi individuel de l'état de santé des salariés¹¹⁸⁷, et, d'autre part, la visite médicale réalisée par le seul médecin du travail, obligatoire pour les travailleurs qui bénéficient d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé¹¹⁸⁸.

1183. Art. L. 4622-2 et art. L. 4622-3 c. trav.

1184. Art. L. 4622-2 c. trav.

1185. Art. L. 4624-1 c. trav.

1186. La visite d'information et de prévention *peut* être réalisée par un médecin du travail lui-même comme le prévoit l'article L. 4624-1 du code du travail. Cependant, la réforme a pour objectif de pallier la pénurie de médecins du travail et elle ouvre la possibilité de réaliser cette visite, sous l'autorité du médecin du travail, au collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier qui compose le service de santé au travail pluridisciplinaire. En pratique, c'est eux qui réalisent les visites d'information et de prévention.

1187. Cette visite remplace la visite médicale d'embauche et le contrôle de l'aptitude au poste de travail. Cette visite a notamment pour objet d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer et de le sensibiliser aux risques auxquels il s'expose et aux moyens de prévention. Cette visite, sans examen médical, n'est pas réalisée nécessairement par le médecin du travail. Le travailleur peut toutefois être dirigé vers lui selon le protocole mis en œuvre au sein du service de santé au travail. Elle doit être réalisée dans les trois mois à compter de la prise effective du poste (art. R. 4624-10 c. trav.). La périodicité de cette visite est fixée à cinq ans maximum (art. 4624-16 c. trav.). La périodicité est réduite à trois ans pour « le travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques auxquels il est exposé le nécessite ». Cela inclut notamment, les travailleurs handicapés, les travailleurs invalides et les travailleurs de nuit (art. R 4624-17 c. trav.). Sur le contrôle de l'aptitude, *cf. infra*, n° 858, p. 456 et s.

1188. Il s'agit des travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (L. 4624-2 c. trav.). La périodicité de ces visites médicales ne peut excéder quatre ans, une visite intermédiaire de prévention et d'information est réalisée

Les visites, qu'elles soient médicales ou de simple information, occupent une place centrale dans l'activité des services de santé. Une telle place se décèle dans l'architecture du code du travail, qui fait de la surveillance individuelle de l'état de santé le thème dominant des dispositions relatives aux actions et moyens des services de santé¹¹⁸⁹. La prépondérance des visites se constate également statistiquement et sociologiquement¹¹⁹⁰.

416. La centralité des visites ne peut masquer une certaine ambiguïté de leur fonction. Historiquement arrimées au contrôle de l'aptitude au poste, les visites médicales ont pour vocation de permettre au médecin d'examiner le travailleur et d'attester de la compatibilité entre son état de santé et le poste de travail envisagé. Dans cette perspective, la visite médicale sert avant tout à investiguer les incidences de l'état de santé sur la capacité à occuper un poste déterminé plutôt que l'inverse¹¹⁹¹.

Depuis la loi du 8 août 2016 et le remplacement de nombre de visites médicales par une simple visite d'information et de prévention, le lien entre visite et contrôle de l'aptitude se fait plus distant¹¹⁹². Cette distance souligne une autre fonction des visites du travailleur au service de santé, jusqu'ici moins visible. Ces visites ne visent pas uniquement à détecter les troubles dans l'état de santé. Préventives, les visites s'adressent aussi aux travailleurs « sains »¹¹⁹³. Elles permettent l'ouverture d'un dialogue entre le médecin ou un membre de son équipe et le travailleur sur l'état de santé autant que sur les conditions de travail¹¹⁹⁴. Par le jeu des questions du personnel médical et des réponses du travailleur, les visites permettent alors d'investiguer les effets des conditions de travail sur l'état de santé du travailleur. En cela, elles participent de l'établissement d'un diagnostic médical sur les situations de travail à risque.

417. L'investigation des effets du travail sur la santé au travers des visites trouve toutefois une limite¹¹⁹⁵. Ces seules visites laissent dans l'ombre la connaissance propre des situations de travail par l'analyse directe du travail et de son organisation. De plus, ces visites concernent un travailleur pris individuellement et ne marquent que peu la dimension collective de l'organisation du travail¹¹⁹⁶.

.....
tous les deux ans (art. R. 4624-28 c. trav.).

1189. André-Franck JOVER, *Les métamorphoses des services de santé au travail, entre santé au travail et santé publique*, LexisNexis, Paris, 2015, p. 5. Certains auteurs lui accordent cependant la même place que les actions sur le milieu de travail, à côté des tâches administratives : Michel BLATMAN, Pierre-Yves VERKINDT et Sylvie BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Ed. Liaisons, coll. « Droit vivant », Rueil-Malmaison, 3^e éd., 2014, p. 109.

1190. Gabriel FERNANDEZ, *Soigner le travail. Itinéraire d'un médecin du travail*, Eres, coll. *Clinique du travail*, 2009 « *La consultation* », Erès, coll. « Clinique du travail », Ramonville-Saint-Agne, 2009, p. 33-90.

1191. Sur le contrôle de l'aptitude, cf. *infra*, n° 858, p. 456 et s.

1192. Cette distance est cependant à relativiser. Le contrôle de l'aptitude reste dominant et marque les modalités de prévention. À l'automatisme du contrôle ponctuel de l'aptitude organisé par le code du travail succède une forme de contrôle sur demande du travailleur ou des services de santé, selon le protocole établi par le service de santé (art. L. 4624-1 c. trav.).

1193. Annie LOUBET-DEVEAUX et Fabienne BARDOT, « Une nouvelle pratique : la clinique médicale du travail », *Travailler*, n° 10, 2003, p. 13.

1194. Elizabeth PAGEL, « La visite périodique, espace de débat initial singulier sur le travail », *Cahiers SMT*, n° 21, 2006, p. 40.

1195. La pénurie de médecins du travail et l'espacement des visites en constituent une autre source de limitation des risques professionnels par le médecin du travail. Marie-Cécile AMAUGER-LATTES, « Pénurie de médecins du travail et visites médicales obligatoires », *Droit social*, 2011, p. 351.

1196. Ainsi, les visites médicales de contrôle de l'aptitude sont souvent considérées comme un problème isolé dans

418. Le suivi individuel de l'état de santé ne suffit ainsi pas à l'identification et à la surveillance des risques dans l'entreprise. Doit s'y ajouter la nécessaire connaissance « de terrain » des postes de travail et de leur agencement.

2. Les actions sur le milieu de travail

419. Le médecin du travail, à l'instar de l'inspecteur du travail, est l'un des observateurs extérieurs à l'entreprise, juridiquement habilité à venir y observer, contrôler et analyser l'existence de risques professionnels. Le médecin du travail peut donc entrer dans l'entreprise afin d'y exécuter sa mission de prévention. Il a un libre accès aux locaux de travail¹¹⁹⁷. La possibilité d'entrée dans l'entreprise du médecin du travail fait l'objet d'une protection relative du législateur. Celle-ci est moins assurée par la garantie d'un droit de libre entrée¹¹⁹⁸ que par l'assurance de principe d'un temps réservé : le tiers-temps.

420. Le tiers-temps en entreprise. Le médecin du travail consacre une partie de son temps aux visites médicales périodiques, ainsi qu'à des tâches administratives¹¹⁹⁹. Le tiers restant de son temps est réservé aux actions sur le milieu de travail, à charge pour l'employeur sur service autonome ou le président du service interentreprises d'en assurer le libre exercice¹²⁰⁰. La sanctuarisation de ce tiers-temps a vocation à éviter que les visites médicales occupent une trop grande partie du temps des médecins du travail, au détriment de ses actions sur le milieu de travail¹²⁰¹.

Se joue dans le tiers-temps la possibilité pour le médecin du travail de mettre en œuvre l'ensemble des actions sur le milieu de travail nécessaire à l'exercice de sa mission préventive.

l'entreprise et rarement comme un problème structurel : Françoise PIOTET, « La gestion de l'inaptitude dans un établissement de l'industrie aéronautique » in Catherine OMNÈS et Anne-Sophie BRUNO (dir.), *Les mains inutiles. Inaptitude au travail et emploi en Europe*, coll. « Histoire et société : temps présent », Belin, Paris, 2004, p. 402-430.

1197. Art. R. 4624-3 c. trav. La loi du 11 octobre 1946 qui marque l'institutionnalisation de la médecine du travail (loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946; *JORF* n°0239 du 12 octobre 1946, p. 8638) ne prévoyait pas de libre accès aux locaux de l'entreprise. Sur cette période : Stéphane BUZZI, Jean-Claude DEVINCK et Paul-André ROSENTAL, *La santé au travail 1880-2006*, La Découverte, coll. « Repères », Paris, 2006, p. 41 et s. Le droit d'entrée est consacré par le décret n° 86-569 du 14 mars 1986 (*JORF*, 18 mars 1986).

1198. Le libre accès à l'entreprise du médecin du travail ne bénéficie sans doute pas d'une protection aussi forte que celui de l'inspecteur du travail. Il a une simple valeur décrétales et non légale. De plus, il semble que le règlement intérieur du service autonome ou du service interentreprise peut imposer au médecin du travail de prévenir à l'avance l'employeur de sa visite (contrairement à l'inspecteur du travail). Une décision isolée et ancienne de la Cour administrative d'appel de Marseille en date du 2 juillet 1998 considère que la disposition du règlement intérieur prévoyant une information préalable « n'apporte aucune restriction au libre accès du médecin aux lieux de travail qu'il décide de visiter, ne contrevient donc pas aux prescriptions de l'article R. 241-41-2 du code précité, ni à un principe général du droit » (CAA Marseille, 2 juillet 1998, n° 97MA05392, inédit). Si le règlement intérieur peut prévoir une telle information préalable, son défaut ne devrait pas empêcher le médecin du travail ou le membre de l'équipe pluridisciplinaire d'accéder aux locaux de l'entreprise.

1199. M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT et S. BOURGEOT, *op. cit.*

1200. Art. R. 4624-4 c. trav. Le médecin du travail, lui, ne semble avoir aucune obligation de passer un tiers de son temps dans les entreprises dont il a la charge. À raison de son indépendance technique, vis-à-vis de son employeur, il doit pouvoir organiser son temps comme il l'entend. En ce sens : M.-C. AMAUGER-LATTES, *préc. Contra* : A.-F. JOVER, *op. cit.* p. 250-251, n° 496.

1201. La notion de tiers-temps réservé à l'action sur le milieu de travail émerge dans une circulaire du 22 avril 1965, portant application de la loi du 11 octobre 1946, relative à l'organisation des services médicaux du travail; *JORF*, 7 mai 1965, p. 3575. Elle est consacrée par un décret n°79-231 du 20 mars 1979, modifiant le code du travail et relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail; *JORF*, 22 mars 1979, p. 648.

421. À côté du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, le service de santé au travail peut mettre en œuvre une série d'actions sur le milieu de travail. Depuis la réforme de 2011 et ses décrets d'application¹²⁰², l'article R. 4624-1 dresse une liste non exhaustive des différentes actions pouvant être menées sur le milieu de travail. Les douze actions listées sont hétérogènes. Elles peuvent se classer en deux catégories.

422. Les actions sur demande. Une première catégorie d'actions sur le milieu de travail intègre l'intervention du service de santé et du médecin du travail *sur demande* des travailleurs et de leurs représentants, et surtout de l'employeur¹²⁰³. Le médecin du travail peut notamment intervenir pour l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise¹²⁰⁴ ou réaliser des visites de l'entreprise sur demande de l'employeur ou du comité social et économique¹²⁰⁵.

423. Les actions librement entreprises. La seconde catégorie intègre les moyens d'actions *librement mobilisés* par les services de santé et les médecins du travail pour la réalisation de leur mission. Ainsi, la visite des lieux de travail à l'initiative du médecin, l'étude de postes, la réalisation de mesures météorologiques, les enquêtes épidémiologiques, l'étude de toute nouvelle technique de production, sont des moyens d'action sur le milieu de travail que les médecins du travail ont la faculté de mobiliser. Le médecin du travail peut également faire réaliser, aux frais de l'employeur des mesures et prélèvements¹²⁰⁶. Doivent être ajoutés à cette catégorie d'actions les informations fournies par l'employeur au médecin du travail sur les produits utilisés et sur les mesures et analyses réalisées dans tous les domaines couverts par leur compétence¹²⁰⁷, ainsi que l'accès à l'ensemble des documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail¹²⁰⁸.

424. Malgré les différences qui les opposent, ces deux catégories d'actions sur le milieu de travail dévoilent une logique commune. Le médecin du travail n'a pas de capacité directe de transformation de l'organisation du travail¹²⁰⁹. Il a un « rôle d'influence »¹²¹⁰ et éclaire de son avis et de ses connaissances l'employeur et les travailleurs et leurs représentants.

Ainsi, quoique reléguée au rang de simple action par l'article R. 4624-1 du code du travail, « l'identification et l'analyse des risques professionnels » forment le principe directeur des actions sur le milieu de travail. La visite de l'entreprise, l'étude des postes et des techniques, la réalisation d'enquêtes, de mesures et de prélèvements et la corrélation des éléments issus des visites du suivi

1202. Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail ; *JORF* n°0026 du 31 janvier 2012, p. 1779.

1203. A.-F. JOVER, *op. cit.* n° 491, p. 247 L'alignement de l'activité des médecins du travail sur un calendrier patronal a pu être critiqué au moment de la réforme de 2011 : F. Guillon *in* François GUILLON et Paul FRIMAT, « La médecine du travail est-elle menacée ? », *RDT*, 2011, p. 86.

1204. L'une des sources du document unique d'évaluation des risques : Matthieu BABIN, *Santé et sécurité au travail*, Lamy, coll. « Axe Droit », Rueil-Malmaison, 2011, p. 213.

1205. Art. R. 4624-3 c. trav.

1206. Art. R. 4624-7 c. trav.

1207. Art. R. 4624-4-1 c. trav.

1208. Art. R. 4624-5 c. trav.

1209. Tout au plus peut-il formuler des préconisations individuelles ou collectives, *cf. infra*, n° 866, p. 459 et s.

1210. Bernard TEYSSIÉ, « Prolégomènes sur la médecine du travail », *Droit social*, n° spé. « La médecine du travail quel avenir ? », 1987, p. 561.

individuel de l'état de santé des travailleurs permettent au médecin du travail de contribuer à l'identification et au diagnostic des risques professionnels.

Le rôle de conseil du médecin du travail est supporté par une telle capacité d'analyse mêlant données matérielles collectées sur le lieu de travail et données individuelles collectées durant les visites médicales. Ainsi, plus que d'actions *sur* le milieu de travail, il s'agit d'action *dans* le milieu de travail¹²¹¹. Le tiers-temps en entreprise se présente dès lors comme un temps consacré à l'analyse des risques dans l'entreprise.

425. Le croisement des données, créées et recueillies par le médecin, permet l'analyse et le diagnostic des situations de travail à risque¹²¹². L'activité clinique du médecin du travail est polarisée autour d'une part de l'examen des travailleurs, et d'autre part, autour de l'examen du milieu de travail.

L'activité clinique du médecin du travail, liée à ses connaissances et ses compétences médicales, est en partie façonnée par le code du travail. En effet, la « clinique du travail »¹²¹³ exercée par le médecin du travail, si elle est partie intégrante de l'exercice de son art, doit se couler dans les formes juridiques imposées correspondant au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, et aux actions sur le milieu de travail. La reconnaissance juridique de la compétence du médecin du travail à contribuer à l'identification des situations de travail à risques repose sur ce double travail de diagnostic.

Ce double travail d'analyse du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé n'est cependant pas toujours réalisé et réalisable¹²¹⁴. Il demeure ainsi une incertitude sur l'étendue des capacités du médecin du travail à diagnostiquer le lien entre l'état de santé des travailleurs et l'organisation du travail. Si rien ne s'oppose à cette compétence de principe, l'analyse du médecin de l'organisation du travail et de ses incidences sur la santé des travailleurs apparaît doublement limitée.

1211. Le terme, n'est pas sans rappeler la tradition médicale hippocratique. Il caractérise désormais une certaine conception environnementaliste du travail. À cet égard, il n'est pas anodin que le code du travail emploie cette expression puisqu'il met à la charge des médecins du travail des missions relevant de la santé publique. La médecine du travail est chargée de « prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail » (art. L. 4622-2 c. trav.), de participer à la « veille sanitaire » (art. L. 4622-2 et R. 4623-1 c. trav.), de surveiller les « risques de contagion » (art. L. 4622-3 c. trav.), ainsi que « tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail » (art. L. 4622-3 c. trav.). Sur le terme de milieu, *cf. supra*, n° 38, p. 37 et s.

1212. Sur le paradigme épidémiologique qui combine observations cliniques et remontées statistiques : Paolo VINEIS, « La causalité en médecine : modèles théoriques et problèmes pratiques », *Sciences Sociales et Santé*, n° 10-3, 1992, p. 5 ; Serge VOLKOFF, « Statistiques « ouvertes » et ergonomie « myope » : combiner les niveaux d'analyse en santé au travail », *Sciences Sociales et Santé*, n° 28, 2010, p. 11 ; A. LOUBET-DEVEAUX et F. BARDOT, préc. Voir également : Sonia DESMOULIN-CANSELIER, « La réforme de la médecine du travail à la lumière des risques collectifs et incertains », *RDSS*, 2010, p. 604.

1213. D. LHUILIER, préc.

1214. La pénurie de médecins du travail entraîne des arbitrages dans l'organisation de leur temps de travail et plus généralement des services. M.-C. AMAUGER-LATTES, préc. De plus, la direction du service autonome ou du service inter-entreprises, n'est pas toujours favorable à la visite en entreprise. Les médecins ne peuvent toujours opposer avec succès l'indépendance que leur garantit le code du travail. Pascal MARICHALAR, *Médecin du travail, médecin du patron ? L'indépendance médicale en question*, Presses de Science Po, coll. « Nouveaux Débats », Paris, 2014, p. 29-57. Dans le même sens : Charles-Pierre HITIER, « L'indépendance médicale, mythes et réalités », *Médecine et travail*, n° 95, 1978, p. 20.

B. La limitation des diagnostics portés sur l'organisation du travail

426. L'article L. 4622-2 du code du travail précise que le médecin du travail conduit les actions du service de santé au travail dans le but de préserver tant la santé physique que mentale. Le médecin du travail, par ses connaissances ergonomique, toxicologique et épidémiologique apparaît d'abord avoir pour mission l'analyse des risques que fait peser la dimension technique de l'organisation du travail sur la santé des travailleurs. Cependant, rien n'exclut *a priori* qu'il puisse investir également la dimension sociale de l'organisation du travail et ses liens avec la santé mentale¹²¹⁵.

L'analyse de la dimension sociale de l'organisation du travail et de ses liens avec la santé mentale présente toutefois une double particularité dans les modalités de diagnostic du médecin du travail. Elle ne se résume pas à l'étude des caractéristiques matérielles d'un poste de travail, mais suppose de prêter attention aux rapports hiérarchiques et aux pratiques managériales dans l'entreprise. De plus, l'attention à l'investissement subjectif du travailleur et à sa santé psychique repose sur la parole des travailleurs davantage que sur le seul examen médical physique. L'identification des situations de travail à risques, engageant la dimension sociale de l'organisation nécessite, d'une part, d'octroyer la latitude suffisante au médecin du travail pour y consacrer le temps nécessaire et d'autre part, la reconnaissance de sa capacité à déterminer le lien entre l'état de santé psychique et l'organisation sociale du travail. Encadrée par le droit de la santé au travail et par ses obligations déontologiques, l'activité clinique du médecin se voit limitée dans l'établissement des diagnostics portés sur l'organisation du travail et ses incidences sur la santé physique et mentale des travailleurs.

L'organisation des services de santé au travail laisse planer une ambiguïté sur l'étendue de l'indépendance du médecin du travail à l'égard de l'employeur (1) tandis que le contrôle déontologique de l'Ordre des médecins met en doute leur compétence à établir un lien entre organisation du travail et état de santé (2).

1. L'indépendance médicale aux prises avec l'organisation du travail

427. Les médecins du travail comme le reste de l'équipe pluridisciplinaire sont des salariés du service autonome ou du service interentreprises de santé au travail. À ce titre, ils sont subordonnés à l'employeur. Quoique l'indépendance du médecin du travail comme de certains membres de l'équipe pluridisciplinaire soit garantie par le code du travail, ses contours exacts doivent être analysés à l'aune de la latitude d'investigation de l'organisation du travail qu'elle laisse (a). En outre, intégré à un service, médecins du travail et membres de l'équipe pluridisciplinaire voient leur capacité d'action limitée (b).

1215. Le médecin du travail peut s'adjoindre les services d'un intervenant spécialisé ayant autant des compétences techniques qu'organisationnelles (art. R. 4623-37 c. trav.). Sur la dimension sociale de l'organisation du travail, *cf. supra*, n° 229, p. 138 et, n° 16, p. 23 et s..

428. La double protection de l'indépendance. L'indépendance des professionnels intervenant au sein des services de santé est susceptible d'être garantie par deux sources normatives¹²¹⁶ : le code du travail et les codes de déontologie professionnels¹²¹⁷.

Parmi les membres du service de santé au travail, tous ne disposent pas des mêmes garanties de leur indépendance médicale. Le médecin voit son « indépendance professionnelle »¹²¹⁸ protégée par le code du travail et par le code de déontologie médicale¹²¹⁹. L'intervenant en prévention des risques professionnels voit également son indépendance protégée par le code du travail¹²²⁰. Les infirmiers, en revanche, voient leur indépendance professionnelle garantie par le code de déontologie des infirmiers¹²²¹.

La liberté et l'indépendance du médecin, mais également celles des autres membres du service de santé au travail, sont des conditions nécessaires de leur art et doivent être indifférentes à leur mode d'exercice¹²²². Les contours de cette indépendance, et particulièrement celle du médecin, sont cependant source d'incertitudes dans le cadre de l'exercice de leur activité salariée au sein d'un service de santé.

429. Le Conseil national de l'Ordre des médecins a eu l'occasion de préciser les contours de l'indépendance des médecins salariés. Un rapport rendu en 1999 invite à distinguer *indépendance professionnelle*, *indépendance médicale* et *indépendance technique*¹²²³. Selon ce rapport, d'indépendance professionnelle, il ne saurait guère être question dans le cadre d'un contrat de travail subordonné. Reste à savoir quelle indépendance reste-t-il au médecin salarié, et particulièrement au médecin du travail, dans le cadre d'une relation de travail subordonnée.

1216. A.-F. JOVER, *op. cit.*, n° 356, p. 185 et s. : distingue indépendance endogène (« propre à la santé au travail ») et exogène (« profession de la personne intéressée »).

1217. Tous n'ont pas la même réception dans l'ordre juridique étatique. Seul le code de déontologie médicale et le code de déontologie des infirmiers ont été codifiés dans le code de santé publique.

1218. Art. L. 4623-8 c. trav.

1219. L'article 5 du code de déontologie médicale dispose que « le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle à quelque titre que ce soit ». Il ajoute dans son article 95 que le statut de médecin salarié notamment d'un organisme privé « n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions ». Le code de déontologie médicale précise encore qu'« en aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part du médecin, de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie ».

1220. Art. R. 4623-37 c. trav.

1221. Art. 4312-6, art. 4312-32, et art. 4312-63 c. s. publ.. Disposition similaire dans le code de déontologie des psychologues. Pour certains auteurs, critiques, la pluridisciplinarité croissante des services de santé au travail a aussi pour volonté de limiter l'indépendance de l'équipe en limitant les protections garanties dans le code du travail aux seuls médecins et intervenants en prévention des risques professionnels : Pascal MARICHALAR, « La médecine du travail sans les médecins ? Une action patronale de longue haleine (1971-2010) », *Politix*, n° 91, 2010, p. 27.

1222. Cela va de pair avec l'évolution des codes de déontologie garantissant les droits des patients. Liberté et indépendance des professions médicales sont donc aussi un moyen de garantir les droits du patient. Pierre SARGOS, « La révolution éthique des codes de déontologie des professions médicales et ses conséquences juridiques et judiciaires », *D.*, 2011, p. 811. Selon les termes du Conseil de l'Ordre des médecins, « l'indépendance est la « seule justification éthique et possiblement morale d'un pouvoir médical, si contesté soit-il ». Marc BIENCOURT, *L'indépendance de la décision médicale*, Rapport au CNOM, juin 2010.

1223. François-Xavier MERCAT, *L'indépendance médicale des médecins salariés*, Rapport au CNOM, octobre 1999.

Deux conceptions s'opposent¹²²⁴. La première, restrictive, cantonne l'indépendance du médecin du travail à une indépendance technique, c'est-à-dire limitée à ses décisions de portée individuelle. Les partisans de l'indépendance technique distinguent d'une part, l'activité de suivi individuel du médecin, pleinement libre, et d'autre part, l'activité sur le milieu de travail où le médecin du travail serait le salarié ordinaire d'un service de l'entreprise soumis à sa hiérarchie¹²²⁵. Le médecin du travail se situerait hors du cadre de son indépendance technique dès lors qu'il investit la dimension collective liée à l'organisation du travail dans l'entreprise.

La seconde conception de l'indépendance du médecin du travail, l'indépendance médicale, est plus extensive. Selon le Conseil national de l'Ordre des médecins, l'indépendance médicale suppose la fixation personnelle de son programme de travail par le médecin, l'administration de ses moyens de production et enfin, la liberté d'expression de son avis et la liberté de mise en œuvre de ses décisions¹²²⁶. Sur ce dernier aspect de l'indépendance médicale, le rapport souligne que la liberté d'expression et de mise en œuvre des décisions du médecin est peu remise en cause lorsqu'il est question d'un individu, mais l'est bien plus lorsqu'il est question d'un groupe. Or, il relève précisément de la mission assurée en toute indépendance par les médecins du travail, d'alerter sur l'incompatibilité entre la santé des individus qui composent le groupe et les contraintes économiques, gestionnaires ou organisationnelles¹²²⁷.

L'indépendance du médecin du travail, qualifiée de « professionnelle » par le code du travail¹²²⁸, semble s'entendre ainsi plus largement qu'une stricte indépendance technique limitée au suivi individuel de l'état de santé. Elle semble s'entendre plutôt d'une indépendance dans le cadre de l'ensemble des activités médicales au sens où le comprend le Conseil national de l'Ordre des médecins. Elle doit être comprise comme intégrant autant l'activité de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs que les actions sur le milieu de travail¹²²⁹.

430. L'indépendance professionnelle du médecin du travail comprend sa double activité de diagnostic lié au travail et aux travailleurs et lui permet ainsi d'exercer son art pour analyser autant la santé physique que mentale et ses liens avec l'ensemble de l'organisation du travail. Si l'indépendance du médecin du travail n'est plus guère critiquée sur le principe, reste que sur le plan des modalités concrètes d'exercice de cette indépendance, les difficultés se font jour¹²³⁰. Juristes et médecins du travail s'accordent à considérer que c'est sur les modalités d'organisation du travail que la frontière

1224. A.-F. JOVER, *op. cit.* n° 270, p. 139

1225. F.-X. MERCAT, préc.; Alain CARRÉ, « Le fonctionnement de la médecine d'entreprise : l'affaire du docteur Ellen Imbernon », *Cahiers SMT*, n° 10, 1997, p. 39. « L'affaire du docteur Ellen Imbernon » opposait un médecin du travail à la direction d'EDF-GDF qui contestait l'indépendance médicale du médecin dès lors qu'elle n'effectuait pas un acte médical, restrictivement entendu comme l'examen médical individuel.

1226. F.-X. MERCAT, préc.

1227. *Ibid.*

1228. Art. L. 4623-8 c. trav.

1229. En ce sens, A.-F. JOVER, *op. cit.*, p. 250. La Cour de cassation a eu l'occasion de faire jouer un rôle important à l'indépendance en matière de harcèlement moral. Cass. Soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201; *Bull. civ.*, V, n° 833; *RJS*, 10/2015, p. 613; *Gaz. Pal.*, 2015, 256-258, note Christophe FROUIN; *Lexbase Hebdo*, 2015, 621, obs. Sébastien TOURNAUX; *JSL*, 2016, 401, note François VACCARO et Pauline CARILLO; *JCP S*, 2015, 1344, note Pierre-Yves VERKINDT.

1230. C.-P. HITIER, préc.

entre indépendance médicale et subordination trouve son nœud gordien¹²³¹. Ainsi, le médecin du travail doit respecter les « modalités d'organisation fixées par l'employeur »¹²³². La faculté pour l'employeur ou le président du service interentreprises d'imposer un programme de travail au médecin du travail serait de nature à restreindre son indépendance¹²³³, et partant sa capacité à analyser les liens entre la santé et l'organisation du travail.

431. L'activité du médecin du travail se voit juridiquement garantir une indépendance qui lui permet le libre exercice de son art. Toutefois, l'ordre juridique ne fait pas qu'assurer le libre déroulement des activités cliniques du médecin du travail. Il en fixe également les bornes et le cadre d'exercice.

Déjà façonné en partie par les missions et les prérogatives qui lui sont confiées par le code du travail en matière de suivi individuel, l'état de santé et les actions sur le milieu de travail, l'art médical du médecin du travail se voit également encadré par les limites de l'indépendance professionnelle. En effet, l'exercice de la médecine dans le cadre d'un contrat de travail ne met pas seulement le médecin face à un individu ou à un groupe dans un colloque singulier, dans un exercice solitaire de son art. Le médecin du travail et son équipe pluridisciplinaire sont intégrés à un service en partie organisé par un employeur. L'art du médecin du travail s'exerce ainsi dans une forme de dépendance organisationnelle¹²³⁴ dont le droit du travail contribue à fixer le cadre.

Encadrée à l'égard de l'employeur, l'indépendance professionnelle du médecin du travail dans l'exercice de son art trouve également une limite indirecte dans les rapports entre les services de santé et l'administration.

b. Les limites de l'indépendance du médecin du travail par la contractualisation des services de santé

432. La gestion des services de santé, associant le personnel de santé et le ou les employeurs, est de nature à favoriser l'encadrement matériel des conditions d'exercice de leurs missions par le médecin du travail. La récente contractualisation et la gestion par projet, fixant des objectifs aux médecins du travail, constituent une modalité d'encadrement indirecte de l'indépendance des médecins.

1231. « La médecine du travail et le droit », *Droit social*, n° spécial, 1980, n° 274 et s., p. 141 et s.; A.-F. JOVER, *op. cit.*

1232. Circ. DGT n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail.

1233. Les services de santé peuvent être organisés sous deux formes : le service interentreprises, de loin la forme dominante, et le service autonome dès lors que l'entreprise ou le groupe dépasse le seuil de 500 salariés. Quoique de sensibles différences caractérisent ces deux formes d'organisation, le pouvoir médical du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire qu'il anime est organisé, directement ou indirectement par le médecin du travail, sous le contrôle des représentants des travailleurs au CSE. Le service autonome de santé au travail est alors assimilé à une activité sociale et culturelle (art. R. 2312-35 c. trav.). Le rattachement est quelque peu artificiel, mais il sert à justifier le contrôle du comité économique et social, anciennement du comité d'entreprise : Jean PÉLISSIER, « La médecine du travail œuvre sociale », *Droit social*, 1980, p. 23. Sur les enjeux de ces formes de gestion dans la réforme de 2011 : Catherine DE COPPET, « Les partenaires sociaux négocieront sur une réforme de la gouvernance des SST », *SSL*, 2009, 1406; Jean-Luc CROZAFON, « La santé au travail : nouveaux enjeux, nouveau cadre réglementaire », *JCP S*, 2013, 1245; Marc VÉRICEL, « La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail », *RDT*, 2011, p. 682.

1234. M. BABIN, *op. cit.*

La loi du 20 juillet 2011¹²³⁵ a introduit dans les services interentreprises de santé au travail une gestion par projet ou programme, issue des politiques de santé publique¹²³⁶. La direction du service de santé¹²³⁷ est chargée d'établir un projet pluriannuel devant définir les priorités d'action du service. Un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens doit ainsi être conclu entre le service de santé, la DIRECCTE et la CARSAT¹²³⁸. Les priorités sont définies également eu égard aux orientations nationales en matière de santé au travail, telles qu'elles ressortent notamment des plans santé-travail, de leur déclinaison au niveau régional, et des réalités locales¹²³⁹.

433. Le contrat pluriannuel réalise un double encadrement de l'action des services interentreprises.

Premièrement, la contractualisation oriente l'action des services de santé en lui assignant la prise en compte de certains thèmes relevant de la santé publique¹²⁴⁰ « dans une optique conjointe de prévention plus cohérente entre la vie hors et la vie dans l'entreprise »¹²⁴¹. Sont pris en compte dans l'activité des services de santé au travail des déterminants de santé publique qui interfèrent avec la santé au travail, mais qui s'éloignent de l'analyse de l'organisation du travail¹²⁴².

Secondement, la contractualisation et la gestion par projet visent à une forme de rationalisation des pratiques des services de santé par la définition de priorités, la mutualisation des moyens et l'émergence des bonnes pratiques¹²⁴³. Le projet pluriannuel encadre l'activité des médecins en réalisant une sélection des activités considérées comme prioritaires. L'évolution vers une gestion par projets est parachevée par la fixation d'objectifs chiffrés dans le contrat pluriannuel, qui doit également déterminer « les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation des résultats, à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs »¹²⁴⁴. Le projet pluriannuel pourrait ainsi prévoir une réalisation prioritaire des visites de prévention et des visites médicales, notamment par des objectifs

1235. Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail ; *JORF* n° 0170 du 24 juillet 2011, p. 12677.

1236. Sur le raisonnement par plans et objectifs en matière de santé au travail : Michel BLATMAN, « Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques », *Droit social*, 2005, p. 960.

1237. Élaborée par la commission médico-technique, composée des membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé, et approuvée par le conseil d'administration, composé de représentants des employeurs adhérents et des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national (art. L. 4622-11 c. trav.)

1238. Art. L. 4622-14 c. trav.

1239. Ce projet conditionne l'agrément du service interentreprises par l'administration. Le projet pluriannuel s'inscrit dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens passé entre le service de santé, l'autorité administrative et l'organisme de sécurité sociale compétent, après avis de l'Agence régionale de santé et des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national (art. L. 4622-10 c. trav.)

1240. Art. D. 4622-45 c. trav. Sur les croisements entre santé au travail et santé publique, *cf. supra*, n° 73, p. 54 et s. et, n° 99, p. 69 et s.

1241. Sophie FANTONI-QUINTON et Johanne SAISON, « Le système de santé au travail est-il une exception au système de santé français ? », *RDSS*, 2014, p. 217 ; B. Gomès *in* Maxime ALVÈS-CONDÉ, Magali ROUSSEL, Barbara GOMES et Konstantina CHATZILAOU, « Les nouveaux visages de la médecine du travail », *RDT*, 2012, p. 200.

1242. À titre d'exemple, le plan régional santé au travail d'IDF 2016-2020 prévoit un axe de prévention de « promotion d'un environnement sain » en ciblant des actions sur l'alimentation (p. 20), ou une « campagne régionale de codépistage du diabète, de la maladie rénale, de l'hypertension artérielle, de l'obésité et des dyslipidémies portée par l'ARS » (p. 20).

1243. Art. D. 4622-45 c. trav. : « Le contrat pluriannuel définit des actions visant à : 1° Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel prévu à l'article L. 4622-14 et faire émerger des bonnes pratiques ; 2° Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ; [...] 5° Mutualiser, y compris entre les services de santé au travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ; [...] »

1244. Art. D. 4622-46 c. trav.

chiffrés, au détriment des actions en milieu de travail, ou de la veille épidémiologique des affections professionnelles¹²⁴⁵. S'en trouverait ainsi affecté le temps passé par le médecin du travail à analyser les liens complexes entre la santé physique et mentale des travailleurs et l'organisation du travail.

434. L'enjeu est d'importance si l'on considère la baisse démographique des médecins du travail qui entraîne une difficulté pour les services de santé d'investir pleinement l'ensemble de leurs missions et de leurs moyens d'action¹²⁴⁶. Le projet pluriannuel de service pourrait avoir pour effet d'empiéter sur la libre organisation de leur temps de travail et de leurs objectifs par les médecins du travail. Il pourrait relever d'une immixtion dans l'indépendance médicale des médecins du travail, garantie par le code du travail, et des devoirs imposés par le code de déontologie médicale¹²⁴⁷.

L'indépendance du médecin du travail et de l'équipe du service de santé est une condition nécessaire et essentielle au diagnostic du lien entre l'état de santé des travailleurs et l'organisation du travail, dans sa dimension tant technique que sociale. Protégée de façon variable selon les personnels de santé, l'indépendance apparaît en outre fortement encadrée aussi bien par la subordination à l'égard de l'employeur que par leur inscription dans des politiques de santé publique. Ainsi, si les connaissances médicales du médecin lui permettent d'investiguer les effets de l'organisation du travail sur la santé physique et mentale des travailleurs, l'encadrement juridique de cette activité est de nature à limiter indirectement cette faculté de diagnostic.

Les diagnostics du médecin du travail sur les liens entre l'état de santé des travailleurs et l'organisation du travail trouvent une limite plus directe encore par le contrôle déontologique effectué par l'Ordre des médecins.

2. Le contrôle déontologique de la compétence à établir le lien entre la santé et l'organisation du travail

435. Le médecin du travail, dans sa vocation à diagnostiquer les risques professionnels dans l'entreprise, peut être amené à rédiger des certificats médicaux établissant non seulement l'état de santé médicalement constaté du travailleur mais également le lien avec le travail. L'établissement d'un tel lien, particulièrement lorsqu'il concerne la dimension sociale de l'organisation du travail

1245. M. BABIN, *op. cit.* ; P. MARICHALAR, *Médecin du travail, médecin du patron ? L'indépendance médicale en question, op. cit.*, p. 34 et s.

1246. M.-C. AMAUGER-LATTES, préc. Qui plus est cela impose au médecin du travail de « manager » l'équipe pluridisciplinaire : Catherine HIGOUNENC et Jean-Michel LATTES, « Les relations médecins-infirmiers dans la loi du 20 juillet 2011, incertitudes et ambiguïtés », *Droit social*, 2014, p. 661. Jean-Marc SOULAT et Fabrice HÉRIN, « L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail : un management impossible ? », *Archives des maladies professionnelles*, n° 73, 2012, p. 364.

1247. En effet, pour le Conseil national de l'Ordre des médecins, la libre fixation du programme de travail est une composante essentielle de l'indépendance des médecins. L'argument pris de l'élaboration du projet pluriannuel au sein de la commission médico-technique essentiellement composée de membres de l'équipe pluridisciplinaire n'est guère de nature à balayer la critique : Alain CARRÉ, « Indépendance ... disent-ils ! », *Cahiers SMT*, n° 20, 2005, p. 69. Également, F. GUILLON et P. FRIMAT, préc. Plus spécifiquement, le code de déontologie médicale précise qu'« un médecin ne peut accepter un contrat qui comporte une clause portant atteinte à son indépendance professionnelle ou à la qualité des soins ? notamment si cette clause fait dépendre sa rémunération ou la durée de son engagement de critères de rendement ». Les objectifs chiffrés prévus par les projets pluriannuels ne doivent pas s'apparenter à des clauses de rendement ou des normes de productivité sous peine d'être contraires au code de déontologie. Le Conseil national de l'Ordre des médecins a déjà alerté sur la vigilance nécessaire à consacrer aux clauses de rendement insérées dans les contrats individuels proposés aux médecins : Conseil national de l'Ordre des médecins, « Les décrets de janvier 2012 réorganisent profondément la médecine du travail », [en ligne] publié le 14 mars 2012, consulté le 19 mars 2018. URL : <https://www.conseil-national.medecin.fr/article/les-decrets-de-janvier-2012-reorganisent-profondement-la-medecine-du-travail-1169>.

est l'objet d'un contentieux devant les juridictions ordinaires. Le Conseil de l'Ordre des médecins a été récemment saisi de plusieurs affaires relatives aux certificats médicaux établis par des médecins du travail établissant, non seulement l'état de santé dégradé du travailleur, mais surtout du lien avec ses conditions de travail et l'organisation du travail¹²⁴⁸.

La particularité de ce contrôle déontologique, lié directement à l'activité médicale du médecin du travail, permet de dévoiler la complexité des liens entre la clinique médicale et la reconnaissance juridique des liens entre la santé et le travail. La recevabilité de la plainte de l'employeur devant les juridictions ordinaires permet de souligner les enjeux probatoires des certificats médicaux établis par le médecin du travail (a). Le contrôle déontologique des diagnostics du médecin du travail met en lumière leurs liens avec la qualification juridique des situations de travail à risque (b).

a. *La recevabilité de la plainte de l'employeur devant les juridictions ordinaires et les enjeux probatoires des certificats médicaux établis par le médecin du travail*

436. La plainte d'un employeur devant le Conseil de l'Ordre à l'encontre d'un médecin ayant eu à connaître de l'état de santé de ses salariés soulève une première difficulté, qui, quoique d'ordre procédural, interroge directement le rôle de la déontologie et par là, sur le rôle du médecin du travail dans l'identification des situations de travail à risque. Les décisions du Conseil de l'Ordre comme du Conseil d'État informent sur les enjeux du contrôle de la déontologie à l'égard de la production de preuves par le médecin du travail permettant d'établir le lien de causalité entre l'atteinte à la santé et le travail.

437. L'instruction de la plainte d'un employeur par les juridictions ordinaires, tiers à la relation de soin entre le médecin et son patient, ne relève pas de l'évidence. L'article R. 4126-1 du code de santé publique énumère une liste des personnes pouvant former une plainte contre un médecin devant le Conseil de l'Ordre¹²⁴⁹. La liste ne mentionne ni l'employeur ni le salarié, mais elle est non exhaustive. Le Conseil de l'Ordre a pu ainsi admettre que l'employeur puisse porter plainte contre le médecin du travail, ou même le médecin généraliste ou le médecin psychiatre qui établit des certificats médicaux lui portant préjudice¹²⁵⁰.

La solution peut étonner eu égard à la spécificité du contentieux ordinal. En effet, le Conseil de l'Ordre connaît des questions relatives à la seule déontologie¹²⁵¹. La déontologie a pour objet de fixer les devoirs professionnels dans le cadre strict de la relation de soin. Le médecin du travail exerce son art dans l'unique intérêt « de l'individu et de la santé publique »¹²⁵². Il n'est fait nulle mention

1248. Les affaires sont également portées contre des médecins généralistes (CNOM, 9 février 2018, n°1306 ; CNOM, 8 septembre 2016, n°12780-1278 ; CNOM, 10 septembre 2015, n°12197 ; CNOM, 3 février 2015, n°12022 ; CNOM, 11 mars 2014, n°11698), des médecins psychiatres CNOM, 8 septembre 2016, n°12780-1278).

1249. Le médecin peut être poursuivi devant le Conseil de l'Ordre « agissant de leur propre initiative ou à la suite de plaintes, formées notamment par les patients, les organismes locaux d'assurance maladie obligatoires, les médecins-conseils chefs ou responsables du service du contrôle médical placé auprès d'une caisse ou d'un organisme de sécurité sociale, les associations de défense des droits des patients, des usagers du système de santé ou des personnes en situation de précarité ».

1250. Christophe FROUIN, « La responsabilité déontologique du médecin du travail », *Cab. soc.*, 2014, p. 655.

1251. Le dictionnaire de l'Académie de médecine définit la déontologie médicale « comme l'ensemble des règles qui régissent les rapports des confrères entre eux et avec leurs patients ainsi qu'avec les autres professions médicales « Déontologie médicale », *Dictionnaire de l'Académie de médecine*, [en ligne], <http://dictionnaire.academie-medecine.fr/index.php?q=d%C3%A9ontologie+m%C3%A9dicale>

1252. Art. 2 de code de déontologie, art. R.4127-2 c. s. p. Sur ce point : « Ordre des médecins, plaintes des employeurs,

d'un tiers intéressé à la relation médecin-patient. La plainte devant les juridictions ordinaires, en charge du contrôle de la déontologie, ne devrait pouvoir être portée que par le patient ou les professionnels qui participent à la relation de soin¹²⁵³. En outre, la mission *exclusive* du médecin du travail est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs. Il n'est conseiller de l'employeur que dans cette perspective. Une interprétation littérale de ces dispositions du code de déontologie médicale comme du code du travail aurait pu permettre de déclarer irrecevable la plainte de l'employeur¹²⁵⁴.

438. En réaction de l'admission des plaintes des employeurs devant les juridictions ordinaires, des associations de médecins du travail ont demandé au Premier ministre de retirer l'adverbe « notamment » de l'article R. 4126-1 du code de santé publique pour, revenant à une liste limitative des personnes admises à porter plainte, en exclure l'employeur. La demande ayant été implicitement rejetée, le refus a fait l'objet d'un recours devant le Conseil d'État¹²⁵⁵.

Selon les requérants, une telle action patronale les place face à un dilemme : ils doivent pour se défendre, violer le secret médical, ou bien voir leur droit à la défense s'en trouver limité. En effet, les informations médicales contenues dans le dossier médical du travailleur sont protégées par le secret médical¹²⁵⁶. Elles ne peuvent être partagées qu'au sein de l'équipe de soin afin « d'assurer la continuité des soins ou de déterminer la meilleure prise en charge sanitaire possible »¹²⁵⁷. Autrement dit, le médecin du travail ne peut révéler des informations couvertes par le secret médical à l'employeur.

Dans sa décision rendue le 11 octobre 2017, le Conseil d'État reconnaît d'abord la recevabilité devant les juridictions des plaintes ordinaires des employeurs « lésé de manière suffisamment directe et certaine ». Cependant, il considère qu'une telle plainte n'a ni pour objet ni pour effet de limiter les droits de la défense des médecins du travail inquiété ou de leur imposer la violation du secret médical.

439. La décision du Conseil d'État et les décisions du Conseil de l'Ordre interrogent sur l'intérêt à agir de l'employeur devant les juridictions ordinaires. Cet intérêt paraît essentiellement reposer sur l'usage fait des certificats médicaux établis par le médecin du travail au cours d'une procédure de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou bien d'une procédure judiciaire interrogeant le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

.....
santé du patient et Secret médical. », *Cahiers SMT*, n° 31, 2016, p. 56.

1253. En cela, le contentieux ordinal de la déontologie se distingue nettement de la matière délictuelle où il est admis de longue date qu'engage sa responsabilité délictuelle le médecin qui rédige un certificat de complaisance causant un dommage à un tiers, notamment l'employeur. Jean PENNEAU, « Médecine : réparation des conséquences des risques sanitaires », in *Répertoire de droit civil*, Dalloz, 2019, n° 29

1254. L'admission de la plainte de l'employeur contre un médecin devant le Conseil de l'ordre est d'autant plus délicate à admettre que le code du travail prévoit une procédure particulière pour les contestations « portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale » (art. R. 4624-45 c. trav.). Avant la loi dite Travail du 8 août 2016, le recours était formé exclusivement par la saisine de l'inspecteur du travail, statuant après l'avis du médecin inspecteur du travail. Désormais, la contestation est formée devant le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés. Cette voie de contestation est d'ordre public pour l'employeur comme pour le salarié.

1255. CE, 11 octobre 2017, n° 403576; *JCP S*, 2018, 1038, note Christophe FROUIN.

1256. Le secret médical couvre « tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris », art. 4 code de déontologie médicale. A. GARDIN, préc.

1257. Art. L. 1110-4 c. s. p.

Pourtant, l'usage d'un certificat médical caractérisant le lien entre santé et travail comme élément de preuve ne préjuge en rien de sa valeur probatoire¹²⁵⁸. Versé au dossier, un tel certificat n'entraîne pas *de facto* la reconnaissance juridique du lien entre le travail et la santé et la mise en cause de la responsabilité de l'employeur¹²⁵⁹. De fait, il est douteux que l'employeur soit lésé de façon *directe et certaine* par la seule existence d'un certificat attestant d'un lien entre l'état de santé d'un travailleur et ses conditions de travail.

440. La recevabilité des plaintes ordinaires des employeurs relatives aux certificats médicaux établis par les médecins du travail paraît ainsi dévoiler un rôle complexe du contrôle déontologique de ces actes. En effet, il n'est pas seulement question de l'encadrement déontologique de l'activité clinique du médecin dans le cadre strict de sa relation avec un patient. L'intérêt à agir de l'employeur est déterminé par les conséquences de cette relation : à savoir la production d'éléments probatoires sous la forme de certificats médicaux.

En somme, le contrôle déontologique des actes médicaux interroge autant l'activité médicale de diagnostic proprement dite que ses conséquences juridiques sur la qualification d'une situation de travail risquée, dangereuse ou pathogène. Le contrôle du diagnostic fait par l'Ordre des médecins est aussi un contrôle de l'élaboration d'éléments probatoires.

b. Le contrôle déontologique du diagnostic des médecins du travail et la qualification juridique des situations de travail à risque

441. Selon le Conseil de l'Ordre des médecins, le certificat médical fait état des « constatations médicales que le médecin a été en mesure de faire lors de l'examen ou d'une série d'exams d'un patient ou d'attester de soins que celui-ci a reçus ». C'est « la forme normale et habituelle sous laquelle un médecin témoigne d'un état de santé »¹²⁶⁰. L'article 28 du code de déontologie médicale indique que « la délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite ».

Le Conseil de l'Ordre précise que le médecin doit avoir constaté lui-même les faits, que les dires de l'intéressé ou du tiers doivent être rapportés au conditionnel ou entre guillemets, et que le certificat ne doit pas comprendre d'omission volontaire¹²⁶¹. Un rapport rendu au Conseil de l'Ordre en 2006 ajoute qu'il est interdit au médecin « d'attester d'une relation causale entre les difficultés familiales ou professionnelles, [...] et l'état de santé présenté par le patient. Il n'a pas non plus à "authentifier" en les notant dans le certificat sous forme de "dires" du patient les accusations de celui-ci contre un tiers, conjoint ou employeur »¹²⁶². Cette dernière conception du certificat médical sert d'argument aux employeurs portants plainte contre les médecins du travail devant les juridictions ordinaires.

1258. Cass. soc., 21 janvier 2015, n° 13-24.470 ; inédit.

1259. Patrice ADAM, « Médecins du travail : le temps du silence ? », 2015, p. 541 ; Cécilé BÉGUIN, « La production d'un certificat médical dans un contentieux social », *JSL*, 2004, 204.

1260. Hervé BOISSIN et Didier ROUGEMONT, *Les certificats médicaux. Règles générales d'établissement*, Rapport au CNOM, octobre 2006, p. 2.

1261. <https://www.conseil-national.medecin.fr/article/article-28-certificat-de-complaisance-252>

1262. H. BOISSIN et D. ROUGEMONT, préc.

442. La reconnaissance en demi-teinte de la compétence des médecins du travail à constater le lien entre l'état de santé et l'organisation du travail. Les recours initiés par des employeurs sont fondés sur les manquements déontologiques des médecins qui auraient rédigé des « certificats de complaisance » ou des « rapports tendancieux ». Le Conseil d'État dans sa décision du 11 octobre 2017 déjà évoquée, rappelle les obligations déontologiques des médecins du travail et indique aux juridictions ordinaires qu'elles doivent apprécier les éventuels manquements « en tenant compte des conditions dans lesquelles le médecin exerce son art et, en particulier, s'agissant des médecins du travail, des missions et prérogatives qui sont les leurs ». La mention est d'importance puisque ce sont précisément le rôle et les prérogatives ou méthodes du médecin du travail qui sont interrogés et méritent d'être pris en considération par les juridictions ordinaires¹²⁶³. En effet, l'enjeu de ces plaintes et du contrôle opéré par les juridictions ordinaires, ne réside pas tant dans la rédaction d'un certificat décrivant une situation que le médecin sait fautive, mais dans la possibilité ouverte au médecin du travail de certifier le lien entre le travail et l'état de santé¹²⁶⁴.

Comme le fait remarquer le Professeur P. Adam, « il est impossible de prétendre que le médecin du travail n'a pas pour rôle ou compétence de lier santé et travail »¹²⁶⁵. Dans sa mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail¹²⁶⁶, le médecin du travail a vocation à connaître autant de l'état de santé des travailleurs que des conditions de travail et de l'organisation qui les génère, notamment par les actions en milieu de travail¹²⁶⁷. Son action préventive repose précisément sur le « diagnostic du lien santé/travail »¹²⁶⁸. En principe donc, le médecin du travail a la mission et les compétences d'attester du lien causal entre le travail et l'état de santé, comme l'ont d'ailleurs admis le Conseil de l'Ordre ainsi qu'un arrêt du Conseil d'État du 6 juin 2018¹²⁶⁹.

Il peut même être soutenu que le médecin du travail a un devoir déontologique à fournir au travailleur des certificats médicaux ou rapports faisant état du lien entre son travail et sa santé¹²⁷⁰. En effet, le code de déontologie dispose que le médecin doit « faciliter l'obtention par le patient des avantages sociaux auxquels son état lui donne droit », sous réserve que la demande ne soit pas abusive¹²⁷¹. Le médecin du travail doit ainsi assister le travailleur en lui délivrant les éléments nécessaires à la reconnaissance d'une maladie professionnelle¹²⁷².

1263. P. ADAM, préc.

1264. *Ibid.*

1265. *Ibid.*

1266. Art. L. 4622-2 et art. L. 4622-3 c. trav.

1267. *Cf. supra*, n° 419, p. 229 et s.

1268. Alain CARRÉ, « Diagnostiquer le lien santé/travail : le CNOM peut-il y faire obstacle ? », *Cahiers SMT*, n° 31, 2016, p. 68.

1269. CE, 06 juin 2018, n° 405453 ; *JCP S*, 2018, 1276, note Matthieu BABIN ; *RDT*, 2019, p. 265, note Marc VÉRICEL. « La circonstance qu'un certificat établi par un médecin du travail prenne parti sur un lien entre l'état de santé de ce salarié et ses conditions de vie et de travail dans l'entreprise, n'est pas, par elle-même, de nature à méconnaître les obligations déontologiques résultant des articles R. 4127-28 et R. 4127-76 du code du travail ».

1270. P. DAVEZIES, « Sur les attaques contre les certificats médicaux dans le contexte des atteintes professionnelles à la santé mentale », [en ligne] <http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Au%20sujet%20du%20conflit%20sur%20les%20certificats%20v2.pdf>, 7 mai 2014, consulté le 6 avril 2018.

1271. Art. R. 4127-50 c. s. p.

1272. C. FROUIN, « La responsabilité déontologique du médecin du travail », préc.

443. Le contrôle de la pratique des médecins du travail. Les arrêts du Conseil d'État du 11 octobre 2017 et du 6 juin 2018 renseignent encore sur les modalités de contrôle de la déontologie du médecin du travail par le Conseil de l'Ordre. En décidant que les plaintes des employeurs n'ont ni pour objet ni pour effet de porter atteinte au secret médical, les juges du Palais-Royal indiquent qu'elles ne peuvent aboutir à un contrôle des éléments de nature médicale soumis au secret médical. Ils suggèrent en revanche que le contrôle déontologique peut porter sur la *pratique* même du médecin en cause¹²⁷³ qui aboutit à la constatation d'un lien entre l'état de santé du salarié et les conditions de travail dans un certificat. Ainsi, dans son arrêt du 6 juin 2018, le Conseil d'État précise que « le médecin ne saurait, toutefois, établir un tel certificat qu'en considération de constats personnellement opérés par lui, tant sur la personne du salarié que sur son milieu de travail »¹²⁷⁴. Le médecin du travail, pour se défendre, ne devrait pouvoir justifier que des méthodes qu'il a mises en œuvre et non de données de santé protégées par le secret médical.

444. Les sanctions disciplinaires prononcées par l'Ordre des médecins à la suite des plaintes patronales, ne dénie par la possibilité de principe pour les médecins du travail d'attester du lien entre santé et travail. Elles sont fondées sur le non-respect de la stricte méthodologie imposée pour la rédaction de tels actes. Autrement dit, le médecin du travail peut constater le lien entre la santé et le travail, seulement en respectant les principes méthodologiques imposés par le code de déontologie médicale.

445. L'Ordre des médecins impose au médecin du travail de constater *lui-même* le lien dont il atteste entre l'état de santé du salarié et ses conditions de travail. Ainsi, le médecin du travail ne peut se contenter de rapporter les propos du salarié sans prendre les précautions stylistiques – usage des guillemets ou du conditionnel – qui marquent sa distance avec une situation qu'il n'a pas constatée¹²⁷⁵. L'Ordre des médecins dresse, au fil de ces décisions, une série d'activités permettant au médecin de justifier de sa connaissance personnelle des conditions de travail. Les visites de l'entreprise, les études de poste, ou les visites médicales y occupent une place importante. La participation aux réunions du CHSCT ou les échanges préalables avec l'employeur peuvent également démontrer la connaissance personnelle du médecin du travail¹²⁷⁶. De fait, le médecin du travail ne peut attester des liens entre la santé et le travail des salariés d'une entreprise qui n'est pas dans son secteur¹²⁷⁷.

^{1273.} *Ibid.*

^{1274.} CE, 06 juin 2018, n° 405453. Un recours devant la CEDH a été exercé suite à cet arrêt pour la violation des articles 6 et 8 de la CESDH. Le recours a été jugé irrecevable. CEDH, requête N°56615/18, *Huez c/France*, introduite le 28 novembre 2018. Pour un exposé des arguments : Jean-Louis MACOULLARD, « Recours de D. Huez contre la France devant la CEDH », *Cahiers SMT*, n° 36, 2019, p. 69. Le Défenseur des droits a ensuite été saisi : ASMT, « Saisine du défenseur des droits sur l'atteinte aux droits des salariés et patients par la recevabilité et le traitement des plaintes d'employeurs par les instances disciplinaires de l'ordre des médecins », *Cahiers SMT*, n° 36, 2019, p. 80.

^{1275.} CNOM, 8 juin 2016, n°12218. « Considérant qu'il résulte des dispositions précitées qu'un médecin, lorsqu'il établit un certificat médical, doit se borner à faire état de constatations médicales qu'il a effectuées ; que, s'il peut rapporter les dires de son patient relatifs aux causes de l'affection, ou de la blessure, constatées, il doit veiller à ne pas se les approprier, alors surtout qu'il n'aurait pas été en mesure d'en vérifier la véracité ». H. BOISSIN et D. ROUGEMONT, préc. Les auteurs du rapport préconisent ainsi l'usage de guillemets ou du conditionnel.

^{1276.} CNOM 7 octobre 2014 n°11968 ; CNOM 15 mai 2014, n°11843.

^{1277.} CNOM, 8 juin 2016, n°12218. Il n'est pas certain que les médecins du travail puissent toujours constater personnellement la situation de travail dans les conditions imposées par le Conseil national de l'Ordre des médecins : Ainsi,

446. Les « dires » du travailleur dans la clinique des situations de travail à risque. La limitation des attestations établissant un lien entre la santé et le travail aux considérations d'ordre médical ayant été constatées *personnellement* par le médecin du travail apparaît pleinement justifiée au regard du code de déontologie. Seulement, le contrôle des pratiques cliniques du médecin du travail doit être rapporté aux savoirs mobilisés par ces médecins d'un type particulier.

La parole des travailleurs y occupe une place de premier ordre dans l'établissement du diagnostic¹²⁷⁸. Elle ne constitue pas seulement un symptôme¹²⁷⁹, signalant la perception, nécessairement subjective du travailleur. La clinique médicale du travail, nourrie de la psychologie clinique et de la psychanalyse accorde une place bien plus importante que celle du seul témoignage subjectif¹²⁸⁰. Analysée par le médecin à l'aide de ses savoirs médicaux et de sa connaissance du milieu technique et social du travail, cette parole peut être révélatrice d'une situation de souffrance en lien avec l'organisation du travail.

447. Le médecin du travail et les catégories juridiques. Tracés par l'Ordre des médecins, les principes déontologiques qui guident l'activité du médecin du travail tiennent en deux branches. Tout d'abord, le médecin est limité à ses compétences médicales et il doit respecter une certaine méthodologie. Il ne peut ainsi que constater des faits médicaux et ne peut donc pas se prononcer sur des catégories juridiques, comme la pertinence de l'exercice du droit de retrait¹²⁸¹, ou l'existence d'un harcèlement moral¹²⁸². En revanche, le médecin du travail peut se prononcer sur l'existence d'une situation de souffrance au travail créée par un climat délétère.

448. Cette position de l'Ordre des médecins apparaît restrictive eu égard aux fonctions du médecin du travail¹²⁸³ qui n'établit pas seulement un lien médical, mais se prononce également sur une qualification juridique¹²⁸⁴. La situation est manifeste lorsque le médecin du travail établit des certificats en vue de la reconnaissance d'une maladie professionnelle au titre du droit de la sécurité sociale. En dehors même de ce cas, l'établissement d'un lien entre l'état de santé et le travail, en ce qu'elle suppose la reconnaissance d'un *risque professionnel*, amène le médecin du travail à se prononcer sur une catégorie proprement juridique. Le risque professionnel fait en effet partie de

.....
en est-il de la surveillance médicale des travailleurs à domicile où le médecin du travail devrait diligenter une étude de poste auprès de l'ensemble des employeurs, qui plus est à leur domicile. CNOM 15 mai 2014, n°11823.

1278. Yves CLOT, « Clinique du travail et clinique de l'activité », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 1, 2006, p. 165, 1 ; D. LHUILIER, préc ; Dominique LHUILIER, « Développement de la clinique du travail » in, *Agir en clinique du travail*, ERES, Toulouse, 2010, p. 203-223 ; A. LOUBET-DEVEAUX et F. BARDOT, préc.

1279. « Symptôme », *Dictionnaire de l'Académie de médecine*, [en ligne] : <http://dictionnaire.academie-medicine.fr/index.php?q=sympt%C3%B4me> : « manifestation pathologique perçue par le malade, par opposition au signe constaté lors de l'examen ». Sur les signes et les symptômes, cf. *supra*, n° 233, p. 143 et s.

1280. Y. CLOT, préc ; D. LHUILIER, « Cliniques du travail », préc ; D. LHUILIER, « Développement de la clinique du travail », *op. cit.* ; A. LOUBET-DEVEAUX et F. BARDOT, préc.

1281. CNOM, 8 juin 2016, n°12218.

1282. CNOM 26 juin 2014, n° 11843. Christophe FROUIN, « Harcèlement moral : le médecin du travail peut attester de la détérioration de l'état de santé du salarié », *Cah. soc.*, n° 114, 2014, p. 553.

1283. Cette conception est également en décalage avec la fonction des médecins-experts appelés dans le contentieux de la sécurité sociale ou plus largement comme experts judiciaires. Sur ces exemples : Olivier LECLERC, *Le juge et l'expert. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et la science*, LGDJ, T. 443, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 2005. n° 203 et s. p. 165 et s.

1284. Sur la normativité de l'expertise : *ibid.* n° 196 et s., p. 160 et s., et spé. n° 209 et s., p. 171 et s ; Rafael ENCINAS DE MUNAGORRI, « Le rôle de l'expert dans la formation de la décision de justice », *AJDA*, 2014, p. 1377.

ces notions, aussi scientifiques et médicales que juridiques. À la lecture médicale du médecin du travail se surimpose le cadre analytique du droit¹²⁸⁵. Il pourrait ainsi être soutenu que le médecin du travail doit, au contraire des injonctions de l'Ordre des médecins, s'efforcer d'assurer la traduction de deux conceptions différentes – médicales et légales – d'une même notion¹²⁸⁶.

Conclusion de paragraphe

449. Le médecin du travail et avec lui les membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé jouent un rôle éminent dans la reconnaissance des liens de causalité entre la santé des travailleurs et l'organisation du travail. Par connaissance autant de l'état de santé des travailleurs pris individuellement que du milieu de travail, il a vocation à déceler, dans la singularité de chaque situation de travail, les risques qui s'y jouent.

Cette vocation devrait lui permettre de diagnostiquer autant les risques liés à la dimension technique de l'organisation du travail qu'à sa dimension sociale¹²⁸⁷. Force est pourtant de constater l'indépendance relative du médecin du travail, encadrée par son inscription dans un service géré par l'employeur et pilotée par des objectifs, ce qui constitue une limite potentielle à ces investigations sur les incidences de l'ensemble de l'organisation du travail sur la santé des travailleurs. Plus, sa compétence même semble remise en cause, ou à tout le moins fortement encadrée, par le contrôle déontologique opéré par le Conseil de l'Ordre.

À l'instar de l'inspecteur du travail, le médecin du travail n'apparaît pas pleinement habilité à contribuer à l'analyse et au diagnostic des risques que peut faire peser l'organisation du travail sur la santé. Dans la place laissée par ces deux institutions de la prévention¹²⁸⁸ se développent de nouveaux observateurs privilégiés des situations de travail à risque : les experts.

§3. La naissance de l'expert en qualité du travail et de l'emploi

450. L'expertise se présente comme « la mise à disposition par un spécialiste de connaissances qui permettront, le cas échéant, à un tiers de prendre ensuite une décision »¹²⁸⁹. Particulièrement développée en matière de prise de décision publique ou dans le cadre judiciaire¹²⁹⁰, l'expertise a

1285. Tel est encore le cas de la notion d'inaptitude au poste, qui est une notion médico-légale. Cf. *infra*, n° 858, p. 456 et s.

1286. Sur ce point, en matière d'expertise judiciaire : O. LECLERC, *op. cit.* n° 211, p. 172. Sur le rôle de traduction de l'expertise : Jean-Pierre BONAFÉ-SCHMITT, « Quelques notes sur un aspect particulier de l'expertise : la fonction de traduction » in, *Situations d'expertise et socialisation des savoirs*, CRESAL, Saint-Etienne, 1985, p. 145-150.

1287. Cf. *supra*, n° 228, p. 136 et s.

1288. Cette hypothèse est ainsi formulée à propos du médecin du travail et de l'expert en technologie, devenu l'expert technique : Patrick CHAUMETTE, « Le Juge et les experts du comité d'entreprise : comparaison des situations respectives de l'expert en technologie et du médecin du travail », *Droit et Société*, n° 6, 1987, p. 243.

1289. O. LECLERC, *op. cit.* n° 3, p. 4-5

1290. L'expertise judiciaire n'a pas un rôle très important en matière de santé au travail. Elle reste surtout utilisée pour évaluer les préjudices en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

également investi l'entreprise¹²⁹¹. L'expert est « celui qui sait ou qui est supposé savoir en raison des connaissances accumulées et structurées dans le champ de compétences qui est le sien » et qui « justifie d'une certaine expérience dans le champ où il est reconnu et où il a fait ses preuves »¹²⁹². Sous cette définition générique, susceptible d'accueillir nombres d'acteurs extérieurs à l'entreprise¹²⁹³, se cache cependant la spécificité de l'expertise telle que le droit du travail l'entend. L'expertise dans l'entreprise, organisée par le droit du travail, se présente comme un moyen nécessaire à éclairer les représentants des travailleurs.

Depuis la quatrième loi Auroux du 23 décembre 1982¹²⁹⁴, le recours à l'expertise par les représentants élus du personnel en matière de santé au travail n'a cessé de se développer. Le nombre des cas de recours à l'expertise a augmenté et leur champ s'est élargi. Associé à la montée en puissance du CHSCT, le recours à l'expertise est devenu une voie essentielle de l'identification et de l'analyse des situations de travail à risque¹²⁹⁵.

451. Ces experts, à la différence de l'expert-comptable, travaillent sur des données qu'ils fabriquent. Les compétences requises sont variées, les méthodes et concepts peuvent être critiqués, particulièrement sur le terrain des risques psychosociaux¹²⁹⁶. Ces experts doivent être dotés d'un savoir technique, mais bien plus, d'un « savoir total »¹²⁹⁷, tant médical, psychologique, ergonomique que sociologique. Ces experts, toutefois, ne sont pas seulement les garants de connaissances et d'expériences variées. Leur statut et le cadre de leur intervention sont juridiquement encadrés.

L'institutionnalisation¹²⁹⁸ de ces experts reçoit une forme de consécration avec les ordonnances du 22 septembre 2017 qui leur réservent une place égale à celle des experts-comptables¹²⁹⁹.

1291. Alain SUPIOT, « Le progrès des lumières dans l'entreprise (à propos d'une floraison d'experts) » in, *Les transformations du droit du travail. Etudes offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 1989, p. 463-484.

1292. Grégoire LOISEAU, Laurence PÉCAUT-RIVOLIER et Pierre-Yves VERKINDT, *Le guide du CHSCT*, Dalloz, 2^e éd., coll. « Guides Dalloz », Paris, 2017. n° 431.11, p. 498

1293. Par exemple le médecin du travail A. SUPIOT, *op. cit.* ; P. CHAUMETTE, préc. ; Pierre-Yves VERKINDT, « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles pratiques d'expertise », *Droit social*, 2002, p. 54. Cependant, à la différence du médecin du travail, l'expert n'est pas dépositaire du secret médical : Cédric ROQUET, « Le secret médical à l'épreuve du contentieux social des relations collectives », *RDSS*, 2018, p. 658. Pourraient également être admis au rang d'experts, les consultants choisis par l'employeur. Sur ces consultants : Baptiste GIRAUD, « L'expertise entre arme de domination patronale et instrument de résistance syndicale. Les consultants dans les restructurations », *Agone*, n° 62, 2018, p. 7.).

1294. Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, dite 4^e loi Auroux relative aux CHSCT ; *JORF* du 26 décembre 1982, p. 3858.

1295. Toutefois, le recours à l'expertise par le CHSCT est davantage le fait de CHSCT « actifs », dans de grandes entreprises, et plutôt syndiqués. Thomas COUTROT, « Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France », *Travail et emploi*, n° 117, 2009, p. 25 ; Paul BOUFFARTIGUE, Valéry DUFLOT et Baptiste GIRAUD, « À quoi servent les expertises "RPS" auprès des CHSCT ? », 2016, [en ligne], halshs-01373664, consulté le 27 juin 2018. Sur les usages de l'expertise : Paul BOUFFARTIGUE et Baptiste GIRAUD, « Le CHSCT et le droit à l'expertise : recours et usages », *La Revue des Conditions de Travail*, 2017, p. 62, ANACT.

1296. G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.* n° 431.21 et s., p. 500 et s.

1297. A. SUPIOT, *op. cit.*

1298. Sur l'institutionnalisation de l'expertise : Paula CRISTOFALO, « L'institutionnalisation d'une fonction d'expertise et de conseil auprès des élus du personnel », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 126, 2009, p. 81.

1299. Le premier expert à avoir été introduit dans le code du travail est l'expert-comptable, qui permet d'éclairer la dimension économique et comptable de l'organisation de l'entreprise. Le code du travail ne définit pas les missions de l'expert-comptable, sauf dans le cadre des consultations récurrentes sur la situation économique et financière (art. L. 2315-89 c. trav.). Auparavant, cette définition portait sur l'ensemble des cas de recours à l'expert comptable défini à l'article L. 2325-35 c. trav. : « La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ». Sur la vocation distincte du comité d'entreprise et du CHSCT, *cf. supra*, n° 137, p. 90 et s.

La fusion des instances représentatives laisse encore une articulation inachevée des anciens comités d'entreprise et CHSCT¹³⁰⁰. La référence à l'expert technique de l'ex-comité d'entreprise n'a pas disparu avec la fusion des instances représentatives du personnel opérée par l'ordonnance du 22 septembre 2017¹³⁰¹. Il semble toutefois que l'expert technique doive se confondre désormais avec les experts de l'ex-CHSCT¹³⁰². Cet expert né de la fusion des instances représentatives du personnel est désormais connu sous le nom d'*expert habilité*¹³⁰³ ou d'*experts en qualité du travail et de l'emploi*¹³⁰⁴.

Le statut et le cadre juridique de l'expert en qualité du travail et de l'emploi permet ainsi d'éclairer comment celui-ci peut mettre ses connaissances et son expérience au service de la reconnaissance juridique d'une situation de travail à risque.

Le recours à l'expertise par les représentants du personnel constitue une voie privilégiée d'analyse de l'organisation du travail et de la santé mentale (A). Cependant, les réformes législatives récentes ou un contentieux montant pourraient être de nature à en limiter les effets (B).

A. L'expertise, une voie d'analyse de l'organisation du travail et de la santé mentale

452. L'évolution des expertises de l'ex-CHSCT et du CSE est marquée par une extension sensible des cas d'ouverture à recours et du champ pouvant être investi par ces expertises. La diversification des cas de recours à l'expertise (1) et le contrôle des compétences des experts qu'elle suppose (2), constituent une voie d'élargissement autant du champ des expertises que des savoirs et des méthodes mobilisées pour analyser les liens entre l'organisation du travail et la santé.

1. La diversification des cas de recours à l'expertise en matière d'organisation du travail

453. La diversification des cas de recours à l'expertise par les représentants du personnel est essentiellement le fait de la jurisprudence et de son interprétation compréhensive des conditions de ces recours. Il semble en effet qu'il n'y ait plus guère d'aspect de l'organisation du travail qui par nature puissent échapper à l'expertise en matière de santé au travail. La fusion des instances représentatives du personnel et la recomposition des expertises des ex-comités d'entreprise et des

1300. L'articulation entre l'appel à l'expert technique et à l'expert habilité en qualité du travail et de l'emploi n'est pas toujours aboutie. Par exemple, en matière de préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, l'article L. 2315-94 prévoit la possibilité de recourir à un expert habilité, et l'article L. 2315-95 prévoit, dans les mêmes conditions le recours à un expert dit technique. À l'articulation des expertises techniques du CE et des expertises du CHSCT (P.-Y. VERKINDT, préc.), succède à l'image des instances elles-mêmes, une fusion.

1301. Cf. *infra*, n° 464, p. 251.

1302. Art. L. 2315-78 c. trav. Il n'est fait référence désormais qu'à l'expert-comptable et à l'expert habilité en qualité du travail et de l'emploi. L'article suggère ainsi que les experts techniques de l'ex-CE sont des experts habilités. En ce sens Emmanuel DOCKÈS, Gilles AUZERO et Dirk BAUGARD, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Précis », 32^e éd., Paris, 2018, n° 1285, p. 1533. *Liasons sociales Thématiques*, n° 66, février 2019. *Contra* : Laurent MARQUET DE VASSELOT et Arnaud MARTINON, « Les moyens du comité social et économique », *JCP S*, 2018, 1226; Victoria PICCOLI, « Le régime de l'expertise après les ordonnances du 22 septembre 2017 », *JCP S*, 2017, 1354. *Contra*.

1303. Le terme est employé par l'art. L. 2315-78 c. trav.

1304. Le terme n'est pas directement employé dans l'article L. 2315-96 c. trav., mais il figure dans le titre du sous-paragraphe. Pour une discussion sur ce terme : F. Cochet in Hervé LANOUZIÈRE, Isabel ODOUL-ASOREY et François COCHET, « La fusion des institutions représentatives du personnel porte-t-elle atteinte à leur capacité d'intervention en matière de santé et de sécurité au travail ? », *RDT*, 2017, p. 691.

ex-CHSCT laissent toutefois planer quelques incertitudes sur le champ des expertises en qualité du travail et de l'emploi. En effet, si le CSE hérite du droit de recourir à un expert en cas de risque grave, largement entendu (a), les expertises relatives aux projets de réorganisations du travail (b) ou à la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle (c) sont plus équivoques sur l'objet de ces cas de recours.

a. *L'acception large du risque grave justifiant un recours à l'expertise*

454. Dépositaire des prérogatives des ex-CHSCT, le CSE peut recourir aux services d'un expert habilité lorsqu'il constate l'existence d'un risque dans l'entreprise. Ainsi, le code du travail prévoit le recours à une expertise spéciale de risque technologique dans les installations classées¹³⁰⁵. Mais le comité dispose également d'une possibilité de recours général à l'expertise, ressortant de l'actuel article L. 2315-94, 1^o, du code du travail. Il peut décider du recours à un expert habilité lorsqu'il constate l'existence d'un « risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ».

455. Le code du travail ne précise par la nature de ce risque grave. Il ressort de la jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation qu'il peut s'entendre comme un risque pesant autant sur la santé physique que mentale. Il a ainsi été admis que la souffrance et le stress¹³⁰⁶ pouvaient constituer des risques au sens de l'article L. 4614-12, devenu L. 2315-94, 1^o du code du travail. Le risque d'atteinte à la santé physique ou mentale, peut être causé par les machines et équipements de travail¹³⁰⁷, les installations¹³⁰⁸ ou les produits et matériaux utilisés¹³⁰⁹. Le risque grave peut également être lié à la répartition des tâches et à la charge de travail induite¹³¹⁰. Bien plus, la chambre sociale de la Cour de cassation, suivie par les juridictions du fond, admettent l'existence de risques liés davantage à la dimension sociale et hiérarchique de l'organisation du travail¹³¹¹.

1305. Art L. 4523-5 c. trav. et R. 4523-2 et R. 4523-3 c. trav. Cette expertise concerne les installations nucléaires et les installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique. L'expert peut être désigné à l'occasion de la procédure d'autorisation préfectorale d'une installation classée ou en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée. Le seul classement Seveso de l'entreprise ne peut permettre de recourir à cette expertise en risque technologique sans la caractérisation d'un danger grave : Cass. Soc., 15 janvier 2013, n^o 11-27.679 ; *Bull. civ.*, V, n^o 10 ; *RJS*, 2013/3, p. 182 ; *Droit social*, 2013, p. 284, obs. Daniel BOULMIER ; *Procédures*, 2013, 6, p. 23, note Alexis BUGADA ; *JCP S*, 2013, 1103, note Lydie DAUXERRE ; *JSL*, 2013, 1599, note Jean-Baptiste COTTIN. Cet expert en risques technologiques ne fait pas partie d'une profession organisée et échappe à la procédure d'agrément ou d'habilitation prévue pour les autres experts de l'ex-CHSCT. En revanche, il est choisi après consultation du service instructeur de la demande d'autorisation d'une installation classée. Sur ce point : G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, n^o 432.44, p. 522

1306. CA Amiens, 22 août 2017, n^o 16/04621 ; *Cab. soc.*, 2017, 121, p. 472, note Vincent ROULET ; Cass. Soc., 14 novembre 2013, n^o 12-15.206 ; *JCP S*, 2014, 1064, note Jean-Baptiste COTTIN ; *RDT*, 2014, note Fabrice SIGNORETTO. « En matière de stress et de souffrance au travail, le risque grave peut être constitué par la souffrance mentale des salariés, à la condition cependant qu'il s'agisse d'un risque constaté de manière effective, et non d'un sentiment diffus de crainte lié aux répercussions de la compétitivité inhérente au secteur concerné. »

1307. CA Paris, 26 janv. 2018, n^o 15/19747.

1308. Cass. Soc., 7 mai 2014, n^o 13-13.561 ; inédit ; *RJS*, 2014/7, p. 469 ; *Cab. soc.*, 2014, 264, p. 370, note Florence CANUT. CA Rouen, ch. urg., 22 févr. 2011, n^o 10/02522.

1309. Par exemple : Cass. Soc., 25 novembre 2015, n^o 14-16.033 ; inédit ; Cass. Soc., 19 décembre 2012, n^o 11-11.799 ; inédit. En revanche, l'existence de facteurs de pénibilité dans l'entreprise ne confère pas au comité un droit général à expertise : Cass. Soc., 25 novembre 2015, n^o 14-11.865 ; *Bull. civ.*, V, n^o 840 ; *RJS*, 2016/2, p. 158 ; *Cab. soc.*, 2016, n^o 281, p. 27, note Florence CANUT ; *SSL*, 2016, 1713, note Jérémy CRÉPIN ; *JCP S*, 2016, 1015, note Emeric JEANSEN.

1310. Cass. Soc., 26 janvier 2012, n^o 10-12.183 ; inédit ; Cass. Soc., 24 janvier 2018, n^o 16-21.517 ; inédit. Entre autres éléments, la chambre sociale rappelle que le CHSCT se fonde sur l'augmentation de la charge de travail.

1311. *Cf. supra*, n^o 16, p. 23 et, n^o 229, p. 138.

Ils ont ainsi admis l'existence d'un risque grave lié à une réorganisation¹³¹², aux relations sociales conflictuelles¹³¹³, à certaines pratiques managériales¹³¹⁴, ou encore aux modalités d'évaluation des salariés comme le *benchmark*¹³¹⁵.

456. La jurisprudence admet ainsi le recours à une expertise pour risque grave, d'une part, pour les risques qui trouvent leur source dans la dimension technique de l'organisation du travail ou dans sa dimension sociale, et, d'autre part, ayant des effets sur la santé physique et mentale. Cependant, le droit de recours à cette expertise est subordonné à l'identification d'un risque grave, réel et actuel. Le CSE doit lui-même identifier les risques préalablement à toute demande en ce sens et fournir des éléments objectifs en appui¹³¹⁶. Ainsi, l'expertise pour risque grave peut permettre d'obtenir un surplus d'analyse, mais elle est cependant dépendante d'une première identification de la réalité du risque par les représentants du personnel. Elle ne permet en principe pas la découverte et l'identification de nouveaux risques, ni même d'analyser des risques simplement plausibles.

Un autre cas de recours, l'expertise des projets de l'employeur permet d'anticiper plus avant ces risques et d'en révéler l'existence.

b. L'expertise des projets de réorganisation du travail de l'employeur

457. L'expertise demandée sur les projets de l'employeur permet d'anticiper l'avenir, et à la différence de l'expertise pour risque grave, de découvrir et de déceler des risques¹³¹⁷. L'ex-CHSCT et désormais le CSE peuvent recourir à un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Ce cas de recours à l'expertise s'articule désormais avec le projet d'introduction de nouvelles technologies qui ouvrirait auparavant la possibilité au CE de mandater un expert technique¹³¹⁸. À cette expertise s'ajoute également l'expertise relative aux licenciements pour motif économique

458. L'expertise pour projet important. La notion de projet retenue par la jurisprudence ou ouvre largement ce cas de recours à l'expert habilité. Le critère de l'importance du projet est plus exigeant.

459. Le *projet* s'entend d'un travail préparatoire susceptible d'avoir une incidence s'il est adopté. Il peut être formulé en des termes généraux et n'a pas nécessairement à comporter des mesures

1312. Cass. Soc., 2 mars 2011, n° 09-11.545 ; inédit. Toutefois : Cass. Soc., 19 mai 2015, n° 13-24.887 (pour une « réorganisation mal comprise »). Cependant, dans ce cas, la décision de modification de l'organisation du travail pèse moins que ses effets, graves, sur la santé mentale. En ce sens : G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, n° 432-13, p. 509 et s.

1313. Cass. Soc., 18 décembre 2013, n° 12-21.719 ; inédit ; *RDT*, 2014, note Valérie PONTIF.

1314. Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-19.889 ; inédit. Cass. Soc., 24 janvier 2018, n° 16-21.517 ; inédit.

1315. CA Lyon, 9 octobre 2011, n° 11/07898 ; *SSL*, 2012, 1555. La mise en place du *benchmark* justifie le recours à une expertise pour risque grave.

1316. Sur la mission des représentants du personnel, *cf. infra*, n° 518, p. 278 et s.

1317. Pierre-Yves VERKINDT et Mathilde CARON, « La notion de projet important justifiant la demande d'expertise du CHSCT », *Droit social*, 2012, p. 383.

1318. Art. L. 2315-94, 2° c. trav. Sur l'articulation entre l'expert technique du CE et l'expertise du CHSCT : P.-Y. VERKINDT, préc. ; Mathilde CARON et Pierre-Yves VERKINDT, « Laisser sa chance à l'intelligence collective dans l'entreprise », *Droit social*, 2009, p. 425.

précises et concrètes¹³¹⁹. Toutefois, le projet implique d'avoir dépassé le stade de simple esquisse¹³²⁰. La chambre sociale de la Cour de cassation ne discrimine pas selon la nature du projet en cause. Il peut s'agir autant d'une décision unilatérale de l'employeur que de la mise en œuvre d'un accord collectif¹³²¹.

460. La jurisprudence n'établit pas non plus de limites quant à l'*objet* du projet. Intimement liée à la consultation du CSE sur les décisions d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail¹³²², l'expertise en cas de projet important peut être liée à la modification ou à l'évolution du matériel, des produits, ou des équipements¹³²³. Le projet important peut concerner encore les évolutions du contenu ou de la répartition des tâches, de l'organisation du temps de travail¹³²⁴, ou la combinaison des deux¹³²⁵.

L'extension de l'expertise en matière de projet important est particulièrement manifeste lorsqu'il concerne la dimension sociale de l'organisation du travail. Ainsi, le projet peut avoir pour objet l'évolution des modes de management¹³²⁶, et plus particulièrement l'introduction de nouveaux modes d'évaluation professionnelle¹³²⁷ ou de contrôle exposant à d'éventuelles sanctions disciplinaires¹³²⁸. L'expertise en matière de projet important est susceptible d'être demandée par le comité également en cas de projet de restructuration de l'entreprise, qu'il soit ou non assorti de licenciements ou de compression d'effectifs¹³²⁹ et notamment lorsqu'il s'accompagne de mobilités géographiques¹³³⁰.

En somme, les juges retiennent une acception large de la nature du projet. Il peut concerner autant la dimension technique que sociale de l'organisation du travail, sous réserve qu'il soit

1319. Cass. Soc., 18 juin 2003, n° 01-21.424 ; inédit ; Cass. Soc., 12 novembre 1997, n° 96-12.314 ; *Bull. civ.*, V, n° 375 ; *D.*, 1998, p. 245, obs. Antoine LYON-CAEN.

1320. Bernard TEYSSIE, « Les moyens du CHSCT », *JCP S*, 2007, 1440.

1321. Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-23.150 ; à paraître ; *RJS*, 2019/3, p. 196.

1322. Art. L. 4612-8-1 c. trav. anc.

1323. Cass. Soc., 3 octobre 2018, n° 17-18.079 ; inédit.

1324. Cass. Soc., 24 octobre 2000, n° 98-18.240 ; *Bull. civ.*, V, n° 345 ; *Droit social*, 2001, p. 453, note Olivier BONIJOLY ; *JSL*, 2000, 69, note Laurence SÉGUIN. Sur l'introduction d'un outil informatique ayant des incidences sur le décompte du temps de travail : Cass. Soc., 25 mai 2018, n° 16-26.856 ; inédit. Sur l'augmentation de l'amplitude journalière : Cass. Soc., 9 mai 2018, n° 16-28.528 ; inédit.

1325. Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-26.699 et n° 17-26.700, *La Poste* ; inédit. La réorganisation en cours à La Poste, mise en œuvre par accord collectif, implique un changement du contenu des tâches, des fonctions, et a une incidence sur l'organisation du temps de travail.

1326. Sur la modification du rattachement hiérarchique organisationnel et des processus RH par automatisation : Cass. soc., 21 juin 2016, n° 14-29.745 ; inédit. Sur cet arrêt, voir : Nathalie FERRÉ, « Retour sur le CHSCT et son droit à l'expertise », *RDT*, 2016, p. 629.

1327. Cass. Soc., 28 novembre 2007, n° 06-21.964 ; *Bull. civ.*, V, n° 201 ; *ibid.* ; *RJS*, 2008/2, 109 ; *RDT*, 2008, p. 180, note Patrice ADAM ; *RDT*, 2008, p. 111, note Loïc LEROUGE.

1328. Cass. Soc., 8 février 2012, n° 11-10.382 ; *Bull. civ.*, V, n° 70 ; *RJS*, 2012/4, p. 305 ; *Droit social*, 2012, p. 431, note Laurence PÉCAUT-RIVOLIER ; *JCP S*, 2012, 1200, note Jean-Baptiste COTTIN. Il s'agissait en l'occurrence de tests de dépistage. Voir également, sur la géolocalisation pouvant être activée à tout moment : Cass. Soc., 25 janvier 2016, n° 14-17.227 ; inédit ; *Cab. soc.*, 2016, 283, p. 153, obs. Florence CANUT.

1329. La loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, avait prévu une possibilité de recours à l'expertise du CHSCT en cas de restructuration et de compression d'effectifs Art. L. 4614-12-1 c. trav. anc. François COCHET, « L'expertise du CHSCT au lendemain de la loi du 14 juin 2013 », *Droit social*, 2013, p. 733 ; Pierre-Yves VERKINDT, « Quand les conditions de travail s'invitent dans la sécurisation de l'emploi », *Droit social*, 2013, p. 726.

1330. Sur la réorganisation du service de gestion technique des clients prenant la forme d'un regroupement de plusieurs activités sur un site unique : Cass. Soc., 26 octobre 2010, n° 09-12.922 ; inédit.

susceptible d'entraîner des effets sur la santé physique ou mentale. Aussi, c'est plutôt le critère de l'importance du projet qui détermine le recours à l'expertise.

461. L'importance du projet pouvant entraîner la décision de recourir à un expert habilité est déterminée par un ensemble de facteurs, formant un faisceau d'indices¹³³¹. La chambre sociale de la Cour de cassation a plusieurs fois rappelé qu'elle n'est pas seulement déterminée par le nombre de salariés concernés par le projet¹³³², mais bien davantage par l'ampleur des changements qu'il entraîne dans l'organisation du travail. Les incidences du projet peuvent être relatives à l'évolution des tâches, au contenu des postes de travail ou à leur répartition¹³³³. La chambre sociale de la Cour de cassation admet également que l'importance du projet puisse être déterminée par les incidences que les évolutions sont susceptibles d'entraîner sur la santé physique et mentale des travailleurs¹³³⁴. La montée en force de l'attention portée à la dimension psychique du travail rend ce dernier aspect particulièrement essentiel à la demande d'expertise pour projet important. La seule évolution des tâches et des fonctions, même due à l'introduction d'une technologie particulièrement nouvelle, ne suffit pas toujours à caractériser l'importance du projet si elle n'apparaît pas susceptible d'engendrer une augmentation de la charge de travail, du stress, de la souffrance ou de la pression psychologique¹³³⁵.

462. En définitive, le recours à l'expertise pour *projet important* est susceptible de concerner autant la dimension technique que sociale de l'organisation du travail. En permettant d'anticiper la mise en œuvre du projet et ses effets sur les conditions de travail, de santé et de sécurité, cette expertise peut contribuer à révéler l'existence de risques professionnels.

463. L'articulation de l'expertise en cas de projet important et de l'expertise en cas de licenciement pour motif économique. La loi du 14 juin 2013, avait explicitement prévu une possibilité de recours à l'expertise du CHSCT en cas de restructuration et de compression d'effectifs¹³³⁶. Depuis la fusion des instances représentatives, l'article L. 1233-34 du code du travail prévoit qu'en cas de projet de grand licenciement pour motif économique le CSE peut recourir à une expertise « pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail ». Le CSE peut ainsi désigner un expert-comptable. D'évidence, cet expert ne dispose pas seul des compétences nécessaires pour éclairer les représentants sur personnel quant aux effets d'un tel projet sur les conditions de travail, de santé et de sécurité. Sur décision du CSE, l'expert-comptable peut alors être assisté d'un autre expert, dit libre¹³³⁷.

1331. P.-Y. VERKINDT et M. CARON, préc.; G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*

1332. Cass. Soc., 10 février 2010, n° 08-15.086; Bull. civ., V, n° 40; *RJS*, 2010/4, p. 301; *JCP S*, 2010, 1142, note Jean-Baptiste COTTIN; *SSL*, 2010, 1438, note Audrey RYMARZ; *RDT*, 2010, p. 380, note Marc VÉRICEL.

1333. Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-26.699 et n° 17-26.700, *La Poste*; inédit.

1334. Cass. Soc., 28 novembre 2007, n° 06-21.964; *Bull. civ.*, V, n° 201. Sont visées les « pressions psychologiques » induites par l'évolution des modes d'évaluation professionnelle.

1335. Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 16-27.866; inédit; *JCP S*, 2018, 1187, note Lydie DAUXERRE; *JSL*, 2018, 455, note Delphine JULIEN-PATURLE; *Dalloz IP/IT*, 2018, p. 437, note Grégoire LOISEAU. Était en cause l'introduction d'un outil informatique mettant en œuvre l'intelligence artificielle. Si l'évolution est d'ampleur, elle n'a pour incidence que de faciliter les tâches des travailleurs, selon les juges, et donc ne justifie pas une expertise pour projet important. *Contra*. Cass. Soc., 25 janvier 2016, n° 14-17.227; inédit.

1336. Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi; *JORF* n° 0138 du 16 juin 2013, p. 9958.

1337. Art. L. 1233-34 c. trav. Sur cet expert : Bernard TEYSSIÉ, *Droit du travail. Relations collectives*, LexisNexis, 10°

Antérieurement à l'ordonnance dit balai du 20 décembre 2017¹³³⁸, cet expert était l'un des experts techniques du comité d'entreprise. Sa qualité n'est désormais plus précisée¹³³⁹. Toutefois, sa vocation à éclairer les effets du projet de licenciement sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, le rapproche des experts habilités en qualité du travail et de l'emploi, pouvant être mandatés pour connaître des projets importants sur le fondement de l'article L. 2315-94 du code du travail. Il y a ici une incertitude sur l'articulation de ces deux expertises. L'enjeu est d'importance puisque l'encadrement du financement de ces expertises¹³⁴⁰, ou des compétences des experts¹³⁴¹ est substantiellement différent.

Cette articulation complexe entre l'expertise pour projet important et l'expertise pour projet de grand licenciement pour motif économique contribue à interroger le rôle des experts habilités en « qualité du travail et de l'emploi ». Tel que leur dénomination le laisse envisager, et comme le suggèrent les dispositions relatives à l'expertise en matière de licenciement pour motif économique, ces experts ne semblent plus être seulement en charge de l'analyse des effets de l'organisation du travail sur la santé, mais plus largement des questions de structure et de pérennité de l'emploi¹³⁴². L'expertise en matière d'égalité professionnelle est sujette à un mouvement analogue.

C. L'expertise préparatoire à la négociation collective sur l'égalité professionnelle

464. Depuis la loi dite Rebsamen de 2015¹³⁴³, l'ex-comité d'entreprise pouvait recourir à un expert technique en vue de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes¹³⁴⁴. La préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle ne semblait guère, en pratique, être une modalité de recours fréquente à l'expertise technique par le comité d'entreprise¹³⁴⁵.

Ce cas de recours interroge doublement désormais dans son articulation quant aux questions de santé. D'une part, en effet, la loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018 a prévu la possibilité de mandater, dans les mêmes conditions, un expert habilité en qualité du travail et de l'emploi¹³⁴⁶. Dès lors, le recours à un expert technique paraît sans objet ou une simple redondance.

.....
éd., Paris, 2016, n° 547, p. 311

1338. Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social; *JORF* n° 0297 du 21 décembre 2017.

1339. Art. L. 1233-34 c. trav.

1340. Dans le cas de l'expertise pour projet important, celle-ci est co-financée par l'employeur et le CSE (art. L. 2315-80 c. trav.), dans le cas de l'expertise pour projet de grand licenciement économique, l'expert-assistant est rémunéré comme un expert dit libre du comité, donc intégralement financé par le CSE (art. L. 1233-34 c. trav., renvoyant à l'art. L. 2315-81 c. trav. relatif au financement de l'expert libre). Sur le financement des expertises, *cf. infra*, n° 480, p. 257.

1341. L'expert en qualité du travail et de l'emploi qui peut intervenir en cas de projet important doit être habilité, tandis que l'expert libre en cas de projet de grand licenciement ne fait l'objet d'aucun contrôle de la sorte. *Cf. infra*, n° 466, p. 252 et s.

1342. Sur ce point F. Cochet, in H. LANOUZIÈRE, I. ODOUL-ASOREY et F. COCHET, préc.

1343. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi; *JORF* n°0189 du 18 août 2015, p. 14346

1344. Désormais, art. L. 2315-95 c. trav.

1345. B. TEYSSIÉ, *Droit du travail. Relations collectives, op. cit.* n° 563, p. 318-319. Le recours à un expert pour la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle s'explique par la limite posée à la mission d'expertise de l'expert-comptable. Ce dernier, s'il peut éclairer la structure des rémunérations n'a pas vocation à analyser la situation comparée des hommes et des femmes : Cass. Soc., 10 janvier 2012, n° 10-21.270; *Bull. civ.*, V, n° 4; *JCP E*, 2012, 1242, note Mickaël d' ALLENDE; *Droit ouvrier*, 2012, p. 646, note Christophe BAUMGARTEN.

1346. Art. L. 2315-94, 3° c. trav.

D'autre part, ces experts ont pour mission exclusive la préparation des négociations sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes alors que ce thème de négociation obligatoire est désormais associé à la qualité de vie au travail¹³⁴⁷.

Ces dispositions introduisent un doute sur les missions de cet expert. Plutôt que la qualité du travail, il semble devoir analyser les écarts de rémunération et l'articulation des vies personnelles et professionnelles. Une telle expertise paraît s'éloigner de l'expertise relative à l'organisation du travail et à ses effets sur la santé physique et mentale des travailleurs.

465. Malgré les incertitudes nées de la fusion des instances représentatives du personnel sur l'articulation des expertises et sur le champ des missions de l'expert, le recours à l'expert en qualité du travail et de l'emploi demeure une voie essentielle d'identification ou d'analyse de l'organisation du travail et de ses effets sur la santé physique et mentale des travailleurs.

L'entrée de ses experts dans l'entreprise constitue une voie de diversification des savoirs, des connaissances et des expériences mobilisées au soutien de l'identification des situations de travail à risque.

2. La diversification des savoirs mobilisés par les experts en qualité du travail et de l'emploi

466. Compétence et expérience sont des qualités essentielles de l'expert. Ces experts, comme les experts techniques de l'ex-CE ou les experts de l'ex-CHSCT ne forment pas une profession organisée comme les experts-comptables. Reste que ces experts se sont progressivement professionnalisés et institutionnalisés¹³⁴⁸. Plutôt que la possibilité de mettre en cause devant le juge la compétence de l'expert, le code du travail a d'abord fait le choix d'un contrôle *a priori*. Les experts du CHSCT devaient être agréés. Désormais, l'expert en qualité du travail et de l'emploi du CSE doit être habilité.

467. L'agrément des experts de l'ex-CHSCT. Les experts de l'ex-CHSCT devaient être agréés par arrêté du ministre du Travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail¹³⁴⁹. La procédure d'agrément, modifiée par un décret du 23 décembre 2011, visait à s'assurer des compétences et de l'expérience des experts et de leurs sous-traitants, ainsi que leur respect de la déontologie¹³⁵⁰. L'agrément et son retrait dépendent de « la qualité des expertises » et de leur conformité « aux obligations professionnelles, méthodologiques et déontologiques définies par arrêté »¹³⁵¹.

468. La délivrance de l'agrément tenait compte de « l'expérience professionnelle et des compétences du demandeur pour mener des expertises dans le ou les domaines [...] pour lesquels l'agrément est sollicité ». L'agrément était susceptible d'être accordé dans deux domaines : la santé et sécurité

1347. Art. L. 2242-1, 2° c. trav.

1348. Paula CRISTOFALO, « Dynamiques et limites de l'autonomisation de l'expertise auprès des CHSCT », *La Revue de l'F*, n° 74, 2012, p. 127 ; P. CRISTOFALO, « L'institutionnalisation d'une fonction d'expertise et de conseil auprès des élus du personnel », préc.

1349. Art. R. 4614-7 c. trav. anc.

1350. Le sous-traitant devait également être agréé : art. R. 4614-15 c. trav. anc.

1351. Art. R. 4614-9 c. trav. anc.

au travail, d'une part, et l'organisation du travail et de la production, d'autre part¹³⁵². Ainsi, n'étaient susceptibles d'investiguer les liens entre le travail et la santé que les experts disposant au moins du premier type d'agrément. En outre, la délivrance l'agrément tenait compte « de la pertinence des méthodes d'intervention proposées ». Le ministre du Travail fixait une grille d'évaluation relative aux obligations de l'expert. Il devait pouvoir, lorsqu'il est appelé à intervenir dans une entreprise, « préciser l'historique, le contexte, le contenu et les enjeux de la demande formulée » par le CHSCT. Cela impliquait de « rappeler le cadre juridique de l'expertise », « d'établir un diagnostic »¹³⁵³, de « présenter de manière pédagogique des propositions d'actions et de solutions concrètes sur la base de ce diagnostic ». Il devait pour ce faire, « mobiliser les compétences nécessaires à la réalisation de l'expertise »¹³⁵⁴.

469. À ces « obligations professionnelles et méthodologiques », l'expert devait apporter « toutes les garanties nécessaires en matière de déontologie »¹³⁵⁵. N'étant pas une profession réglementée, l'expert de l'ex-CHSCT ne se voyait pas imposer de règle déontologique par son ordre, à la différence des experts-comptables¹³⁵⁶. En revanche, le code du travail imposait quelques obligations essentielles. Ainsi, les experts étaient tenus au secret professionnel¹³⁵⁷. Le code du travail évoquait également « des engagements déontologiques relatifs à la prévention des conflits d'intérêt et à la pratique professionnelle de l'expertise » ainsi que « la compatibilité de l'agrément demandé avec les activités du demandeur autres que d'expertise »¹³⁵⁸.

Les obligations déontologiques de l'expert impliquaient-elles son impartialité ? Si, d'évidence, le contrôle des compétences impliquait une « exigence d'honnêteté, notamment scientifique »¹³⁵⁹, elle n'aurait pu pour autant se confondre avec l'impartialité, c'est-à-dire avec l'absence de parti pris tant à l'égard de l'employeur que des représentants du personnel. De fait, l'expert est le client des

1352. Art. R. 4614-6 c. trav. anc. Si l'agrément tenait compte des compétences et de l'expérience, le code du travail ne fixait cependant aucune condition de diplôme ou de durée d'activité préalable pour les caractériser, à la différence des intervenants en prévention des risques professionnels amenés à intervenir dans les services de santé.

1353. Un document d'aide à la procédure d'agrément établi par la DGT précise que pour le diagnostic il est tenu compte de la capacité de l'expert à « tirer partie de l'état de la réflexion et des connaissances existant déjà sur le sujet traité, à la fois au sein de l'entreprise et dans la littérature technique et scientifique », à tenir compte « de l'aspect réel des conditions de travail », à « passer de l'analyse de situations particulières à une transposition plus générale » : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/doc/Document_de_procedure.doc

1354. Art. 3, Arrêté du 23 décembre 2011 fixant les obligations des experts agréés auxquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel et les modalités d'instruction des demandes d'agrément ; JORF n°0299 du 27 décembre 2011, p. 22321. Le ministre du Travail peut faire procéder à des contrôles de l'aptitude des experts (art. R. 4614-13 c. trav.). À cet effet, les experts fournissent une liste des expertises menées chaque année et, sur demande, copies des rapports élaborés (art. R. 4614-14 c. trav.).

1355. Art. 3, Arrêté du 23 décembre 2011, préc.

1356. L'absence de code de déontologie reconnu par l'ordre juridique étatique n'exclut pas certaines pratiques de contrôles internes qui se sont développées, particulièrement parmi les consultants d'entreprise sur les risques psychosociaux : Marion DEL SOL, « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », *RDSS*, 2013, p. 868 ; Tarik CHAKOR, « Le « contrôle institutionnel » des pratiques préventives des consultants en RPS : le cas du réseau i3r PACA » in Loïc LEROUGE (dir.), *Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail*, coll. « Le travail en débats », Octarès, Toulouse, 2014, pp. 101-113.

1357. Art. R. 4614-17 c. trav.

1358. Art. R. 4614-8 c. trav. anc.

1359. G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, n° 431.13, p. 500

représentants et il ne pouvait leur opposer de secret professionnel¹³⁶⁰. En revanche, l'expert restait indépendant de l'employeur¹³⁶¹.

470. La certification de l'expert en qualité du travail et de l'emploi. À l'occasion de la fusion des instances représentatives du personnel par l'ordonnance du 22 septembre 2017¹³⁶², un décret modifie le contrôle et l'encadrement des compétences des experts à compter du 1^{er} janvier 2020¹³⁶³. Désormais, ceux-ci doivent être simplement *habilités*. Par habilitation, il faut entendre une certification délivrée par un organisme certificateur accrédité par le Comité français d'accréditation (COFRAC). Mais l'arrêté ministériel précisant les conditions d'accréditation des organismes certificateurs et des conditions d'habilitation des experts n'est pas encore paru¹³⁶⁴. Les compétences attendues des experts du CSE ne devraient pas être substantiellement remaniées en comparaison de la procédure d'agrément antérieure. Toutefois, cette nouvelle procédure de certification constitue un changement d'ampleur dans les modalités du contrôle des compétences de l'expert. Le contrôle est désormais confié à un organisme privé, qui, il y a tout lieu de le penser, sera chargé du contrôle de conformité à une norme homologuée¹³⁶⁵. En cela, l'ordonnance du 22 septembre 2017 s'appuie sur des mécanismes de normalisation¹³⁶⁶.

471. En définitive, qu'il s'agisse de l'ancienne procédure d'agrément ou de la nouvelle procédure de certification, le contrôle des compétences et de l'expérience des experts en qualité du travail et de l'emploi élargit *a priori* sensiblement le champ disciplinaire mobilisé, les conceptions des risques – notamment psychosociaux – et les méthodologies mises en œuvre. Les savoirs et les méthodes mobilisés au service de l'analyse de la qualité du travail et de l'emploi, dictent une méthodologie complexe et variable selon les experts, associant enquête de terrain, étude de postes, entretien avec les salariés et analyse d'indicateurs quantitatifs, etc. Certains cabinets d'expertise sont spécialisés dans certaines disciplines comme l'ergonomie¹³⁶⁷, la psychologie¹³⁶⁸, quand d'autres, au contraire, mettent en avant leur pluridisciplinarité¹³⁶⁹. Le recours à l'expertise en qualité du travail et de l'emploi constitue une voie de diversification des savoirs mobilisés autant que des risques analysés¹³⁷⁰.

1360. Sur ce point, par rapport à l'expert-comptable : Isabelle TARAUD, « Expliquer l'information : la montée en puissance de l'expertise », *Droit social*, 2013, p. 121.

1361. L'expertise demandée par les représentants du personnel ne se confond pas avec l'expertise judiciaire et, comme l'expertise de parties, n'est pas soumise, pour sa réalisation au principe du contradictoire : Étienne VERGÈS, Géraldine VIAL et Olivier LECLERC, *Droit de la preuve*, PUF, 1^{er} éd., coll. « Thémis droit », Paris, 2015, n° 654 et s., p. 622 et s.

1362. Ordonnance n° 2016-1386 du 22 septembre 2017, préc.

1363. Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique ; *JORF* n° 0304 du 30 décembre 2017.

1364. Art. R. 2315-52 c. trav.

1365. Sur la certification dans la prévention des risques, cf. *infra*, n° 667, p. 353 et s.

1366. Pour une critique du recours à la normalisation : G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.* n° 433-15, p. 529

1367. La liste des experts agréés montre nombre de cabinets spécialisés dans l'ergonomie : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/liste_dgt_au_01_01_2018.pdf

1368. Le cabinet Stimulus se présente ainsi comme spécialiste de la « santé psychologique » : <https://www.stimulus-conseil.com/qui-sommes-nous/notre-approche-de-la-sante-psychologique-au-travail/>

1369. Comme le cabinet Technologia (<https://www.technologia.fr/expertises/projet-important>) ou le cabinet Secafi (<https://www.secafi.com/qui-sommes-nous/equipe.html>). La pluridisciplinarité est croissante : P. CRISTOFALO, « Dynamiques et limites de l'autonomisation de l'expertise auprès des CHSCT », préc.

1370. En ce sens : *ibid.* Cependant, l'agrément de cabinets d'expertise réputés pro-patronaux peu interroger. En ce sens :

Cette diversification des savoirs mobilisés par l'expert mandaté par les représentants du personnel est toutefois juridiquement encadrée par l'agrément ou l'habilitation. Ces procédures révèlent une part du rôle de l'expert en qualité du travail et de l'emploi tel que le conçoit l'ordre juridique. L'expert est celui qui a des connaissances spécialisées, et qui est capable de mobiliser une méthodologie rigoureuse et pertinente scientifiquement. La procédure d'agrément, et celle d'habilitation à venir, visent d'abord à garantir juridiquement l'existence de compétences et d'expériences scientifiques ou techniques dans un champ. Le droit de la santé au travail fixe ainsi le cadre l'activité de diagnostic des experts mandatés par les représentants du personnel en exigeant qu'ils mobilisent la littérature scientifique, qu'ils étudient l'aspect réel des situations de travail et qu'ils puissent en tirer des conclusions générales. En cela, le droit participe à la reconnaissance d'observateurs autorisés à identifier et à analyser les risques professionnels dans l'entreprise.

L'encadrement de la procédure d'agrément et de la future procédure d'habilitation révèle bien plus du rôle de l'expert agréé ou habilité. Aux facultés à établir un diagnostic est associée la capacité à rappeler le cadre juridique de son intervention, tel qu'il est défini par le code du travail. Ce rôle de l'expert paraît dévoiler une autre fonction que la seule mise à disposition de ses connaissances et de son expérience, puisqu'il doit pouvoir également traduire en termes juridiques la demande qui lui est adressée¹³⁷¹. Son travail d'expertise est ainsi orienté par un cadre et une demande juridique. En cela, les rapports qu'il livre en réponse présentent un double aspect. Ils sont d'une part, des diagnostics scientifiques sur l'organisation du travail et ses effets sur la santé et d'autre part, une contribution à la qualification juridique des situations de travail à risque.

472. La diversification des voies de recours à l'expertise par les représentants du personnel et la diversification des savoirs et des méthodes mobilisés par les experts en qualité du travail et de l'emploi paraissent de prime abord permettre une ouverture large à l'analyse des risques d'atteintes à la santé physique et mentale et leurs liens avec la dimension tant technique que sociale de l'organisation du travail. Toutefois, ces expertises apparaissent de plus en plus encadrées et montrent certaines limites.

B. Les limites de l'expertise en matière de qualité du travail et de l'emploi

473. Si l'expertise en qualité du travail et de l'emploi est assurément une voie essentielle de l'analyse des situations de travail à risques dans leurs différents aspects, elle nécessite des garanties légales suffisantes pour être menée avec qualité et pour éclairer utilement les représentants du personnel. Or, l'encadrement des moyens de l'expertise (1) comme les tentatives de contestation de son caractère autonome à l'égard des autres expertises demandées par l'employeur (2) sont de nature à en limiter autant sa qualité qu'à en affecter les fonctions.

.....
E. Lafuma in Jean-Benoît COTTIN et Emmanuelle LAFUMA, « CHSCT : quel contrôle de l'expertise ? », *RDT*, 2013, p. 379 ; Eric BERBER, « Controverse sur l'agrément d'experts CHSCT », *Santé & travail*, n° 78, avril 2012.

1371. Sur cette fonction de traduction de l'expertise : J.-P. BONAFÉ-SCHMITT, *op. cit.* Voir également, en matière d'expertise judiciaire : O. LECLERC, *op. cit.* n° 211, p. 172.

1. L'encadrement des moyens de l'expertise en qualité du travail et de l'emploi

474. Le double encadrement des délais et des coûts de l'expertise, réalisé par les récentes réformes du droit du travail, a été présenté comme une voie de « responsabilisation » des représentants du personnel¹³⁷². En fait de responsabilisation, elles sont de nature à substantiellement limiter l'hypothèse du recours à l'expertise ou sa qualité.

475. L'encadrement temporel de l'expertise. La loi du 17 août 2015¹³⁷³ a contribué à encadrer l'expertise de l'ex-CHSCT en l'assortissant de délais préfixes¹³⁷⁴, à l'instar des évolutions introduites par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 pour le comité d'entreprise¹³⁷⁵. La fusion des instances opérée par l'ordonnance du 22 septembre 2017¹³⁷⁶ a aligné les délais d'expertise et de consultation des ex-comités d'entreprises et des ex-CHSCT.

476. À défaut d'accord entre l'employeur et le CSE, et sauf cas spéciaux, le délai de consultation du comité est fixé à un mois, à compter de la transmission des informations nécessaires par l'employeur. À l'expiration de ce délai, en l'absence de remise du rapport, le comité est réputé avoir rendu un avis négatif. Ce délai est porté à deux mois en cas de recours à l'expertise et à trois mois lorsqu'une pluralité d'expertises est requise, nécessitant l'articulation des consultations du CSE central et des CSE d'établissements¹³⁷⁷.

Force est de constater que le législateur ne prévoit pas ici d'encadrement temporel différencié selon la taille de l'entreprise, ni même un allongement des délais de consultation lorsque l'expertise de l'expert-comptable et celle de l'expert habilité en qualité du travail et de l'emploi

1372. J.-B. COTTIN et E. LAFUMA, préc. L'argument patronal est repris, sans discussion, par le Conseil constitutionnel : Cons. n° 65, Cons. constit., 21 mars 2018, n° 2018-761, Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social : « le législateur a entendu souligner la responsabilité du comité social et économique en matière de recours à l'expertise ». Pour une critique : Pierre-Yves VERKINDT, « «... À celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré » ». La disparition du CHSCT et la santé au travail dans la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 », *Droit social*, 2018, p. 708.

1373. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; *JORF* n°0189 du 18 août 2015, p. 14346. Sauf dispositions législatives spéciales ou accord collectif d'entreprise et à défaut, d'accord entre l'instance et l'employeur, le CHSCT ou l'ICCHSCT se voyait fixé un délai de 15 jours minimum pour rendre son avis. À l'expiration de ce délai, ces instances étaient réputées avoir rendu un avis négatif. L'absence du rapport d'expertise avant cette date n'a pas pour effet de prolonger ce délai. Ainsi, à moins d'être privé de tout effet, le rapport d'expertise doit être rendu avant l'expiration du délai de consultation de l'instance. G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.* n° 433.34, p. 533

1374. L'expertise de l'ex-CHSCT se voyait de longue date assortie de délais de réalisation, toutefois, il ne s'agissait pas de délais préfixes. Ainsi, en matière de risques technologiques dans les installations classées (art L. 4523-5 c. trav. et R. 4523-2 et R. 4523-3 c. trav.). Et en cas d'expertise pour projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (Art. L. 236-9 c. trav. anc., issu de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail ; *JORF* n°5 du 7 janvier 1992, p. 319). L'expert avait un mois pour conduire son expertise, éventuellement prolongé pour « tenir compte des nécessités » de celle-ci, sans pouvoir excéder 45 jours. Cet encadrement avait été étendu par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 pour l'expertise en matière de restructurations (art. L. 4614-12-1 c. trav. anc.) à 60 jours maximum en cas d'instance de coordination de plusieurs CHSCT. En revanche, l'expertise en cas de risque grave n'était pas temporellement encadrée. P.-Y. VERKINDT, « Quand les conditions de travail s'invitent dans la sécurisation de l'emploi », préc ; F. COCHET, préc.

1375. Georges BORENFREUND, « Le comité d'entreprise : nouveaux enjeux », *RDT*, 2015, p. 17. Sur les délais de consultation du CE et la loi de sécurisation de l'emploi : Frédéric GÉA, « La réforme de l'information et de la consultation du comité d'entreprise », *Droit social*, 2013, p. 717 ; Arnaud MARTINON, « L'information et la consultation des représentants du personnel : nouveaux droits ou nouveau partage de responsabilités ? », *JCP S*, 2013, 1263.

1376. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, préc.

1377. Art. 2312-6 c. trav

sont demandées. Pourtant, la quantité de données traitées et la difficulté pour les représentants du personnel à appréhender ces rapports d'expertise auraient pu constituer un argument suffisant pour allonger les délais de consultation¹³⁷⁸.

477. L'encadrement des délais de consultation du CSE est assorti d'un encadrement des délais de remise de son rapport par l'expert. En principe, il doit rendre son rapport quinze jours avant l'expiration du délai de consultation du CSE. Ainsi, en matière d'expertise pour projet important, le délai d'expertise est de 45 jours. La détermination de ce délai est opérée sans égard pour l'étendue des missions confiées à l'expert en qualité du travail et de l'emploi. Pourtant, aux regards des différents objets qui peuvent entrer dans ses missions – de l'organisation technique à l'organisation sociale du travail – ou encore des savoirs mobilisés et des méthodes qu'il est susceptible d'employer, un tel délai semble court. L'encadrement des délais d'expertise pourrait ainsi avoir un effet négatif sur la qualité des expertises en matière de santé au travail.

478. Toutefois, l'expertise pour risque grave paraît devoir être exclue de l'encadrement général des délais d'expertise. En effet, le code du travail ne fixe ce délai que par référence au délai préfixe de consultation du CSE¹³⁷⁹. Or, l'expertise demandée par le CSE en matière de risque grave, si elle fait assurément l'objet d'une délibération du CSE, n'est pas incluse dans les consultations périodiques ou ponctuelles. Le CSE n'a pas d'avis à émettre¹³⁸⁰, mais tout au plus des vœux, résultats de sa délibération¹³⁸¹. En ce sens, à l'instar des dispositions antérieures à l'ordonnance du 22 septembre 2017, il pourrait être soutenu que cette expertise n'est pas encadrée par des délais légaux¹³⁸².

479. L'encadrement des délais d'expertise, quoiqu'il ne concerne pas également les différents cas de recours, pourrait constituer un frein à l'expertise en qualité du travail et de l'emploi, et singulièrement lorsqu'elle est relative à un projet de réorganisation du travail de l'employeur. À cette limitation s'ajoute une seconde liée au financement des expertises.

480. L'encadrement financier de l'expertise. Outre l'encadrement des délais de consultation, les récentes réformes ont profondément modifié le financement des expertises à un double titre.

1378. La difficulté est particulièrement sensible en matière de restructuration assortie de licenciements pour motif économique (art. L. 1233-34 c. trav.). Le code du travail prévoit un délai de consultation de deux mois, augmentant selon le nombre de licenciements envisagés. Mais, alors même que l'expertise est susceptible de porter autant sur le volet financier que sur le volet santé-sécurité, aucun allongement du délai de consultation n'est prévu. La difficulté pourrait trouver une voie d'élucidation si l'on considère que le CSE est consulté, d'une part, pour le projet de restructuration assorti de licenciement pour motif économique et, d'autre part, pour une décision d'aménagement important des conditions de santé, de sécurité ou des conditions de travail au titre de l'article L. 2312-8 c. trav. En vertu de la jurisprudence antérieure, le CHSCT devait être consulté préalablement au CE (Soc., 4 juill. 2012, n° 11-19.678). Aussi, il faudrait considérer que le CSE est préalablement consulté pour une telle décision d'aménagement important, et *ensuite*, sur le projet de restructuration, chacune de ces consultations étant soumises à son délai propre.

1379. Art. L. 2315-47 c. trav.

1380. Dans cette perspective, l'accord collectif d'entreprise ou à défaut l'accord entre le CSE et l'employeur n'aurait pas la possibilité de fixer de tels délais d'expertise non plus. L'art. L. 2312-19, 4° c. trav. prévoit la possibilité de fixer les délais dans lesquels le CSE rend les *avis* émis dans le cadre de ces attributions.

1381. L'art. L. 2312-15 c. trav. distingue les avis et les vœux émis dans le cadre des attributions consultatives du CSE. Si l'avis procède d'une délibération collective, les deux ne sauraient se confondre : Cass. Soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.206 ; *Bull. civ.*, V, n° 7 ; *RJS*, 2012/3, p. 214 ; *JCP S*, 2012, 1101, note Jean-Baptiste COTTIN ; *Droit social*, 2012, p. 318, note Franck PETIT ; *RDT*, 2012, p. 233, note Fabrice SIGNORETTO.

1382. G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, n° 433.31, p. 532

481. D'abord, et à la suite de la loi du 14 juin 2013 qui l'avait expérimenté pour les expertises du comité d'entreprise en matière d'orientations stratégiques, l'ordonnance du 22 septembre 2017¹³⁸³ a généralisé le co-financement de certaines expertises. À l'exception de l'expertise pour risque grave, intégralement financée par l'employeur, les expertises pour projet important ou d'introduction de nouvelles technologies, ou en vue de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle et sur les installations classées, sont en principe co-financées par l'employeur et le CSE à hauteur respective de 80 % et de 20 %¹³⁸⁴. Pis, le recours à l'expertise en matière de restructuration assortie de licenciement pour motif économique prévoit le financement intégral par l'employeur du seul expert-comptable. L'expert qui peut l'assister en vue d'analyser les effets sur la santé et les conditions de travail est lui rémunéré dans les mêmes conditions que l'expert libre, c'est-à-dire intégralement par le comité¹³⁸⁵.

Le co-financement des expertises par le CSE est de nature à limiter fortement l'effectivité de ces recours, particulièrement pour les petits comités, entraînant ainsi une disparité de traitement¹³⁸⁶. Une telle limitation pourrait être de nature à remettre en cause le principe constitutionnel de participation des travailleurs, par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination de leurs conditions de travail ainsi que l'exigence constitutionnelle de protection de la santé¹³⁸⁷. Ces arguments, avancés par les auteurs de la saisine du Conseil constitutionnel, n'ont cependant pas convaincu ce dernier¹³⁸⁸.

482. Ensuite, le financement des expertises modifié par l'effet de la fusion des instances représentatives. Auparavant, le CHSCT n'était pas pourvu de budget propre. Ainsi, l'annulation des délibérations de l'instance par le juge lorsque l'expertise n'était pas justifiée avait donné lieu à une jurisprudence byzantine, laissant malgré tout à la charge de l'employeur le coût de l'expertise¹³⁸⁹. Jugées inconstitutionnelles¹³⁹⁰, ces dispositions et leurs interprétations jurisprudentielles ont été réformées la loi Travail du 8 août 2016¹³⁹¹. L'employeur, s'il entend contester la nécessité de l'expertise,

1383. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, préc.

1384. Art. L. 2315-80, 2° c. trav. Il semble que les expertises en matière de risques technologiques, encore prévues par la quatrième partie du code du travail, soient incluses dans « les consultations ponctuelles hors celles visées au deuxième alinéa ». Toutefois, ces expertises sont intégralement prises en charge par l'employeur lorsque le budget de fonctionnement du comité social et économique est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise et n'a pas donné lieu à un transfert d'excédent annuel au budget destiné aux activités sociales et culturelles (art. L. 2315-80, 3° c. trav).

1385. L. 1233-34 c. trav. et art. L. 2315-81 c. trav. Sur l'articulation de ce cas de recours à l'expertise avec celui pour projet important, cf. *supra*, n° 463, p. 250.

1386. En ce sens : P.-Y. VERKINDT, « ... À celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré ». La disparition du CHSCT et la santé au travail dans la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 », préc.

1387. Sur la nature du droit à la protection de la santé, cf. *infra*, n° 1008, p. 533 et s.

1388. Cons. constit., 21 mars 2018, n° 2018-761, *Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social* point, n° 64.

1389. Cass. Soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218 ; *Bull. civ.*, V, n° 125 ; *RJS*, 2013/7, p. 485 ; *Cab. soc.*, 2013, 254, p. 275, note Florence CANUT ; *JCP S*, 2013, 1324, note Jean-Baptiste COTTIN ; *Droit ouvrier*, 2013, p. 633, note Karim HAMOUDI.

1390. Cons. constit., Décision n° 2015-500 QPC du 27 novembre 2015. Dans l'attente d'une modification législative, la chambre sociale avait maintenu sa position : Cass. Soc., 15 mars 2016, n° 14-16.242 ; *Bull. civ.*, V, n° 1086 ; *RDT*, 2016, p. 499, note Frédéric GUTOMARD ; *JSL*, 2016, 408, note Jean-Philippe LHERNOULD ; *Droit social*, 2016, p. 478, note Jean MOULY.

1391. Florence CANUT, « Contestations relatives à l'expertise décidée par le CHSCT : les apports de la loi Travail », *Cab. soc.*, 2017, n° 295, p. 219.

son coût ou le choix de l'expert doit saisir le président du TGI dans un délai de 10 jours à compter de la délibération du comité¹³⁹². Le juge statut en premier et dernier ressort dans un délai de 10 jours, suspensif¹³⁹³. Le CSE, doté d'un budget propre devra rembourser le coût des expertises en cas d'annulation définitive de la délibération de l'instance.

483. En somme, la double limitation temporelle et financière du recours à l'expertise pourrait constituer à terme, une remise en cause tant quantitative que qualitative des expertises relatives à la qualité du travail et de l'emploi. Est pourtant en jeu, la capacité pour des observateurs extérieurs à l'entreprise, d'analyser les risques liés à la santé physique et mentale en ayant une approche large de l'organisation du travail, tant dans sa dimension technique que sociale. Une telle analyse, peu prise en charge par l'inspecteur du travail et le médecin du travail, est pourtant essentielle à l'identification et à l'évaluation des risques, et partant à leur prévention.

484. En réalité, les récentes évolutions relatives à l'expertise en qualité du travail et de l'emploi ne visent pas tant à limiter toute expertise en matière de risques organisationnels, mais plutôt celle demandée par les représentants du personnel. Florissante, l'expertise demandée par l'employeur, sert désormais d'argument pour limiter la nécessité du recours à l'expertise indépendante du CSE.

2. Les tentatives de contestation du caractère autonome de l'expertise du CSE

485. L'employeur dispose de plusieurs voies pour contester le recours des représentants du personnel à un expert en qualité du travail et de l'emploi sur plusieurs fronts. Outre l'étendue des missions de l'expert et le coût de l'expertise, l'employeur peut contester le *choix de l'expert* ou la *nécessité de l'expertise*¹³⁹⁴.

486. La contestation de la qualité de l'expertise. L'expert est librement choisi par le CSE sur la liste des experts agréés ou habilités¹³⁹⁵. La chambre sociale de la Cour de cassation a eu plusieurs fois l'occasion de préciser que les compétences de l'expert, s'il a été agréé, ne peuvent pas être contestées¹³⁹⁶. Sans doute les juges adopteront-ils la même solution en matière d'habilitation et de certification. En revanche, la qualité de son rapport peut entraîner davantage de discussions, notamment en vue de fixer les honoraires de l'expert¹³⁹⁷.

1392. Art. R. 2315-49 c. trav.

1393. Art. L. 2315-86 c. trav.

1394. Art. L. 4614-13 c. trav. anc. sur le CHSCT, et désormais, art. L. 2315-86 c. trav.

1395. Cf. *supra*, n° 466, p. 252 et s.

1396. Par exemple : Cass. Soc., 8 juillet 2009, n° 08-16.676 ; *Bull. civ.*, V, n° 183 ; *RJS*, 2009/10, p. 707 ; *JCP S*, 2009, 1456, note Jean-Baptiste COTTIN.

1397. La contestation par l'employeur des coûts de l'expertise n'exclut pas toute appréciation du travail effectivement réalisé : Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-19.640 ; *Bull. civ.*, V, n° 12 ; Note sous Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-19.640, préc. ; *SSL*, 2013, 1599, note Jean-Baptiste COTTIN ; *RDT*, 2013, p. 347, note Fabrice SIGNORETTO. En ce sens : E. Lafuma in J.-B. COTTIN et E. LAFUMA, préc. Pour une analyse sociologique des débats autour du cahier des charge de l'expert et des honoraires, révélant un conflit sur la manière de concevoir les liens entre le travail et la santé psychique : Baptiste GIRAUD, « Du soutien aux syndicats à l'appui au « dialogue social ». Une reconfiguration sous tension des relations entre cabinets d'experts et militants syndicaux », *Agone*, n° 62, 2018, p. 105.

Si la qualité de l'expertise réalisée par un expert agréé ou habilité ne peut être contestée par l'employeur, la *nécessité* de celle-ci est sujette à un mouvement jurisprudentiel et contentieux plus complexe.

487. La contestation de la nécessité de l'expertise. Des employeurs tendent à contester la nécessité de l'expertise en invoquant l'existence d'expertises déjà réalisées à leur initiative ou par des instances internes à l'entreprise, notamment mises en place par accord collectif¹³⁹⁸. L'argument s'appuie moins sur la contestation de l'existence d'un risque grave¹³⁹⁹ ou d'un projet important¹⁴⁰⁰ que sur l'utilité du recours à une autre expertise alors que les risques sont déjà identifiés, analysés et évalués par d'autres. Dans cet argumentaire, l'expertise demandée par les représentants du personnel est présentée comme « l'ultime recours »¹⁴⁰¹, après épuisement des ressources internes à l'entreprise.

Plusieurs jugements de cours d'appel se montrent sensibles à cet exposé. Une décision de la cour d'appel de Paris en date du 2 octobre 2008 a admis le recours du CHSCT pour risque grave malgré l'existence d'un groupe pilote mis en place par le seul employeur. Dans leur motivation, cependant, les juges laissent planer une ambiguïté sur l'articulation de ces deux types d'expertise. Ils font valoir que ce groupe pilote ne pouvait faire obstacle à l'expertise du CHSCT parce qu'il ne fonctionnait presque pas et ne constituait pas une « structure compétente et fiable »¹⁴⁰². Dans le même sens, il a pu être jugé qu'un tel comité de pilotage ne faisait pas échec à la demande du CHSCT s'il restait inactif¹⁴⁰³, ou encore que les enquêtes réalisées par cette structure n'était pas adaptée aux risques en cause dans la demande d'expertise¹⁴⁰⁴.

Ces décisions laissent entendre que l'expertise déjà réalisée par l'employeur, y compris par une structure interne, est de nature à rendre inutile le recours à l'expertise de l'ex-CHSCT ou du CSE, dès lors que ces expertises *existent* et sont *pertinentes* et *fiables*. Des cours d'appel se sont ainsi engagées plus franchement dans cette voie en déniaut aux représentants du personnel la possibilité de recourir à un expert¹⁴⁰⁵.

1398. L'argument n'est pas entièrement nouveau, mais il s'est particulièrement développé en matière de souffrance au travail et de risques psychosociaux : Jacques GRINSNIR, « L'appel à l'expert du CHSCT », *Droit ouvrier*, 1996, p. 15 ; Patrice ADAM, « Souffrance au travail, initiatives patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT », *Droit ouvrier*, 2009, p. 261. Sur ces accords collectifs, cf. *supra*, n° 356, p. 199 et s.

1399. Cf. *supra*, n° 454, p. 247 et s.

1400. Cf. *supra*, n° 457, p. 248 et s.

1401. B. TEYSSIE, « Les moyens du CHSCT », préc. Cette position était celle qui ressortait d'une circulaire ancienne, dont on ne retrouve plus trace dans les circulaires plus récentes : P. ADAM, « Souffrance au travail, initiatives patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT », préc.

1402. CA Paris, 2 octobre 2008, CHSCT et a/c/ SA IBM France ; P. ADAM, « Souffrance au travail, initiatives patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT », préc. La décision n'est pas rendue sur une instance mise en place par accord collectif. Prenant acte, IBM a négocié un accord collectif signé le 16 avril 2010, évitant de peu l'exercice du droit d'opposition, et mettant en place un comité national paritaire de la prévention et de la réduction du stress, où siègent seulement les organisations syndicales signataires. Une telle structure paritaire serait-elle de nature à entraîner la conviction d'un juge de l'absence de nécessité d'expertise du CSE ou de l'ex-CHSCT ? Accord IBM France sur les principes méthodologiques et actions visant à prévenir et à réduire le stress au travail, 16 avril 2010, art. 3 A.

1403. CA Angers, 6 juillet 2016, n° 16/02164.

1404. CA Poitiers, 4 janvier 2012, n° 11/04648. L'expertise apparaissait être l'ultime recours à une situation exceptionnelle. Seuls des spécialistes ont des compétences en matière de psychologie sociale et ils sont seuls capables de procéder à des investigations complexes. Aucun abus ne saurait être reproché au CHSCT.

1405. CA Lyon, 27 janvier 2017, n° 15/02276 ; CA Caen, 16 mars 2018, n° 17/00055.

488. La Cour de cassation, cependant, n'admet pas une telle interprétation de la référence légale à la *nécessité* de l'expertise. Ainsi, dans un arrêt du 26 mai 2015, la chambre sociale censure la décision des juges du fond qui avait annulé le recours à l'expertise du CHSCT. Selon les juges d'appel, si le risque grave était identifié et actuel, il avait déjà fait l'objet d'une expertise par un cabinet mandaté par le seul employeur, et partant, l'expertise demandée par le CHSCT était inutile. De façon lapidaire, la chambre sociale décide que ces motifs sont inopérants et que la cour d'appel a ainsi violé la loi¹⁴⁰⁶. Selon la chambre sociale de la Cour de cassation, l'utilité ou la nécessité du recours à l'expertise s'analyse donc uniquement au regard de la caractérisation du risque grave ou du projet important. Elle affirme le caractère « autonome et indépendant »¹⁴⁰⁷ de l'expertise décidée par les représentants du personnel à l'égard d'expertises patronales ou de comités pilotes.

489. Comme a pu le rappeler le Conseil constitutionnel dans une décision récente, les dispositions légales garantissant le recours à l'expertise par l'ex-CHSCT constituent une mise en œuvre des « exigences constitutionnelles de participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail ainsi que de protection de la santé des travailleurs, qui découlent des huitième et onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 »¹⁴⁰⁸. L'expertise en qualité du travail et de l'emploi est ainsi protégée par la double inscription sous des exigences constitutionnelles. Elle ne constitue pas un simple mode d'analyse des situations de travail à risque dans l'entreprise, parmi d'autres, mais un outil au service des représentants du personnel¹⁴⁰⁹. Ce recours à l'expertise leur permet de se doter de leur analyse propre, et de la confronter ensuite à l'analyse de l'employeur¹⁴¹⁰. L'expertise, en cela, se range sous le principe de participation des travailleurs.

490. L'affirmation du caractère autonome et indépendant de l'expertise des représentants du personnel a d'autres mérites. En garantissant la pluralité d'expertises sur une même situation de travail, elle autorise la confrontation des points de vue, non seulement de l'employeur et des représentants du personnel, mais également des méthodes et des conceptions des risques sur lesquelles elles reposent¹⁴¹¹. Elle constitue en cela un soutien supplémentaire à la diversification des regards portés sur les risques professionnels.

1406. Cass. Soc., 26 mai 2015, n° 13-26.762 ; inédit ; *RJS*, 2015/8, p. 539. Ou encore Cass. Soc., 23 janvier 2002 99-21.498 ; inédit.

1407. E. Lafuma in J.-B. COTTIN et E. LAFUMA, préc.

1408. Conseil n° 2015-500 QPC du 27 novembre 2015, cons. n° 8.

1409. Comme le précisent les études sociologiques, les effets de l'analyse des risques telle qu'elle ressort de l'expertise dépendent des mobilisations qui en sont faites, particulièrement par les représentants du personnel. En ce sens : P. BOUFFARTIGUE, V. DUFLLOT et B. GIRAUD, », *op. cit* ; Ludovic JAMET et Arnaud MIAS, « Les CHSCT : une institution en mal de connaissances ? Le cas des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction », *La Revue de l'I^{re}*, n° 74, 2012, p. 75. Les expertises servent à « rélégitimer » la parole des représentants des travailleurs : Nicolas SPIRE, « L'expertise CHSCT : engagement ou indépendance ? Quelques réflexions autour du positionnement et du rôle de l'expertise CHSCT », *Nouvelle revue du travail*, 3, 2013, [en ligne] mis en ligne le 30 octobre 2013, <http://journals.openedition.org/nrt/1316>, consulté le 27 juin 2018.

1410. En ce sens : J. GRINSNIR, préc ; P. ADAM, « Souffrance au travail, initiatives patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT », préc. Sur l'analyse des risques menée par le CSE, *cf. infra*, n° 518, p. 278 et s.

1411. Sur cette pluralité d'analyse, particulièrement en matière de santé mentale : G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.* n° 431.21 et s., p. 500 et s.

Conclusion de paragraphe

491. La diversification des cas de recours à l'expertise des représentants du personnel constitue une invitation à l'entrée dans l'entreprise d'un nouvel observateur des situations de travail. L'expert, appelé par les représentants du personnel à analyser l'organisation du travail dans sa dimension tant technique que sociale, contribue à révéler les risques qu'elle fait peser sur la santé physique et mentale. À l'image de son titre, l'expert est habilité juridiquement à investir très largement le champ des risques professionnels. Avec lui, l'expert importe de nouveaux savoirs et de nouvelles méthodes, issues de l'ergonomie, de la psychologie ou de la sociologie, qui enrichissent la connaissance des situations de travail à risque.

L'expert habilité en qualité du travail de l'emploi, cependant, n'est pas seulement le garant d'un diagnostic clinique, scientifiquement établi, sur l'existence et la gravité des risques dans l'entreprise. L'expertise, qui dépasse la seule activité clinique, est mise au service des représentants du personnel afin qu'ils exercent utilement leur compétence, et qu'ils puissent établir une contre-analyse de la situation présentée par l'employeur. Si les cas de recours à l'expertise permettent à un observateur extérieur à l'entreprise d'analyser la situation de travail à l'aide de ses connaissances et de son expérience, celle-ci s'inscrit dans le cadre des relations collectives de travail. En somme, le recours à l'expert habilité permet un « conflit éclairé »¹⁴¹² sur les risques, organisé par le droit du travail.

Voie essentielle de l'analyse et des contre-analyses de l'organisation du travail et de la santé mentale, l'expertise en qualité du travail et de l'emploi, apparaît pourtant de plus en plus enserrée entre limitation des moyens et critiques de son utilité. À l'image des inspecteurs du travail et des médecins du travail, les experts se verraient-ils bientôt contester la pleine capacité d'investigation des liens entre l'organisation du travail et la santé ?

1412. L'expression est empruntée à : Jacques Roux, « Le conflit éclairé. L'évolution de l'intervention de l'expert-compatible auprès du comité d'entreprise », *Situation d'expertise et socialisation des savoirs. Actes de la table-ronde du CRESAL des 14 et 15 mars 1985*, Saint-Etienne, 1985, p. 175-184.

CONCLUSION DE SECTION

492. Attaché à la naissance du droit du travail, le corps des inspecteurs du travail constitue le premier type d'observateurs savants à pénétrer de leurs regards les murs de l'entreprise pour y contrôler le respect du droit, et de plus en plus, l'existence de situations de travail à risque. Le médecin du travail, examinant autant les travailleurs que le milieu de travail, complète ces observations et leur confère toute l'aura de la médecine clinique. Pourtant, ces deux acteurs historiques de l'observation savante des situations de travail à risque peinent, par manque de moyens légaux et matériels, à percevoir l'ensemble des risques et leurs liens avec l'organisation du travail, et particulièrement les risques psychosociaux. Le droit de la santé et de la sécurité au travail ne semble pas toujours leur reconnaître la pleine compétence pour établir une relation de cause à effet, lorsque sont en cause les pratiques de management et la dimension sociale de l'organisation du travail. Inspecteur et médecin du travail sont pour l'essentiel cantonnés à l'observation des atteintes à la santé physiques causées par les choses du travail utilisées ou par le contenu des tâches. Dans les marges laissées, de nouveaux experts apparaissent.

Ces experts en qualité du travail et de l'emploi renouvellent profondément le sens du regard clinique. Choisis par les acteurs de l'entreprise plutôt qu'à raison de leur appartenance à un corps ou à une profession réglementée, ils modifient les conditions juridiques de l'appel aux connaissances scientifiques. Avec eux, le droit se fait plus perméable à de nouveaux types de savoirs issus de l'ergonomie, de la psychologie ou de la sociologie. Ces savoirs permettent une investigation plus approfondie des effets de l'organisation du travail dans ses multiples dimensions sur les risques professionnels et particulièrement les risques psychosociaux. Cependant, les récentes restrictions du recours à ces experts par les représentants élus du personnel constituent une limite de taille à la pleine analyse.

Les experts ne contribuent pas seulement à renouveler le regard porté par les savants sur les situations de travail. Sensibles à la parole des travailleurs qui révèlent les cas de souffrance au travail dans les connaissances et les méthodes mobilisées, ces experts au service des représentants élus des travailleurs interrogent la place de l'expression individuelle et collective dans l'identification des situations de travail à risque.

SECTION 2 : LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS ET DE LEUR REPRÉSENTANTS À L'IDENTIFICATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL À RISQUE

493. L'alinéa 8 du Préambule à la Constitution de 1946 garantit la participation des travailleurs, par l'intermédiaire de leurs représentants, « à la détermination des conditions de travail et à la gestion des entreprises ». Il découle de ce principe de participation un droit de contrôle des décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail¹⁴¹³, et l'ouverture de négociations collectives sur la prévention des risques professionnels¹⁴¹⁴. Si ce principe assure la participation des travailleurs et de leurs représentants à la réduction des risques, il paraît également assurer leur participation à l'identification des situations de travail à risque. L'organisation de l'expression sur les conditions de travail, les procédures d'urgence visant à préserver la santé et la sécurité des salariés¹⁴¹⁵, ou les missions des représentants élus en la matière, constituent autant de voies par lesquelles le droit de la santé au travail assure la participation des travailleurs et de leurs représentants à l'identification des situations de travail à risque.

À l'image de la clinique médicale ou de la psychologie clinique, le droit du travail semble laisser une place à l'expression individuelle et collective des travailleurs dans l'identification des risques professionnel. Cette expression n'est cependant pas en tout point similaire à la parole d'un patient face à un médecin. Elle n'est pas seulement l'écho d'un ressenti ou d'une expérience subjective sur une situation de travail. Encadrée et façonnée par le droit du travail, elle participe à l'élaboration des causalités juridiques.

L'intégration de l'expression individuelle et collective des travailleurs dans cette fabrique de la causalité n'opère pas avec la même intensité lorsque sont en cause les risques liés à la santé physique ou mentale, ou la dimension technique ou sociale de l'organisation du travail. L'encadrement de l'expression individuelle des travailleurs révélant les risques (§1), ou de la mission d'analyse des représentants élus du personnel (§2), les termes d'une participation inégale des travailleurs et de leurs représentants en fonction des risques et des aspects du travail en cause.

§1. La révélation des risques par l'expression individuelle des travailleurs

494. La reconnaissance de la parole des travailleurs dans l'entreprise marque l'histoire du droit du travail¹⁴¹⁶. Leur expression sur les risques professionnels et l'organisation du travail est toutefois de facture relativement récente naît avec le droit d'expression directe et le droit de retrait. La

1413. Cf. supra, chap. 2, p. 000.

1414. Cf. supra, chap. 3, p. 000.

1415. Manuella GRÉVY, « Les procédures d'urgence », 2011, p. 764. Pour certains, ce droit des procédures, à côté du droit substantiel, est à renforcer aux fins de développer la prévention de la santé au travail : Patrick CHAUMETTE, « Le contentieux pénal : entre répression et réparation, les nouveaux contours de la responsabilité », *Droit ouvrier*, 2003, p. 109.

1416. J. Le GOFF, *op. cit.*

promotion du travailleur-citoyen¹⁴¹⁷ par les lois Auroux marque un tournant. En effet, les dispositifs de prise en compte de la parole des travailleurs paraissent se multiplier avec les différentes protections accordées aux lanceurs d'alerte. Par leur parole sur leur travail ou sur les dangers qu'il suscite les travailleurs semblent amenés à participer à l'identification des situations de travail à risques, au plus près de là où elles sont vécues¹⁴¹⁸.

495. La parole, dans la clinique médicale, constitue la prise en compte de la perception du patient sur son état et sa souffrance. Elle fait entendre les symptômes d'une maladie au médecin, et contribue à l'élaboration du diagnostic¹⁴¹⁹. Le droit du travail offre une protection et le cadre de procédures d'émergence de cette parole. Saisie par les catégories du droit, elle se fait expression individuelle. Par l'encadrement de l'expression des travailleurs et de ses suites, le droit du travail permet qu'elle soit prise en compte dans l'identification des situations de travail à risques.

Tous ces dispositifs juridiques ne sont pas équivalents dans leur traitement de l'expression individuelle et dans sa prise en compte aux fins d'identification des situations de travail à risques. Le cadre juridique de l'expression individuelle des travailleurs peut permettre la prise en compte de la perception des risques qui les affecte (A). De plus en plus, le droit accord la protection des témoignages sur les risques (B).

A. La réception juridique de la perception des risques par les travailleurs

496. La parole des travailleurs révèle leur perception du travail, des dangers et des risques. Importante en matière de santé physique, la parole s'avère essentielle en matière de santé mentale. Ces risques, invisibles, ne peuvent être observés qu'indirectement par des indicateurs¹⁴²⁰, ou par la plainte de ceux qui en souffrent. Si de prime abord la perception des dangers et de ses liens avec l'organisation du travail semble loin de l'établissement prouvé d'un lien de causalité, l'ordre juridique n'est toutefois pas insensible à cette voie de la participation des travailleurs à l'identification des situations de travail à risques. Le droit du travail organise l'expression individuelle des travailleurs, lui donne des cadres, et assure ainsi une forme de réception juridique de la perception des travailleurs.

Le droit d'expression directe et collective permet une prise en compte de la perception des travailleurs sur l'organisation du travail (1), tandis que le droit de retrait assure la protection d'un travailleur qui cesse le travail à raison de sa perception du danger (2).

1417. Philippe WAQUET, « La loi du 4 août 1982 : les libertés du citoyen entrent dans l'entreprise » in Jacques LE GOFF (dir.), *Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007)*, coll. « Pour une histoire du travail », PUR, Rennes, 2008, p. 83-98.

1418. Sur l'expression : Nathalie FERRÉ, « Les acteurs de l'organisation du travail : quelques éléments du contexte juridique » in Valérie GANEM, Emmanuelle LAFUMA et Constance PERRIN-JOLY (dir.), *Interroger les nouvelles formes de gestion des ressources humaines : dispositifs de personnalisation, acteurs et effets*, coll. « Le travail en débat », Octarès, Toulouse, 2017, p. 33-48.

1419. Jean-François BRAUNSTEIN, « Symptôme », in Dominique LECOURT, *Dictionnaire de la pensée médicale*, PUF, 2004, Paris, p. 1098-1104.

1420. Cf. *supra*, n° 356, p. 199 et s.

1. Le droit d'expression directe et collective et la perception de l'organisation du travail

497. Le droit d'expression directe et collective des travailleurs est né avec la quatrième loi Auroux du 4 août 1982¹⁴²¹, mais il plonge ses racines dans la critique des conditions de travail qui se déploie dans les années 1970¹⁴²². Présenté comme un « texte sans importance » par son caractère inusité¹⁴²³, il est considéré par une part de la doctrine comme un outil d'identification des risques et de transformation des conditions de travail et d'organisation du travail¹⁴²⁴, et à ce titre régulièrement évoqué¹⁴²⁵.

Organisé collectivement¹⁴²⁶ sur le temps et le lieu de travail, et rémunéré comme tel¹⁴²⁷. Le droit d'expression directe et collective assure la protection des opinions émises par les travailleurs dans ce cadre¹⁴²⁸. En cela, il encadre et même organise un véritable droit de critique sur le travail et son organisation et créé une « logique d'insubordination »¹⁴²⁹ dans la relation entre travailleurs et employeur. La physionomie originale de ce dispositif et son récent remaniement par l'ordonnance 22 septembre 2017 relative à l'organisation du dialogue social¹⁴³⁰ permettent d'élucider plus avant les modalités par lesquelles l'expression des travailleurs peut participer de l'identification des risques dans l'entreprise.

498. L'expression directe et la perception des travailleurs sur l'organisation du travail. Le droit d'expression directe et collective a pour titulaires les travailleurs¹⁴³¹. Ce droit leur permet ainsi de s'exprimer directement, sans le média de leurs représentants. À l'occasion de l'adoption de la quatrième loi Auroux, le ministre du Travail avait précisé que caractère direct « implique très clairement l'individualisation de l'expression »¹⁴³².

Pareille individualisation ne résulte pas seulement des modalités d'expression mais de son contenu même. Le droit d'expression directe organise l'expression des travailleurs sur « le contenu,

1421. Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise ; *JORF* du 6 août 1982 p. 2518.

1422. Sur ce thème et sur le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail, *cf. supra*, n° 117, p. 82 et s.

1423. Gérard ADAM, « À propos du “ droit d'expression des salariés ” : réflexions critiques sur un texte sans importance », *Droit social*, 1982, p. 288. Ce droit est peu usité, si ce n'est au début : Bernard BOYER, « Bilan sur l'application de la loi sur l'expression des salariés au 15 mai 1983 », *Droit social*, 1983, p. 445.

1424. Jean-Paul JACQUIER, « Droit d'expression : si c'était cela aussi la transformation d'une société ? », *Droit social*, 1983, p. 561 ; Michelle BONNECHÈRE, « Expression des travailleurs sur les conditions et l'organisation du travail : un droit à saisir », *Droit ouvrier*, 1982, p. 461. Sur la dimension transformatrice du droit d'expression directe, *cf. infra*, n° 1053, p. 558 et s.

1425. Par exemple, récemment : Jean-Emmanuel RAY, « Éruption et représentations », *Droit social*, 2019, p. 188.

1426. Art. L. 2281-5 et art. L. 2281-11 c. trav.

1427. Art. L. 2281-4 c. trav.

1428. Art. L. 2281-3 c. trav.

1429. Olivier LECLERC, « La protection du salarié lanceur d'alerte » in Emmanuel DOCKÈS (dir.), *Au cœur des combats juridiques. Pensées et témoignages de juristes engagés*, coll. « Thèmes et commentaires », Dalloz, Paris, 2007, p. 287-298.

1430. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; *JORF* n° 0223 du 23 septembre 2017.

1431. Art. L. 2281-1 c. trav. : « Les salariés bénéficient [...] ».

1432. Séance du 18 mai 1982, *JORF* Débats Ass. Nat., p. 2364. Patrice ADAM, *L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2005, p. 39, n° 47 ; Antoine JEAMMAUD, « La place du salarié individu dans le droit français du travail » in, *Le droit collectif du travail. Études en hommage à Mme le Professeur Hélène Sinay*, Peter Lang, Berne, 1994, p. 349.

les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail »¹⁴³³. En visant autant le contenu des tâches que les conditions de travail et plus largement l'organisation du travail, le droit d'expression directe ne se limite ni à la dimension physique de la santé ni à la dimension technique du travail, mais s'ouvre à la dimension mentale de la santé et à l'organisation sociale et hiérarchique du travail¹⁴³⁴. Les termes employés marquent le domaine de cette expression. Elle concerne « ce qui est directement vécu par le travailleur »¹⁴³⁵. L'usage du pronom possessif signe un autre degré de l'individualisation de l'expression. S'exprimant sur *leur* travail, les titulaires de ce droit sont amenés à exprimer des « opinions »¹⁴³⁶ sur la façon dont ils le vivent et sont affectés par lui. En cela, ce droit d'expression directe ne constitue pas seulement une modalité de distribution et de protection de la parole au sein de l'entreprise, mais aussi l'expression de la perception subjective des travailleurs sur *leur* travail¹⁴³⁷.

Au-delà de sa contribution à l'émergence de la notion d'organisation du travail, le droit d'expression directe et collective participe d'un mouvement plus large de reconnaissance du travailleur-individu¹⁴³⁸, et de sa contribution active à la prévention de la santé¹⁴³⁹. Par ce biais, les travailleurs peuvent émettre des propositions en vue d'améliorer les conditions de travail¹⁴⁴⁰, mais, bien plus, ils peuvent contribuer à l'identification des dangers et des risques que font peser les conditions de travail et l'organisation du travail sur leur santé et notamment leur santé mentale¹⁴⁴¹. En cela, le droit d'expression directe participe de la multiplication des dispositifs d'alerte dans l'entreprise¹⁴⁴².

499. L'expression collective et l'identification des risques organisationnels. Le droit d'expression directe ne manifeste pas seulement l'émergence d'une parole individualisée et subjective des travailleurs sur l'organisation du travail. L'expression est directe mais également *collective*. Ce caractère collectif se manifeste par les modalités d'organisation du droit d'expression directe par la négociation collective ou après consultation des représentants du personnel¹⁴⁴³. Mais le dispositif consacre bien plus. En effet, le caractère collectif est rapporté à l'expression elle-même plutôt qu'au droit. Le législateur suggère ainsi que ce droit n'est pas la simple addition des expressions directes et

1433. Art. L. 2281-1 c. trav. Sur la contribution de ce droit à la mise en lumière de l'organisation du travail, *cf. supra*, n° 132, p. 89.

1434. En prévoyant des modalités particulières d'expression du personnel d'encadrement, le droit d'expression directe et collective manifeste d'ailleurs l'une des rares références explicites à la ligne hiérarchique dans l'organisation du travail *Cf. supra*, n° 229, p. 138.

1435. Jean RIVERO et Jean SAVATIER, *Droit du travail*, PUF, 9^e éd., Paris, 1984, p. 569.

1436. Art. L. 2281-3 c. trav. Dans son sens premier, l'opinion est la « manière de penser sur un sujet ou un ensemble de sujets, [le] jugement personnel que l'on porte sur une question, qui n'implique pas que ce jugement soit obligatoirement juste ». « Opinion », *TLFI*, 1^{er} sens.

1437. En cela, ce droit laisse une place à la subjectivité du travail, c'est-à-dire à l'investissement du sujet dans le travail, la capacité de s'éprouver soi-même, par son corps, dans sa rencontre avec le monde : Christophe DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, coll. « Points. Essais », Ed. du Seuil, rééd. (1^{er} éd. 1998), Paris, 2009.

1438. A. Jemmaud, « La place du salarié individu dans le droit français du travail », *op. cit.* ; P. ADAM, L'individualisation du droit du travail ... *op. cit.*

1439. Sur cette figure du travailleur sujet de droit, *cf. infra*, n° 945, p. 499 et s.

1440. *Cf. infra*, n° 1053, p. 558 et s.

1441. N. FERRÉ, *op. cit.*, p. 41-42.

1442. O. LECLERC, « La protection du salarié lanceur d'alerte », *op. cit.*

1443. Reste que l'articulation entre les travailleurs pris individuellement ou comme collectivité de travail à l'aune de ce droit ne saurait exclure une articulation sur le plan de l'expression elle-même entre travailleurs et leurs représentants : J.-E. RAY, préc. Sur lien syndicats-travailleurs : Georges BORENFREUND, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Droit social*, 1991, p. 685.

individuelles, mais qu'il constitue un échange entre collègues d'une même collectivité de travail¹⁴⁴⁴. Le droit d'expression directe et collective suppose ainsi la réunion dans une même unité de temps et de lieu des travailleurs unis par une même organisation du travail.

Le caractère collectif de l'expression constitue un enjeu essentiel de l'identification des risques dans l'entreprise, et particulièrement des risques psychosociaux. En effet, elle permet de « dépasser le caractère apparemment individuel » de ces risques, pouvant être plus aisément renvoyés à une vulnérabilité personnelle plutôt qu'à un danger lié à l'organisation du travail. Le droit d'expression directe et collective permet ainsi de « socialiser la parole »¹⁴⁴⁵, et par là d'identifier et de révéler les risques professionnels et leurs incidences – perçues – tant physiques que psychiques.

500. Les tentatives d'encadrement du droit d'expression directe et collective par l'ordonnance du 22 septembre 2017¹⁴⁴⁶. Le droit d'expression directe et collective est longtemps resté en marge des réformes du droit du travail. Il n'a cependant pas échappé aux considérables évolutions apportées par les ordonnances du 22 septembre 2017 et plus particulièrement au mouvement d'extension du champ laissé à l'accord collectif¹⁴⁴⁷. L'article L. 2281-1 du code du travail prévoit désormais que l'accès à ce droit d'expression directe et collective peut être assuré « par le recours aux outils numériques sans que [son exercice] ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise ». En apparence anodin, l'ajout est en réalité porteur lourd d'une double menace.

La première menace découlant de l'ajout à l'accès aux outils numériques par l'ordonnance du 22 septembre 2017 tient aux incertitudes sur le caractère collectif du droit d'expression directe¹⁴⁴⁸. La rédaction de l'article est elliptique. Il n'est ainsi pas précisé les types d'outils numériques visés, et notamment à leur caractère interne ou externe à l'entreprise¹⁴⁴⁹. L'accès à des outils numériques permet-il de garantir le caractère collectif de l'échange et de la discussion autour des conditions et de l'organisation du travail ? Rien n'est moins sûr. Les échanges organisés sous forme de forum ou de boucle d'emails, n'auraient certainement pas la même qualité que de véritables réunions¹⁴⁵⁰.

La seconde menace tient à une forme de renforcement de l'encadrement de l'expression des salariés. Pas plus que les outils numériques, les droits et obligations des salariés ne sont précisés par l'article L. 2281-1 du code du travail. Une interprétation peut être trouvée dans l'accord cadre national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail¹⁴⁵¹ qui rappelle que

1444. L'exercice collectif de ce droit devrait exclure la remise d'une boîte à idées ou d'un registre consignant les demandes individuelles : Antoine MAZEAUD, « Droit d'expression des salariés », in Répertoire de droit du travail, Dalloz, 2017, n° 42. Sur les différentes figure de la collectivité de travail : Pierre-Yves VERKINDT, « La collectivité de travail », *Droit social*, 2012, p. 1006.

1445. Christine LABBÉ, « Agir sur le processus de harcèlement : l'enrayer et le prévenir », *Droit ouvrier*, 2002, p. 267.

1446. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, préc.

1447. La réforme a supprimé le contenu obligatoire de l'accord collectif devant organiser ce droit (compr. art. L. 2281-11 c. trav. anc.). Désormais, ces dispositions sont supplétives. Ces stipulations ne sont obligatoires qu'à défaut d'accord relatif à l'organisation de la négociation obligatoire ou lorsqu'il n'est pas respecté.

1448. Jean-Emmanuel RAY, « Des conditions de travail aux conditions de vie dans l'entreprise », *Droit social*, 2015, p. 100.

1449. Sur la distinction : Jean-Emmanuel RAY, « Actualités des TIC », *Droit social*, 2011, p. 933.

1450. De plus, le contrôle de l'expression au temps et lieu de travail, rémunérée comme du temps de travail effectif est susceptible de poser quelques difficultés.

1451. Sur cet ANI, cf. *supra*, n° 94, p. 66 et s.

« l'expression des salariés doit s'inscrire dans le respect de l'entreprise » et qu' « elle ne doit en aucun cas se traduire par la diffusion sur les réseaux sociaux d'éléments visant à discréditer l'entreprise »¹⁴⁵².

Les dispositions de cet accord, prolongées par la nouvelle rédaction de l'article L. 2281-1 du code du travail, entretiennent une confusion entre d'une part, le droit d'expression directe et collective et ses modalités d'exercice, et d'autre part, la liberté d'expression protégée par l'article L. 1121-1 du même code¹⁴⁵³ et la protection des lanceurs d'alerte¹⁴⁵⁴. En effet, l'usage d'informations internes à l'entreprise est consubstantiel à l'exercice du droit d'expression directe, cantonné à l'intérieur du cadre de l'entreprise¹⁴⁵⁵. En revanche, l'usage d'informations sur l'entreprise en dehors de ce cadre est limité par l'abus de la liberté d'expression¹⁴⁵⁶ ou la protection des lanceurs d'alerte¹⁴⁵⁷. Toutefois, la confusion entretenue entre l'exercice du droit d'expression directe et collective et les « droits et obligations » des salariés pouvant soit caractériser l'abus de la liberté d'expression soit limiter l'usage des informations recueillies par les lanceurs d'alerte, ne semble pas de nature à modifier l'état de la jurisprudence¹⁴⁵⁸. Les propos tenus dans le cadre du droit d'expression directe sont en effet insusceptibles de sanction¹⁴⁵⁹.

501. Si le droit du travail assure une forme de réception des perceptions des travailleurs sur l'organisation du travail, les suites qui lui sont données sont limitées. L'employeur n'a aucune obligation de les prendre en compte, si ce n'est en vertu de ses obligations générales de prévention, et la transmission des résultats de l'exercice de ce droit doivent être seulement transmises aux représentants élus du personnel, dans des modalités fixées par accord collectif¹⁴⁶⁰.

Un autre dispositif juridique assure la réception juridique des perceptions d'un travailleur sur les dangers qu'il subit, et leur confère des suites plus importantes.

2. Le droit d'alerte et de retrait et la perception du danger

502. À l'instar du droit d'expression directe et collective, le droit de retrait du salarié institué par la quatrième loi Auroux¹⁴⁶¹, constitue un pilier du droit fondamental à la protection de la

1452. Art. 12, ANI du 19 juin 2013, préc.

1453. Droit d'expression directe et liberté d'expression sont indépendants l'un de l'autre : Cass. Soc., 28 avril 1988, n° 87-41.804, *Clavaud*; *Bull. civ.*, V, n° 257; Cass. Soc., 14 décembre 1999, n° 97-41.995; *Bull. civ.*, V, n° 488; *D.*, 2000, p. 40; *Droit social*, 2000, p. 163, ccl. Jacques DUPLAT; *RTD civ.*, 2000, obs. Jean HAUSER; *Droit social*, 2000, p. 165, note Jean-Emmanuel RAY. Cass. Soc., 2 mai 2001, n° 98-45.532; *Bull. civ.*, V, n° 142. Leurs liens sont cependant indéniables : Grégoire LOISEAU, « La liberté d'expression du salarié », *RDT*, 2014, p. 396.

1454. Sur ces derniers, cf. *infra*, n° 514, p. 275 et s.

1455. Cass. Soc., 8 décembre 2009, n° 08-17.191; *Bull. civ.*, V, n° 276; *JCP S*, 2010, 1091, note Paul-Henri ANTONMATTEI; *D.*, 2010, p. 548, note Isabelle DESBARATS; *RDT*, 2010, p. 171, note René DE QUENAUDON; *SSL*, 2010, 1433, note Isabelle MEYRAT; *Droit ouvrier*, 2010, p. 244, note Jérôme PORTA.

1456. Cass. Soc., 8 décembre 2009, n° 08-17.191; *Bull. civ.*, V, n° 276.

1457. Cf. *infra*, n° 514, p. 275 et s.

1458. Cass. Soc., 28 avril 1988, n° 87-41.804, *Clavaud*; *Bull. civ.*, V, n° 257.

1459. Art. L. 2281-3 c. trav.

1460. Art. L. 2281-10 c. trav.

1461. Loi n° 82-1097 du 4 août 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Annie BOUSIGUES, « Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse », *Droit social*, 1991, p. 279; Gérard LACHAISE, « Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail », *JCP E*, 1991, I, 88.

santé¹⁴⁶². Le droit de retrait, pour le travailleur, fonctionne comme une immunité : le travailleur ne peut se voir exposé à des sanctions ou des retenues sur salaire lorsqu'il cesse le travail alors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'un danger grave et imminent pèse sur sa vie ou sa santé¹⁴⁶³. En cas d'exercice du droit de retrait, l'employeur ne peut lui imposer de reprendre le travail tant que le danger persiste¹⁴⁶⁴. Corrélativement, il doit prendre des mesures de prévention pour faire cesser le danger¹⁴⁶⁵.

À la dimension protectrice de la santé évidente par la cessation du travail, s'ajoute une dimension de révélation des risques et des dangers. L'exercice du droit de retrait manifeste l'existence d'un danger grave et imminent, ou au moins de sa perception par le travailleur. En octroyant au travailleur la possibilité de cesser son travail en cas de danger grave et imminent, le droit de retrait est l'un des vecteurs de l'individualisation du droit du travail, faisant du travailleur un sujet de droit et non seulement un objet de droit¹⁴⁶⁶. Comme sujet de droit, le travailleur se voit ainsi reconnaître la capacité de cesser son travail à raison de sa perception des dangers. Bien plus, cette perception est prise en compte et produit des effets au-delà de la protection du travailleur. L'exercice du droit de retrait entraîne l'enquête de l'employeur et des représentants du personnel¹⁴⁶⁷.

Le droit de retrait peut être rapproché d'une forme d'alerte individuelle par le travailleur¹⁴⁶⁸. L'article L. 4131-1 du code du travail débute en précisant que le salarié « alerte immédiatement son employeur d'une situation de danger grave et imminent ». Pour autant, le travailleur n'a pas de devoir préalable et formel d'alerte de son employeur¹⁴⁶⁹. L'exercice du droit de retrait peut constituer, par lui-même, une forme d'alerte¹⁴⁷⁰.

1462. Michelle BONNECHÈRE, « Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail », *Droit ouvrier*, 1994, p. 180 ; Patrice ADAM, *op. cit.*, p. 343, n° 455 et s. La Cour de cassation lui a implicitement conféré une telle place en connectant le droit de retrait à la protection des droits fondamentaux et libertés individuelles dans l'entreprise en sanctionnant de nullité le licenciement disciplinaire tiré de l'exercice du droit de retrait. La décision est rendue au visa des articles L. 4131-3 du code du travail et ensemble de l'article L. 1121-1 du même code interprété à la lumière de l'article 8 § 4 de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989. Cass. Soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556 ; *Bull. civ.*, V, n° 24 ; *RJS*, 2009/4, p. 308 ; *Droit social*, 2009, p. 489, obs. Patrick CHAUMETTE ; *RDT*, 2009, note Michel MINÉ ; *JCP S*, 2009, 1226, note Pierre-Yves VERKINDT.

1463. Art. L. 4131-1 c. trav. et s.

1464. Art. L. 4131-1 c. trav.

1465. Art. L. 4131-5 c. trav., et on peut aussi citer le fondement général de son obligation de sécurité de l'employeur, l'art. L. 4121-1 c. trav.

1466. Jean-Michel GASSER, « Le droit de retrait dans le secteur privé », *RJS*, 2006/6, p. 463. Sur le travailleur sujet de droit-objet de droit, *cf. infra*, n° 831, p. 439 et s.

1467. Art. L. 4131-2 et L. 4132-2 c. trav. Sur l'alerte des représentants du personnel, *cf. infra*, n° 523, p. 280 et s.

1468. Pour une utilisation de l'expression « alerte individuelle » : Julien ICARD, « L'alerte individuelle en droit du travail », *Droit social*, 2017, p. 545. Sur l'inscription du droit de retrait parmi les différents mécanismes d'alerte dans l'entreprise : O. LECLERC, « La protection du salarié lanceur d'alerte », *op. cit.*

1469. Cette disposition, lue avec l'obligation de sécurité qui pèse sur le salarié (art. L. 4122-1 c. trav.) est interprétée comme un devoir d'alerte du salarié. La Cour de cassation, en cas d'absence d'alerte et d'exercice du droit de retrait, peine à sanctionner le défaut d'alerte de l'employeur, et préfère se cantonner à examiner le caractère légitime du retrait : Cass. Soc., 21 janvier 2009, n° 07-41.935 ; inédit. Parfois, dans l'analyse de l'exercice du droit de retrait et de la crainte raisonnable, certaines cours d'appel sont attachées à l'absence de signalement du danger pour caractériser l'absence de légitimité du retrait litigieux : CA Douai, 27 octobre 2006, n° DOU/2006/45, CERIT ; CA Montpellier, 4 février 2004, RG 03/01178. Cités par : Alexia GARDIN, « Le droit de retrait du travailleur : retour sur quelques évolutions marquantes », *RJS*, 2009/8-9, p. 599. Sur l'obligation de sécurité du travailleur, *cf. infra*, n° 949, p. 500 et s.

1470. Le droit de retrait n'est soumis à aucun formalisme, et ne peut être restreint par l'employeur. Le droit de retrait peut s'exercer de fait, sans que le salarié n'informe l'employeur qu'il veut en faire usage : Cass. Soc., 2 mars 2010, n° 08-45.086 ; inédit ; Patrick CHAUMETTE, *Droit social*, 2010, p. 717. Le caractère « implicite » du retrait pourrait

Les contours de l'exercice légitime du droit d'alerte marquent le champ des facultés reconnues au travailleur dans l'identification des dangers et des risques. Son analyse renseigne sur la participation des travailleurs à l'identification des dangers matériels qui pèsent sur leur santé physique et à l'identification des dangers liés aux méthodes et aux pratiques managériales susceptibles d'influer sur leur santé mentale. Élaboré d'abord pour les dangers menaçant l'intégrité physique (a), le droit de retrait peine à être reconnu en matière de danger pour l'intégrité psychique (b).

a. *L'exercice du droit de retrait en cas de danger pour l'intégrité physique*

503. L'exercice du droit de retrait est insusceptible de sanctions lorsqu'il est jugé légitime, c'est-à-dire lorsque le travailleur a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé¹⁴⁷¹. La légitimité du retrait est conditionnée par deux éléments : la crainte raisonnable et le danger grave et imminent. Les juges ont une approche objective du danger grave et imminent. Ils tentent d'abord de le caractériser. Si la réalité du danger est avérée, la discussion ne s'engage pas sur le caractère raisonnable de la crainte du travailleur puisque celle-ci est fondée. En revanche, si le danger n'est pas avéré, le motif raisonnable de crainte est examiné¹⁴⁷².

504. **La notion de danger grave et imminent.** Selon la circulaire du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée »¹⁴⁷³. Le texte qualifie d'imminent, « tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».

La chambre sociale de la Cour de cassation comme les juges du fond ont une acception large des dangers pesant sur l'intégrité physique. La légitimité du droit de retrait a pu être retenue même lorsque la dangerosité relevait d'une exposition prolongée à certaines situations de travail. C'est le cas du tabagisme passif¹⁴⁷⁴ ou même du travail sur une vieille locomotive dont les vibrations pouvaient entraîner, à terme, des troubles musculosquelettiques¹⁴⁷⁵. De plus, le danger n'a pas à être extérieur au salarié¹⁴⁷⁶. Dans de nombreux cas, les juges ne contrôlent pas l'imminence du danger, se contentant de vérifier la gravité de celui-ci¹⁴⁷⁷. Pour certains auteurs, la gravité du danger suffit ainsi à justifier la mise en œuvre de son droit de retrait par le salarié¹⁴⁷⁸ pour d'autres, les juges font une application alternative plutôt que cumulative des critères de gravité et d'imminence du danger¹⁴⁷⁹.

.....
toutefois déplacer la discussion sur le terrain de l'alerte qui devrait être donnée, au moins oralement, à l'employeur : Cass. Soc., 21 janvier 2009, n° 07-41.935 ; inédit.

1471. Art. L. 4131-1 c. trav.

1472. A. GARDIN, préc.

1473. Circ. DRT n° 93/15, 25 mars 1993 : BOMT n° 10, 5 juin 1993

1474. CA Rennes, 16 mars 2004, n° 03/0329.

1475. CA Amiens, 1^{er} juillet 2009, n° 08/05575 ; *Rev. de droit des transports*, 2010, comm. 150, obs. Stéphane CARRÉ.

1476. Cass. Soc., 20 mars 1996, n° 93-40.111 ; *Bull. civ.*, V, n° 107. Il était question d'une allergie.

1477. La Cour de cassation a admis l'exercice du droit de retrait pour une salariée atteinte d'une sclérose dont l'employeur n'avait pas suivi les préconisations du médecin du travail : Cass. Soc., 11 décembre 1986, n° 84-42209 ; *Bull. civ.*, V, n° 597.

1478. J.-M. GASSER, préc.

1479. Thomas BOMPARD, « Comparaison du contentieux des droits de retrait et au respect de la vie personnelle en droit du travail », *La Revue des droits de l'homme*, 2012, [en ligne] mis en ligne le 30 juin 2012, <http://revdh.revues.org/149>, consulté le 30 septembre 2016.

505. Le motif raisonnable. L'exercice du droit de retrait est subordonné également au motif raisonnable, c'est-à-dire à la croyance légitime du travailleur qu'une situation de travail est susceptible de l'exposer à un danger. Ainsi, il n'est pas nécessaire qu'un tel danger existe réellement, ni que des règles de sécurité aient été méconnues pour que l'exercice du droit de retrait soit jugé légitime¹⁴⁸⁰.

La notion de motif raisonnable place le critère de la légitimité d'exercice du droit de retrait sur le terrain de la perception du danger, c'est-à-dire de ce que le travailleur a ressenti ou vécu comme un danger. Cette perception, nécessairement subjective, doit toutefois être *raisonnable*. C'est ce caractère raisonnable qui permet un contrôle judiciaire¹⁴⁸¹. Les juges du fond, sous l'œil vigilant de la Cour de cassation, doivent apprécier si le travailleur avait objectivement des raisons de croire à l'existence d'un péril grave et imminent¹⁴⁸². Ce caractère raisonnable est examiné en fonction de la qualification du salarié, de son information et de sa formation, de son âge et son expérience, et enfin de son état de santé.

Si le droit de retrait du travailleur pour des dangers pesant sur son intégrité physique est largement admis, il est plus restrictivement accepté lorsque le danger tient à l'intégrité psychique.

b. L'exercice du droit de retrait en cas de danger pour l'intégrité psychique

506. L'article L. 4131-1 du code du travail ne vise qu'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé, sans préciser s'il s'agit de santé physique ou mentale. Ce silence ne peut s'analyser en une limitation du droit de retrait au danger pesant sur la seule santé physique¹⁴⁸³. En effet, de jurisprudence constante, le droit de retrait vise les dangers de toute nature qu'il s'agisse d'accidents ou de maladies. Cependant, l'exercice légitime du droit de retrait en matière de harcèlement et plus encore de stress est limité par une appréciation stricte des notions de danger imminent et de motif raisonnable.

507. L'exercice du droit de retrait en cas de harcèlement moral ou sexuel. Les conséquences possibles d'une situation de harcèlement moral ou sexuel ne peuvent faire douter de la gravité du danger¹⁴⁸⁴. En revanche, le harcèlement nécessite une répétition des actes et entraîne souvent une détérioration progressive de la santé qui semble exclure la condition d'imminence du danger. Pour certains auteurs, il y aurait une « incompatibilité temporelle » entre le droit de retrait et le harcèlement¹⁴⁸⁵. La répétition des actes de harcèlement n'exclut cependant pas nécessairement l'imminence du danger, qui ne saurait se confondre avec l'immédiateté de sa réalisation. Le processus harcelant,

¹⁴⁸⁰. Cass. Soc., 9 mai 2000, n° 97-44.234 ; *Bull. civ.*, V, n° 175 ; *Droit social*, 2000, p. 778, obs. Gérard COUTURIER.

¹⁴⁸¹. A. GARDIN, préc. La Cour de cassation contrôle que la motivation des juges du fond respecte les critères énoncés par l'article L. 4131-1 du code du travail. Le motif raisonnable est l'un des principaux motifs de censure des arrêts de cour d'appel en la matière. Les juges du fond restent tentés de juger de la légitimité de l'exercice du droit de retrait à l'aune de l'existence objective et réelle d'un danger.

¹⁴⁸². Pour certains auteurs, le droit de retrait se place ainsi dans une logique proche du principe de précaution où le risque n'est que suspecté, plausible et pas encore avéré : C. VANULS, préc.

¹⁴⁸³. Patrice ADAM, « Harcèlement moral », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2017, n° 277. À l'occasion des débats sur l'introduction du harcèlement moral dans le code du travail, le Conseil économique et social a proposé que l'article L. 4131-1 précise la santé « tant physique que mentale » : Michel DEBOUT, *Le harcèlement moral au travail*, CESE, avril 2001. La modification n'a pas été adoptée.

¹⁴⁸⁴. J.-M. GASSER, préc. ; A. GARDIN, préc.

¹⁴⁸⁵. Marie-Pierre LAVOILLOTTE, « Harcèlement moral dans la fonction publique et droit de retrait », *LPA*, n° 207, 2006, p. 6.

quoiqu'inscrit dans la durée, peut aboutir à une situation où le salarié, au bord de la rupture, est soumis à un danger imminent¹⁴⁸⁶. Les juges du fond ont d'ailleurs admis, en matière de risques physiques, la légitimité du droit de retrait exercé à raison d'une situation de travail révélant toute sa dangerosité dans l'exposition prolongée du salarié¹⁴⁸⁷.

508. Plusieurs décisions des juridictions du fond reconnaissent l'exercice légitime du droit de retrait en matière de harcèlement sexuel¹⁴⁸⁸ ou de harcèlement moral¹⁴⁸⁹. Les juges du fond, cependant, semblent tentés d'assimiler la preuve du motif raisonnable de se croire exposé à un danger aux éléments de faits permettant de laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral¹⁴⁹⁰. Une telle assimilation est douteuse. L'aménagement de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral ne saurait se confondre avec les conditions d'exercice du droit de retrait. Si les éléments de preuve apportés peuvent être similaires, l'objet de la preuve en revanche est différent. En matière de droit de retrait, les juges doivent examiner le caractère raisonnable d'une *croyance* ou d'une *perception*. En matière de harcèlement, les juges doivent examiner des éléments laissant présumer la *réalité* des faits de harcèlement. Or, si la réalité du danger permet de légitimer le droit de retrait, son absence de caractérisation n'est pas dirimante. En effet, le motif raisonnable de croire à ce danger suffit à légitimer l'exercice du droit de retrait.

Déjà limité en matière de harcèlement, l'exercice du droit de retrait en matière de risques psychosociaux, et particulièrement de stress est au moins aussi délicat.

509. L'exercice du droit de retrait en cas de stress au travail. L'exercice du droit de retrait en cas d'exposition à un stress intense fait l'objet de positions nuancées des juridictions de fond. La majorité des décisions des cours d'appel ne sont pas opposées sur le principe à l'exercice du droit de retrait dans une situation de stress ou d'anxiété intense¹⁴⁹¹. En revanche, les juges du fond se montrent stricts quant à la caractérisation du danger grave et imminent¹⁴⁹².

1486. M. BONNECHÈRE, « Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail », préc ; Philippe NEISS, « Le droit de retrait en cas de danger pour la santé mentale », *RISEO*, 2012-1, p. 95.

1487. *Cf. supra*, n° 504, p. 271.

1488. CA Riom, 18 juin 2002, n° 01/00919.

1489. CA Agen, 26 août 2006, n° 08/01283 ; CA Chambéry, 2 sept. 2010, n° 09/01386. Cités par P. NEISS, préc.

1490. CA Versailles, janvier 2009, RG n°07/01200 « Considérant qu'en l'absence de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, Mlle H. n'avait aucun motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ; qu'elle est dès lors mal fondée à prétendre avoir légitimement exercé son droit de retrait ». *Ibid.* Voir également : P. ADAM, « Harcèlement moral », *op. cit.*, n° 281.

1491. CA Besançon, 17 juillet 2008, n°07/01839. « L'exercice du droit de retrait doit être admis également en cas de situation présentant un danger grave et imminent pour l'équilibre psychique du salarié concerné ». Voir également : CA Paris, 5 février 2014, n° 11/07987. La cour d'appel admet la légitimité du droit de retrait d'une salariée qui, après la réception de courriels violents, avait fait une dépression réactionnelle. *Contra.* : CA Bordeaux, 29 juin 2010, n° 09/03582 : « seul cet élément [le harcèlement moral] aurait justifié, s'il avait été établi, que la salariée en usât pour invoquer ce droit de retrait ».

1492. La position des juridictions civiles en matière de droit de retrait relatif à un danger pesant sur la santé mentale fait écho à celle, analogue, du Conseil d'État en matière de droit de retrait des agents de la fonction publique. Dans un arrêt du 16 décembre 2009, la Haute juridiction était interrogée sur le bien-fondé du droit de retrait d'un agent invoquant des faits de harcèlement moral. Selon le rapporteur public, la question porte moins sur le point de savoir si le harcèlement moral justifie, en lui-même, l'exercice du droit de retrait, mais sur celle, plus générale, de savoir si le droit de retrait peut s'exercer en situation de danger grave et immédiat pour la santé mentale. Le Conseil d'État répond par l'affirmative et admet que le droit de retrait puisse s'exercer en cas de danger psychique. Pour autant, en l'espèce, le danger grave et imminent n'est pas caractérisé « malgré le "stress intense" » que la salariée disait ressentir. CE, 16 décembre 2009, n° 320840.

510. Le danger grave et imminent se distingue des conditions de travail pénibles ou inconfortables¹⁴⁹³ et du risque inhérent aux fonctions exercées par le travailleur¹⁴⁹⁴. En matière de santé mentale, les juges du fond adoptent une position stricte sur ces distinctions. Les cours d'appel ont tendance à examiner la *normalité* des conditions de travail afin de rechercher l'existence d'un danger grave et imminent. Ainsi, la cour d'appel de Versailles dans un arrêt du 29 mars 2018 dénie le caractère légitime de droit de retrait des salariés d'un supermarché à raison de la forte affluence de clients se traduisant par un surcroît de stress. Les juges motivent leur décision en faisant valoir que la capacité d'accueil du magasin n'était pas à son maximum, et qu'il n'y a eu aucun débordement ou évènement différent des autres jours¹⁴⁹⁵. Dans le même sens, la cour d'appel d'Angers dans une décision du 29 novembre 2011 a reconnu que le travail dans les centres d'appel, même générateur de stress ne suffit pas à établir la croyance raisonnable en un danger grave et imminent¹⁴⁹⁶.

511. De plus, les décisions de cours d'appel en matière de stress et de risques psychosociaux semblent exiger la preuve de l'existence d'un danger grave et imminent concernant *individuellement* le salarié qui exerce son droit de retrait. La tentative de suicide d'un collègue, quoique créant un émoi collectif, ne suffit pas à constituer un danger grave et imminent de nature psychosociale affectant personnellement les salariés. Ce fait leur reste extérieur¹⁴⁹⁷. Certaines cours d'appel précisent ainsi que le danger doit être objectivé par des éléments médicaux, et donc personnels¹⁴⁹⁸. Une telle exigence d'objectivation du danger tend à exiger la preuve non seulement de la réalité du danger mais presque de sa concrétisation¹⁴⁹⁹. Pourtant, la légitimité de l'exercice du droit de retrait ne nécessite pas de constater que le danger s'est mué en une atteinte effective à la santé car ce droit a vocation à anticiper la réalisation du danger¹⁵⁰⁰.

512. En définitive, si l'exercice du droit de retrait pour les dangers susceptibles de menacer l'équilibre psychique du salarié n'est pas exclu par principe, il semble fortement réduit. La gravité du danger en matière de stress et d'anxiété ne semble pas toujours admise par les juridictions du fond, de même que l'imminence de la menace. Devant ces difficultés, certains auteurs ont proposé

1493. J.-M. GASSER, préc.

1494. Yves CHAUVY, « Retrait d'une situation de travail », *RJS*, 1996/5, p. 322.

1495. CA, Versailles, 29 mars 2018, n° 16/05772.

1496. CA, Angers, 29 novembre 2011, n° 10/01928.

1497. CA Aix-en-Provence, 7 avril 2017, n° 15/13039 et s. (13 arrêts). La nécessité d'individualiser le danger qui pèse sur les salariés exerçant ensemble leur droit de retrait n'est pas sans rappeler les solutions adoptées en matière de droit de retrait massif des contrôleurs et chauffeurs de transports publics suite à une agression. Par ex. CA Aix-en-Provence, 28 mars 2014, n° 2014/187. La cour d'appel a une appréciation distincte selon que les salariés exerçant leur droit de retrait travaillent sur une ligne proche de celle où a eu lieu l'agression des autres. Seuls les premiers ont un motif légitime de se croire exposés à un danger grave et imminent.

1498. CA Angers, 29 novembre 2011, n° 10/01928 : « Attendu, à supposer même que le travail accompli par M. Z. en tant que technicien support sur la plate-forme du centre d'appel auquel il était affecté ait certainement pu être générateur de stress, que le salarié, ne démontre, ni ne tente d'ailleurs de caractériser, qu'il se soit trouvé exposé à une situation de travail dont il avait un motif légitime de penser qu'elle présentait « un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé » ; qu'aucun élément médical ne vient corroborer ses allégations ». CA Paris, 5 février 2014, n° 11/07987 : la cour d'appel admet la légitimité du droit de retrait à raison d'un « faisceau d'indices convergents » où l'arrêt de travail à raison d'une dépression réactionnelle établi par le médecin prend une grande place.

1499. Par ex. une dépression réactionnelle : CA Paris, 5 février 2014, n° 11/07987

1500. P. NEISS, préc.

la création d'un droit de retrait spécifique à la santé mentale¹⁵⁰¹. Toutefois, une alternative peut être trouvée dans l'assouplissement de la position des juges du fond et la reconnaissance pleine et entière de la gravité du danger résultant d'une situation de stress ou d'anxiété intense¹⁵⁰².

513. En somme, le droit de retrait, comme le droit d'expression directe et collective se présente comme un « droit-liberté », qui ménage à l'intérieur même de l'exécution d'un travail subordonné, un « espace d'insubordination »¹⁵⁰³. Dans le processus productif qui unit de façon indifférenciée les choses du travail et la force de travail, soudain émerge la voix d'un individu qui marque sa distance avec le processus de production jugé par lui dangereux.

À l'instar de la clinique médicale qui laisse place à la parole du patient pour que s'exprime sa souffrance et qu'elle permette d'élaborer un diagnostic, le droit du travail reconnaît aux travailleurs, par l'exercice de leur droit d'alerte et de retrait, la capacité de faire produire des effets juridiques à leur perception du danger. Malgré cette communauté d'approche, la clinique et le droit restent marqués d'un irréductible décalage. Là où, en matière de santé mentale, la psychologie clinique accorde une place essentielle à la parole, le droit paraît moins enclin à reconnaître une telle place à l'expression individuelle. L'exercice du droit d'alerte et de retrait en matière de harcèlement ou de stress marquent les limites de sa prise en compte. La réception juridique de la perception des travailleurs trouve sa limite dans les enjeux probatoires qu'elle soulève. En effet, le droit des travailleurs d'exprimer leur perception des dangers qui pèsent sur leur intégrité psychique est en butte à la difficulté essentielle : caractériser le bien-fondé de cette crainte.

Le droit d'expression directe et collective ou le droit d'alerte et de retrait ne sont pas les seuls dispositifs juridiques par lesquels les travailleurs peuvent individuellement s'exprimer sur les risques. La multiplication de nouveaux dispositifs permettant cette expression lui accorde toutefois un traitement différent.

B. La protection du témoignage des travailleurs sur les risques

514. À la différence du droit de retrait et du droit d'expression directe, qui instaurent la prise en considération pour ce qu'elle est, une perception de l'organisation du travail et des risques professionnels, la multiplication récente des dispositifs d'alerte professionnelle marque une nouvelle approche de l'expression du travailleur dans l'identification des situations de travail à risques¹⁵⁰⁴.

1501. Devant la relative inadaptation du droit de retrait, certains auteurs envisagent la création d'un droit de retrait spécifique. Patrice ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit ouvrier*, 2008, p. 313 ; Alexis BUGADA, « Pas de rupture judiciaire d'un contrat de travail à la demande d'un tiers », *JCP S*, 2010, 1051. Une telle perspective est en butte cependant à l'entremêlement des effets physiques et psychiques de l'organisation du travail sur la santé. Un danger lié à l'environnement physique de travail, aux machines, aux équipements ou aux produits et matériaux utilisés est susceptible d'avoir des incidences autant sur la santé physique que mentale. À l'inverse, les rapports hiérarchiques et le management, s'ils peuvent induire du stress et de la souffrance psychique, n'en ont pas moins des effets sur la santé physique (augmentation des accidents cardiovasculaires par exemple).

1502. Philippe NASSE et Patrick LÉGERON, *Rapport sur la détermination la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, mars 2008, p. 35.

1503. O. LECLERC, « La protection du salarié lanceur d'alerte », *op. cit.* Voir également : P. ADAM, *L'individualisation du droit du travail... op. cit.*, p. 327 et s., n° 429 et s.

1504. Sur la distinction avec le droit d'expression individuelle et collective ou l'alerte des représentants du personnel : Olivier LECLERC, *Protéger les lanceurs d'alerte. La démocratie technique à l'épreuve de la loi*, LGDJ, coll. « Exégèses », Paris, 2017, p. 21 et s.

515. Les mécanismes juridiques reconnaissant, voire encourageant, la dénonciation des faits répréhensibles n'ont eu de cesse de se développer en droit français depuis la Libération¹⁵⁰⁵. Sous le vocable anglo-saxon de *whistleblowing*, emprunté à la loi américaine Sarbanes-Oxley de 2002, ils connaissent depuis une dizaine d'années un essor nouveau, dans l'entreprise. Sous l'égide de la protection des lanceurs d'alerte, le droit français a vu fleurir nombre de mécanismes. On ne dénombre pas moins de six dispositions spécifiques adoptées dans le courant des années 2000 applicables à la relation de travail¹⁵⁰⁶. Cette inflation des dispositifs d'alerte professionnelle témoigne de l'importance particulière accordée par le législateur à certains faits répréhensibles. Ceux-ci sont jugés suffisamment graves pour admettre la participation du salarié à leur découverte, et de là, à leur sanction¹⁵⁰⁷. En matière de santé, le salarié est protégé lorsqu'il témoigne ou relate de faits de harcèlement moral¹⁵⁰⁸ ou sexuel¹⁵⁰⁹, et plus généralement de crimes ou de délits¹⁵¹⁰. Plus récemment, a été introduit un mécanisme d'alerte sur les produits et procédés de fabrication susceptibles de faire peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement¹⁵¹¹.

516. L'alerte, telle qu'elle se développe sous ce jour nouveau, présente deux caractéristiques. La première, essentielle, concerne le statut du travailleur qui alerte. Celui-ci apparaît comme le *témoin*¹⁵¹² d'un comportement ou d'une situation à laquelle il n'y est pas partie. Autrement dit, le travailleur peut alerter l'employeur sur la situation de ses collègues, ou des tiers à l'entreprise. D'évidence, ces alertes tranchent ici avec le droit d'expression directe et le droit de retrait, qui sont tous deux attachés à la perception du travailleur de sa situation. La seconde caractéristique de ces alertes est qu'elles sont arrimées, dans leur majorité, à une « atteinte à la légalité »¹⁵¹³. Elles visent à dénoncer des faits répréhensibles et juridiquement sanctionnés¹⁵¹⁴.

1505. Danièle LOCHAK, « La dénonciation, stade suprême ou perversion de la démocratie » *in*, *L'État de droit. Mélanges en l'honneur de Guy Braibant*, Dalloz, Paris, 1996, p. 451.

1506. Dans le code du travail : art. L.1132-3 c. trav. (dénonciation des mesures discriminatoires) ; art. L. 1132-3-3 al. 1 (crimes et délits) et art. L. 1132-3-3 al. 2 (violation des engagements internationaux ratifiés par la France, dont la corruption) ; art. L. 4133-1 c. trav. (alerte sociale et environnementale). Et, en dehors du code du travail : art. L. 5312-4-2 c. s. p. (produits à finalité sanitaire) ; art. L. 1351-1 c. s. p. (risque grave pour la santé publique ou l'environnement) ; L. n° 2013-907, art. 25, 11 oct. 2013 (conflit d'intérêts à l'égard d'une personne exerçant un mandat public) ; L. n° 83-634, art. 6 ter A, 13 juill. 1983 (crimes et délits) ; art. L. 861-3 CSI (renseignement) ; art. L. 313-24 CASF (mauvais traitement) ; C. transp., L. 5434-2 (condition de travail et de vie à bord des marins). Patrice ADAM, « Le retour des sycophantes. À propos du whistleblowing », *Droit ouvrier*, 2006, p. 281 ; Patrice ADAM, « Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles », *RJS*, 2010/3, p. 187 ; J. ICARD, « L'alerte individuelle en droit du travail », préc. ; C. MATHIEU et F. TERRY, préc. ; O. LECLERC, « La protection du salarié lanceur d'alerte », *op. cit.* ; O. LECLERC, *Protéger les lanceurs d'alerte. La démocratie technique à l'épreuve de la loi, op. cit.*, p. 49 et s.

1507. D. LOCHAK, *op. cit.*

1508. Art. L. 1152-2 c. trav.

1509. Art. L. 1153-3 c. trav.

1510. Art. L. 1132-3-, al. 1 c. trav.

1511. Art. L. 4133-1 c. trav. Sur cette alerte et les rapports qui entretiennent la santé au travail, la santé publique et l'environnement, *cf. infra*, n° 107, p. 74.

1512. Le verbe témoigner est employé par les articles L. 1152-2 et L. 1153-3 du code du travail relatifs à la dénonciation des faits de harcèlement moral ou sexuel. Sur ce point voir : O. LECLERC, *Protéger les lanceurs d'alerte. La démocratie technique à l'épreuve de la loi, op. cit.*, p. 77-79.

1513. O. LECLERC, « La protection du salarié lanceur d'alerte », *op. cit.*

1514. L'alerte en matière de santé publique et d'environnement, fondée sur le risque, fait ici figure d'exception. Sur l'articulation entre l'alerte et la démocratie technique : O. LECLERC, *Protéger les lanceurs d'alerte. La démocratie technique à l'épreuve de la loi, op. cit.*, p. 87 et s.

Cet attachement aux catégories juridiques trouve son point d'orgue dans une récente décision de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 13 septembre 2017 rendue en matière de harcèlement moral. Au terme de l'article L. 1152-3 du code du travail, le salarié dénonçant des faits de harcèlement moral est protégé et ne peut faire l'objet de sanctions¹⁵¹⁵. La Cour de cassation ajoute une condition au bénéfice de la protection en matière de dénonciation des faits de harcèlement moral. Elle estime que le salarié qui n'a pas *expressément qualifié* de harcèlement moral les faits qu'il a dénoncés ne peut se prévaloir de la protection contre le licenciement¹⁵¹⁶. Autrement dit, la Haute juridiction attache fermement le jeu de la protection légale des lanceurs d'alerte à la catégorie juridique que les faits dénoncés doivent viser.

Dans ces dispositifs d'alerte professionnelle et particulièrement en matière de dénonciation des faits de harcèlement, le travailleur paraît participer à un dispositif de vigilance dans l'entreprise qui révèle des faits jugés répréhensibles¹⁵¹⁷ plutôt qu'à un espace où sa propre perception pourrait contribuer à révéler une situation dangereuse à laquelle il doit être remédié.

Conclusion de paragraphe

517. Les dispositifs juridiques organisant l'alerte individuelle des travailleurs admettent leur participation à l'identification des situations de travail à risque. À la différence des différents observateurs qui, par leurs connaissances médicales, techniques ou scientifiques identifient et analysent les risques, les travailleurs sont directement amenés à s'exprimer les situations concrètes vécues ou dont ils sont témoins. Dans la diversité de ces dispositifs, l'expression des travailleurs ne sonne pas toujours à l'identique. Dans le droit d'expression directe et collective et dans le droit de retrait, elle est lourde des perceptions des travailleurs sur leur propre situation, et ouvre ainsi la voie à un examen personnel des risques. Dans les dispositifs plus récents d'alerte, la parole des travailleurs se présente davantage comme un témoignage sur les atteintes à la légalité subies par d'autres.

Cet attachement aux facultés d'identification des risques des travailleurs contribue à faire émerger une autre facette de la reconnaissance des risques professionnels. Moins liée à l'objectivité du regard d'un spécialiste, elle se fonde au contraire, sur l'expression des premiers intéressés. À l'image de la clinique développée en psychologie et plus récemment en médecine du travail¹⁵¹⁸, la

1515. La protection du lanceur d'alerte joue, quand bien même les faits de harcèlement moral ne sont, par la suite, pas jugés avérés. Cass. Soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092 ; *Bull. civ.*, V, n° 66 ; *RDT*, 2009, p. 453, note Patrice ADAM ; *RDT*, 2009, p. 376, note Bernadette LARDY-PÉLISSIER ; *Droit ouvrier*, 2009, p. 456, note Pascal RENNES. La dénonciation des faits de harcèlement moral constitue un exemple topique du modèle des lanceurs d'alerte qui émerge en droit du travail. La liberté de dénonciation trouve sa limite dans l'abus. Par exemple : Cass. Soc., 6 mars 2007, n° 04-48.348 ; inédit.

1516. Cass. Soc., 13 septembre 2017, n° 15-23.045 ; *Bull. civ.*, V, n° 134 ; *SSL*, 2017, 1787, note Jean-Philippe LHERNOULD ; *JCP S*, 2017, 1359, obs. Cécile LEBORGNE-INGELAERE.

1517. Sur cette figure du lanceur d'alerte : Jean-Philippe FOEGLE, « Lanceur d'alerte ou « leaker » ? Réflexions critiques sur les enjeux d'une distinction », *La Revue des droits de l'homme*, 2016, [en ligne] mis en ligne le 6 juillet 2016, <http://journals.openedition.org/revdh/2367>, consulté le 2 juin 2018.

1518. Y. CLOT, préc. ; D. LHUILIER, « Cliniques du travail », préc. ; D. LHUILIER, « Développement de la clinique du travail », *op. cit.* ; A. LOUBET-DEVEAUX et F. BARDOT, préc.

parole des travailleurs complète l'approche des observateurs compétents¹⁵¹⁹. La prise en compte de l'expression des travailleurs dans ses aspects subjectifs bute sur un écueil, précisément celui de n'être pas considérée comme révélatrice d'une situation *objective* de risque. Entre les travailleurs « profanes » et les observateurs compétents, des représentants du personnel ont un rôle central à jouer¹⁵²⁰.

§2. L'analyse des risques professionnels par les représentants élus du personnel

518. Garants de l'expression collective des travailleurs et de la défense de l'intérêt collectif¹⁵²¹ et n'ayant de prime abord aucune connaissance médicale ou scientifique, les représentants élus du personnel participent pourtant à établir l'existence de risques dans l'entreprise et à en identifier les causes. L'ex-CHSCT, comme désormais le CSE, ont en effet une mission d'analyse des risques professionnels¹⁵²². Devant cet apparent paradoxe, les fondements et les contours de cette analyse des risques par les représentants élus du personnel ne manque pas d'interroger.

Dans la clinique médicale, la parole révèle la maladie parce qu'elle est reçue par celui qui a les connaissances pour y déceler les symptômes et confirmer son diagnostic par un examen. A cette image, le CSE a pour mission d'analyser les risques professionnels en raison des liens qu'ils entretiennent avec la collectivité de travail et assurent son expression. Encadrée et façonnée par le droit du travail, la mission d'analyse des représentants du personnel permet la prise en compte de l'expression collective et de l'intérêt des travailleurs dans l'identification juridique des risques professionnels et dans la reconnaissance de leurs liens avec l'organisation du travail.

Le cadre légal de la mission des représentants du personnel dévoile les contours de leur analyse des risques (A). Les périmètres d'implantation des représentants du personnel (B), se dévoile le champ de leur compétence dans l'identification des situations de travail à risque.

1519. Cf. *supra*, n° 378, p. 211 et s.

1520. Louis-Marie BARNIER, « Salariés profanes et experts savants : la légitimité des syndicats en question », *Nouvelle revue du travail*, 2013, [en ligne] mis en ligne le 30 octobre 2013, <http://journals.openedition.org/nrt/1332>, consulté le 4 juin 2018.

1521. Art. L. 2312-5 c. trav. : attribution des CSE de moins de cinquante salariés. Art. L. 2312-8 c. trav. : attribution des CSE de plus de cinquante salariés.

1522. Art. L. 4612-2 c. trav. anc. Toutefois, si la rédaction est pratiquement inchangée malgré la fusion des instances représentatives du personnel, il n'est plus fait mention de « l'analyse des conditions de travail ». Il n'est pas certain que la suppression ait une incidence sur l'étendue des prérogatives du comité social et économique en matière de santé et de sécurité. Déjà sur la portée de la distinction antérieurement à l'ordonnance du 22 septembre 2017 : Jean-Baptiste COTTIN, *Le CHSCT*, Lamy, 3^e éd., coll. « Axe Droit », Paris, 2016, n° 398, p. 288 Si sous le seuil de cinquante salariés ses prérogatives sont limitées, elles restent néanmoins essentielles à la participation de l'instance à l'identification des risques : La délégation du personnel au CSE « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise » (art. L. 2312-5 c. trav.). Sous ce seuil, cette mission de promotion, reste cantonnée, à l'instar des anciens délégués du personnel, aux enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi qu'aux enquêtes qui font suite à l'exercice du droit d'alerte (art. L. 2312-5 c. trav.).

A. Les contours de la mission légale d'analyse des risques professionnels des représentants élus du personnel

519. L'encadrement légal de la mission d'analyse des risques des représentants élus du personnel délimite l'étendue de cette mission (1) et des moyens qui la soutiennent (2).

1. L'étendue de la mission d'analyse des risques

520. L'analyse des risques professionnels n'est pas une simple prérogative des représentants du personnel au comité social et économique, elle est l'une de ses missions essentielles. Elle se présente comme un préalable nécessaire à l'exercice d'autres prérogatives de l'instance (a). Elle est une véritable possibilité de contre-analyse des risques à l'égard de l'évaluation des risques de l'employeur (b.).

a. Le caractère préalable de l'analyse des risques

521. Les compétences des représentants du personnel en matière de santé et de sécurité reposent en grande partie sur leur analyse préalable des risques professionnels et des conditions de travail.

522. Ce caractère préalable est particulièrement mis en lumière lorsque l'analyse s'articule à la demande d'expertise pour risque grave¹⁵²³. Le CHSCT, désormais le CSE, peut recourir à une expertise à la condition qu'un risque grave *identifié* et *actuel* ait été préalablement constaté par les représentants du personnel¹⁵²⁴. Un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 25 novembre 2015¹⁵²⁵ confirme ce caractère préalable de l'analyse des risques professionnels par l'instance. Elle n'a pas de droit général à l'expertise, mais un droit subordonné à l'existence d'un risque grave qu'elle contribue elle-même à révéler et à « constater objectivement »¹⁵²⁶ dans le cadre de sa « mission légale »¹⁵²⁷ d'analyse des risques professionnels. Il appartient ainsi au CSE de justifier de la nécessité de recourir à l'expertise par la production d'éléments concrets, objectifs et vérifiables, lesquels doivent préexister à la date de l'adoption de la résolution. Les incertitudes quant à la gravité du risque ne peuvent justifier le recours à un expert¹⁵²⁸. En somme, une délibération de l'instance qui demanderait le recours à un expert afin de l'aider « à appréhender, identifier et évaluer » un risque équivaudrait à demander à l'expert de rechercher si les conditions de recours à l'expertise sont remplies¹⁵²⁹.

1523. Sur cette expertise, cf. *supra*, n° 454, p. 247 et s.

1524. Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 12-15.206; J.-B. COTTIN, Note sous Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 12-15.206, préc; F. SIGNORETTO, Note sous Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 12-15.206, préc; Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 12-15.206.

1525. Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865; *Bull. civ.*, V, n° 840. Dans cet arrêt, le CHSCT qui avait sollicité un expert pour analyser des facteurs de pénibilité avait vu sa délibération annulée. Dans sa motivation, la chambre sociale rappelle d'abord que le CHSCT, s'il est chargé de l'analyse des facteurs de pénibilité, il ne bénéficie pas pour autant d'un « droit général à l'expertise ». La Haute juridiction précise ensuite que le risque grave doit être « préalable à l'expertise, c'est-à-dire objectivement constaté ». Elle ajoute que la pénibilité au travail ne peut à elle seule en caractériser l'existence d'un risque grave.

1526. *Ibid.*

1527. CA Paris, 23 février 2015, n° 13/23230.

1528. TGI Toulouse, 30 septembre 2013, n° 13/01728; *JCP S*, 2013, 1448, note Lydie DAUXERRE.

1529. CA Reims, 25 mars 2014, n° 13/00597.

En somme, l'expertise n'a pas vocation à démontrer l'existence des risques mais en acquérir une meilleure connaissance¹⁵³⁰. Le recours à l'expertise est conçue comme subsidiaire à l'analyse propre menée par l'instance¹⁵³¹. Le recours à l'expertise n'a pas pour effet de modifier la nature des fonctions et des missions de l'instance qui y a recours, mais simplement d'ajouter un degré de technicité : « le recours à l'expert au sens strict s'inscrit dans ce qui est déjà une fonction d'expertise de l'organe »¹⁵³².

Cette véritable mission d'analyse des risques professionnels par les représentants du personnel constitue également la possibilité d'une divergence d'appréciation avec l'employeur.

b. La contre-analyse des risques professionnels

523. Le droit d'alerte du CSE manifeste avec force la possibilité d'une analyse de la situation de travail différente de celle de l'employeur. La fusion des instances opérée par l'ordonnance du 22 septembre 2017¹⁵³³ et la loi du 29 mars 2018¹⁵³⁴ a partiellement remodelé les droits d'alerte des représentants du personnel. Ainsi, le droit d'alerte dans une situation de danger grave et imminent est étendu aux représentants du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés, contrairement aux dispositions antérieures applicables aux délégués du personnel¹⁵³⁵.

Les suites procédurales de l'alerte n'ont pas été substantiellement modifiées par ces réformes. Après l'exercice du droit d'alerte portant sur l'atteinte aux droits des travailleurs ou à leur santé physique et mentale, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel au comité¹⁵³⁶. Si l'employeur ne procède pas à cette enquête ou en cas de « divergence sur la réalité de cette atteinte », le représentant du personnel peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, à condition que le salarié concerné ne s'y oppose pas. Lorsque l'alerte fait suite à la constatation d'une cause de danger grave et imminent elle emporte des conséquences analogues. L'employeur procède à une enquête conjointe avec les représentants du personnel¹⁵³⁷. En cas de « divergence sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser », le CSE est réuni en urgence. Si le désaccord persiste entre l'employeur et la délégation du personnel au comité, c'est à l'inspecteur du travail qu'il revient de trancher sur la conduite à tenir¹⁵³⁸.

1530. F. SIGNORETTO, Note sous Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 12-15.206, préc.

1531. P.-Y. VERKINDT, « Nouvelles technologies... », préc.

1532. Pierre-Paul Van GEHUCHTEN, « Intérêt de l'entreprise, expertise et contrôle juridictionnel », *Droit et société*, 1987, p. 225. L'auteur évoque le comité d'entreprise et son expert-comptable mais la remarque est vraie aussi pour le CHSCT et désormais le CSE.

1533. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, préc.

1534. L'ordonnance du 22 septembre 2017 réservait l'exercice de ces droits d'alerte aux seuls membres de la délégation du personnel au comité dans les entreprises de plus de cinquante salariés. La restriction a été critiquée par la doctrine, y voyant la disparition d'une prérogative importante des représentants du personnel dans les petites et moyennes entreprises. La loi de ratification du 29 mars 2018 a corrigé l'oubli.

1535. Au-dessus du seuil de onze salariés, les représentants élus du personnel au CSE disposent des droits d'alerte dans les mêmes conditions. Art. L. 2312-5 c. trav.

1536. Il doit également prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation Art. L. 2312-59 c. trav.

1537. Art. L. 4132-3 c. trav.

1538. Art. L. 4132-4 c. trav. Sur l'inspection du travail, *cf. supra*, n° 378, p. 211 et s. Ce modèle procédural est repris avec quelques amendements en matière d'alerte pour la santé publique ou l'environnement. Art. L. 4133-1 c. trav. : l'employeur n'a pas à mener d'enquête mais simplement à examiner la situation conjointement avec les représentants du personnel. En cas de divergence sur le bien-fondé de l'alerte et non sur la réalité du risque, le CSE peut saisir le préfet. *Cf. supra*, n° 107, p. 74 et s.

Le refus par l'employeur de réunir le comité suite à l'exercice du droit d'alerte est constitutif d'un trouble manifestement illicite¹⁵³⁹. Non seulement l'employeur doit diligenter une enquête¹⁵⁴⁰, mais il doit obligatoirement y associer les représentants du personnel, sous peine de caractériser un délit d'entrave¹⁵⁴¹. En somme, l'employeur ne peut arguer de la divergence d'appréciation de la situation prêtant à l'alerte pour refuser de diligenter une enquête conjointe.

524. Le droit d'alerte des membres de la délégation du personnel au comité social et économique, ses suites procédurales, et les sanctions qui y sont attachées manifestent avec force non pas seulement l'existence de fait d'analyses divergentes de la réalité des situations de travail à risques, mais bien la reconnaissance juridique de la capacité des représentants du personnel à opérer une analyse des risques potentiellement contraire à celle de l'employeur. Par cette reconnaissance juridique d'une analyse divergente entre l'employeur et les représentants du personnel, se joue la possibilité pour ces derniers d'élaborer un avis propre qui ne soit pas totalement subsumé par la participation à l'élaboration du DUER et l'évaluation des risques par l'employeur. De là, découle la possibilité non plus seulement d'une analyse divergente des risques et des moyens pour les prévenir, mais bien d'une évaluation différente des situations de travail.

525. L'employeur, seul évaluateur ?¹⁵⁴² Le code du travail distingue l'évaluation des risques de leur analyse. L'employeur, en vertu de ses obligations générales de prévention, est en charge de l'évaluation des risques professionnels¹⁵⁴³, là où le CSE a une mission d'analyse des risques professionnels¹⁵⁴⁴. La distinction entre analyse et évaluation tient pour l'essentiel à la possibilité de classement des risques en prenant en compte leur probabilité de réalisation et la gravité des atteintes à la santé ou à la sécurité qu'ils peuvent entraîner. Le classement détermine les priorités d'actions de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise¹⁵⁴⁵. L'évaluation est ainsi directement arrimée à l'obligation de prévention de l'employeur, justifiant qu'il soit le seul à avoir la main sur celle-ci.

Plus fondamentalement, l'évaluation repose sur un jugement de valeur, tandis que l'analyse suppose, elle, un jugement de réalité¹⁵⁴⁶. La participation des représentants du personnel à l'analyse

1539. À l'instar de la réunion d'urgence du comité, le président du TGI statuant en la forme des référés est compétent pour enjoindre l'employeur de procéder sans délai à cette enquête avec le représentant du personnel compétent. Par exemple : CA Rouen, Ch. des urgences, 10 mars 2015, n° 14/02821.

1540. L'absence d'enquête suite à l'alerte donnée par les représentants du personnel peut également être un élément caractérisant la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat : CA Versailles, 29 octobre 2013, n° 13/01097.

1541. Ainsi, tribunal de grande instance de Paris dans un jugement en date du 24 janvier 2014, condamne l'employeur qui avait mené une enquête suite à l'exercice du droit d'alerte, sans y associer les représentants du personnel : TGI Paris, 21 janvier 2014, n° 10333090065. Cédric GUILLON, « Délit d'entrave au droit d'expertise et d'enquête : une décision symbolique », *JSL*, 2014, 368.

1542. Déjà, sur une forme d'évaluation des risques par l'inspecteur du travail, *cf. supra*, n° 395, p. 219 et s.

1543. Art. L. 4121-2 c. trav.

1544. Art. L. 2312-9 c. trav. Confirmant la distinction entre analyse et évaluation, la circulaire DRT n°6 du 18 juin 2002, relative au DUER précise que « les documents émis par le médecin du travail (la fiche entreprise), par le CHSCT (l'analyse des risques, par les fabricants de produits (les fiches de données de sécurité) ne constituent pas en tant que tels l'évaluation des risques. Ils sont néanmoins des sources d'informations utiles à l'analyse des risques réalisée par l'employeur ».

1545. INRS, « Dossier : Evaluation des risques professionnels », novembre 2014, [en ligne] <http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 11 juin 2018.

1546. O. Leclerc, *Le juge et l'expert. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et la science*, *op. cit.*, p. 111 et s., n° 136 et s.

des risques n'exclut cependant pas un flou dans la ligne de démarcation entre analyse et évaluation. Les analyses divergentes, contradictoires, produites par les représentants du personnel entraînent presque nécessairement une *évaluation* différente des risques professionnels, de leur gravité et de la priorité avec laquelle ils doivent être traités¹⁵⁴⁷. Le CSE peut d'ailleurs émettre, sur la base de cette forme d'analyse et d'évaluation, des propositions en vue d'améliorer les conditions de travail ou les conditions de vie dans l'entreprise¹⁵⁴⁸.

526. En définitive, la mission d'analyse des risques professionnels par les représentants élus du personnel ne vise pas uniquement à permettre leur participation non conflictuelle à l'évaluation des risques effectuée par l'employeur¹⁵⁴⁹. Si elle y contribue, l'analyse des représentants du personnel n'est pas exclusive d'une véritable faculté de contre-analyse divergente des situations de travail à risques et de ses liens avec l'organisation du travail¹⁵⁵⁰. Autour de la mission d'analyse du CSE et du recours à l'expertise se nouent les difficultés à cantonner les représentants élus du personnel à un seul rôle de contrôle des décisions patronales. Les représentants au CSE participent également à la production de connaissances sur ces risques¹⁵⁵¹. Ils entretiennent ainsi des rapports complexes avec l'expertise, entendue *lato sensu* comme « le soin de donner un avis sur les éléments d'un différend, quand ceux-ci présentent des aspects techniques »¹⁵⁵². Quoique le terme d'expert soit réservé par le code du travail aux seuls experts mandatés¹⁵⁵³, à bien des égards, les représentants du personnel ont une mission qui s'en rapproche.

Les moyens d'analyse des représentants du personnel au CSE permettent d'éclairer la spécificité des connaissances qu'ils produisent et des savoirs qu'ils mobilisent.

2. Les moyens de l'analyse des risques

527. Pour mener à bien sa mission d'analyse des risques, préalable à tout recours à l'expertise, le CSE dispose de différents moyens. Le premier est constitué de la formation en santé, sécurité et conditions de travail, permettant d'assurer l'aptitude des représentants du personnel à l'analyse des risques (a). Le deuxième moyen, essentiel, est celui de l'accès à l'information, permettant une analyse sur pièces (b). S'y associe, enfin, une analyse sur place, par le truchement des inspections et des enquêtes (c).

1547. L'élaboration du document unique d'évaluation des risques est ainsi l'occasion d'un débat sur le travail et sur l'évaluation des risques : Hélène ADAM et Louis-Marie BARNIER, « Syndicalisme et organisation du travail : résistance et/ou compromis autour du "Document unique" » in François ABALLÉA et Arnaud MIAS (dir.), *Organisation, gestion productive et santé au travail*, coll. « Colloques & congrès », Octarès, Toulouse, 2014, p. 201-211.

1548. Art. L. 2312-12 c. trav.

1549. Plus généralement sur le rôle du CHSCT et désormais du CSE comme contre-pouvoir, cf. *supra*, n° 148, p. 94 et s.

1550. Sur ce point : L. JAMET et A. MIAS, préc.

1551. M. CARON et P.-Y. VERKINDT, préc. Voir également : Thomas COUTROT, « Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France », *Travail et emploi*, n° 117, 2009, p. 25.

1552. « Expertise », *TLFI*.

1553. Cf. *supra*, n° 450, p. 244 et s.

a. *La formation en santé, sécurité et conditions de travail et l'aptitude à l'analyse des risques*

528. Comme les membres du CHSCT antérieurement¹⁵⁵⁴, les membres du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail nécessaire à l'exercice de leur mission¹⁵⁵⁵. Elle est financée par l'employeur et rémunérée comme du temps de travail effectif¹⁵⁵⁶. La formation a pour objet de développer l'« aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels » des représentants du personnel, ainsi que leur « capacité d'analyse des conditions de travail »¹⁵⁵⁷. Le programme de la formation tient compte des particularités de la branche professionnelle et de l'entreprise¹⁵⁵⁸. De plus, le renouvellement de la formation doit permettre aux représentants, non seulement d'actualiser leurs connaissances, mais également de se perfectionner par des stages plus spécialisés¹⁵⁵⁹.

La formation en santé, sécurité et conditions de travail constitue une voie d'acquisition de véritables connaissances médicales, techniques ou scientifiques, outils indispensable à l'aptitude et à la capacité d'analyse des risques par les représentants du personnel. Toutefois, la formation reste courte¹⁵⁶⁰, et renouvelée seulement lorsque le mandat a été exercé plus de quatre ans¹⁵⁶¹, aussi elle ne peut exclure l'« autoformation » des représentants élus, par le biais du syndicat ou des publications de l'ANACT et de l'INRS¹⁵⁶².

b. *Le droit à l'information du CSE et la mise en débat de l'analyse des risques*

529. L'information des instances représentatives constitue la « matière première »¹⁵⁶³ de l'accomplissement de leurs missions. En matière de santé au travail ces informations émanent, d'une part, de l'employeur, et d'autre part, des acteurs de la prévention extérieures à l'entreprise. Les informations reçues paraissent couvrir un large champ qui a été substantiellement remanié par la fusion des instances représentatives opérée par l'ordonnance du 22 septembre 2017¹⁵⁶⁴. Toutefois, la quantité d'informations ne garantit pas leur qualité.

530. **Le champ des informations transmises.** L'ancien article L. 4614-9 du code du travail disposait que le CHSCT « reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions ». À l'image de l'obligation générale de sécurité, le droit à l'information de l'instance n'était pas cantonné aux documents dont la communication est prévue par dispositions

1554. Art. L. 4614-14 c. trav. anc. L'article visait également les délégués du personnel exerçant les attributions du CHSCT.

1555. Art. L. 2315-18 c. trav. Toutefois, lorsqu'est mise en place du CSSCT, seul les membres de cette commission bénéficient de cette formation (art. L. 2315-40 c. trav.). Sur ce point : H. LANOUZIÈRE, I. ODOUL-ASOREY et F. COCHET, préc.

1556. Art. L. 2315-16 c. trav. En outre le temps de formation n'est pas décompté des heures de délégation.

1557. Art. R. 2315-9 c. trav.

1558. Art. R. 2315-10 c. trav.

1559. Art. R. 2315-11 c. trav.

1560. Elle dure entre trois et cinq jours : Art. L. 2315-40 c. trav.

1561. Art. L. 2315-17 c. trav. Sur les pistes d'amélioration de ces formations : Pierre-Yves VERKINDT, *CHSCT 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 remis au ministre du Travail, mars 2014, p. 100 et s.

1562. Sur le rôle de la formation des membres du CHSCT : L. JAMET et A. MIAS, préc.

1563. G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.* n° 221.11, p. 295 Voir également : Rachel SAADA, « Le CHSCT, acteur de la prévention », *Droit ouvrier*, 2003, p. 90.

1564. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, préc.

réglementaires spéciales¹⁵⁶⁵. Ce droit couvrait les informations pertinentes au regard, non seulement des consultations régulières ou ponctuelles du CHSCT, mais plus largement de sa mission d'analyse des risques. Le législateur avait ainsi adopté une « conception utilitariste » de l'information en matière de santé et de sécurité¹⁵⁶⁶, où il revenait à l'instance de déterminer elle-même le caractère utile de l'information.

531. La fusion des instances opérée par l'ordonnance du 22 septembre 2017¹⁵⁶⁷ remanie substantiellement l'obligation d'information de l'employeur en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. La référence à l'obligation générale d'information tenant aux missions de l'instance en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail a disparu¹⁵⁶⁸. La communication des informations est arrimée, sauf dispositions spéciales¹⁵⁶⁹, aux *consultations récurrentes* et aux *consultations ponctuelles* de l'instance et non plus à l'ensemble de ses missions, incluant l'analyse des risques. En creux, semble compromise la possibilité pour le CSE de se voir communiquer des documents non énumérés par le code du travail qu'il estime utile à ses missions et notamment à l'analyse des risques professionnels.

À cet égard, il est frappant de constater que la base de données économiques et sociales (BDES) qui sert de support à l'information de l'instance ne doit pas obligatoirement comporter un thème spécifique à la santé, la sécurité et les conditions de travail¹⁵⁷⁰. Ces informations sont concentrées, non pas dans un onglet distinct, mais sous la rubrique « Investissement social »¹⁵⁷¹. Une telle architecture de la BDES risque de noyer l'information et de la rendre, de fait, opaque ou inaccessible¹⁵⁷².

Outre le champ des informations transmises aux représentants élus du personnel, la *qualité* de ces informations doit leur permettre d'exercer utilement leur mission d'analyse des risques professionnels.

532. L'utilité de l'information et le débat sur la construction des informations. Les représentants du personnel doivent être mis en mesure d'exercer utilement leurs compétences. À cet effet, les informations transmises par l'employeur doivent être écrites, précises, pertinentes et utiles. La sanction du défaut d'information ou de la mauvaise qualité de l'information est lourde. L'employeur

1565. Circ. n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82/1097 du 23 décembre 1982 (modifiée par la loi n° 91.1414 du 31 décembre 1991) et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993. J.-B. Cottin, *op. cit.*, n°405, p. 294.

1566. Pierre-Yves VERKINDT, Laurence PÉCAUT-RIVOLIER, Grégoire LOISEAU et Pascal LOKIEC, *Droit de la représentation du personnel*, Dalloz, coll. « Dalloz Action », Paris, 2018, n° 431.111, p. 697.

1567. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ; *JORF* n° 0223 du 23 septembre 2017.

1568. L'article L. 2312-18 du code du travail précise désormais que la base de données économiques et sociales « rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique ».

1569. Pour une présentation détaillée : P.-Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU et P. LOKIEC, *op. cit.* et J.-B. COTTIN, *Le CHSCT*, *op. cit.* n° 406, p. 295

1570. Art. L. 2312-21 c. trav. sur les dispositions relatives au champ de la négociation collective, et art. L. 2312-36 c. trav. pour les dispositions supplétives.

1571. Art. R. 2312-8 c. trav.

1572. Sur l'opacité de l'information et les incertitudes tenant à la « simplification » opérée par la BDES : Françoise FAVENNEC-HÉRY, « L'information du comité d'entreprise », *JCP S*, 2015, 1164.

peut être condamné pour délit d'entrave¹⁵⁷³. Le juge des référés¹⁵⁷⁴ peut condamner sous astreinte l'employeur à procéder à une information complémentaire, et même ordonner la suspension d'un projet de réorganisation¹⁵⁷⁵. L'information transmise par l'employeur, s'articulant ici avec son obligation d'évaluer les risques, doit permettre de saisir précisément les effets des réorganisations sur la santé des travailleurs.

533. Sous couvert d'un débat sur le caractère suffisant et utile de l'information, émerge un débat lourd d'enjeu sur leur construction et leur élaboration. Les récents contentieux relatifs à la réorganisation de La Poste l'illustrent¹⁵⁷⁶. Les CHSCT de l'entreprise ont introduit nombre de demandes tendant à faire suspendre le projet de réorganisation en cours en invoquant notamment l'insuffisance d'information. En cause, l'outil « Metod » utilisé par l'employeur pour fixer les nouvelles normes de productivité et les cadences des travailleurs. Les juridictions adoptent des positions divergentes. Certaines admettent le défaut d'information¹⁵⁷⁷, d'autres non¹⁵⁷⁸. En filigrane, se fait jour un débat sur les méthodologies d'analyse de l'organisation du travail et de ses enjeux psychosociaux¹⁵⁷⁹. Le surplus d'information demandé par les instances, permettant d'entrer dans la « boîte-noire de l'évaluation de la charge de travail »¹⁵⁸⁰ est ainsi mis au service d'une possible contre-analyse de l'organisation du travail¹⁵⁸¹.

Le débat qui s'ouvre sur la construction de l'information participe de la mission d'analyse des risques par les représentants du personnel. En interrogeant la façon dont les données relatives aux risques professionnels, et notamment aux risques psychosociaux, sont collectées et traitées par l'employeur, ce débat constitue une voie d'élaboration d'une représentation propre aux représentants du personnel et d'une meilleure connaissance des risques professionnels et de leurs liens avec l'organisation du travail¹⁵⁸².

1573. Cass. Crim., 3 décembre 2013, n° 12-85.766 ; inédit.

1574. Art. L. 2312-15, al. 4 et 5.

1575. Cass. Soc., 25 septembre 2013, n° 12-21.747 ; *Bull. civ.*, V, n° 211 ; *JCP S*, 2013, 1447, note Grégoire LOISEAU ; *RDT*, 2013, p. 773, note Valérie PONTIF. En matière de licenciement pour motif économique, l'irrégularité de la procédure d'information-consultation du comité en matière de santé et de conditions de travail est de nature à empêcher l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi par le Direccte : CE, 29 juin 2016, n° 386581, *Lebon*. L'irrégularité de l'information-consultation du CHSCT, notamment pour défaut d'information, est de nature à entraîner également celle du comité d'entreprise : Cass. Soc., 4 juillet 2012, n° 11-19.678 ; *Bull. civ.*, V, n° 215.

1576. On peut également mentionner l'arrêt FNAC. Suite à un projet de réorganisation, les CHSCT en demandent l'annulation ou à tout le moins la suspension. Le débat se porte presque exclusivement sur la qualité de l'évaluation menée par l'employeur. Une première décision de la cour d'appel suspend le projet en attendant que l'employeur, en vertu de ses obligations légales et conventionnelles, fournissent des précisions quant à l'évaluation quantitative des charges de travail transférées. CA Paris, 13 décembre 2012, n° 12/00303. Les débats sont réouverts en 2013 après que l'employeur ait fourni cette information complémentaire. Les CHSCT arguent de l'insuffisance de l'évaluation menée par l'employeur. La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, décide que l'évaluation des transferts de charge de travail par catégorie professionnelle était suffisante et permettait au CHSCT d'identifier les risques professionnels. Cependant, l'instance ne démontre pas qu'ils soient avérés. Cass. Soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321, *Fnac Relais* ; inédit.

1577. CA Aix-en-Provence, 24 mai 2017, n° 16/06000 ; CA Versailles, 22 mars 2018, n° 17/04710 ; CA Versailles, 21 juin 2018, n° 17/01710

1578. CA Grenoble, 16 février 2017, n° 16/03919 ; CA Paris 25 mai 2018, n° 17/19288 ; CA Paris, 23 mars 2016, n° 15/1768 ; CA Rouen, 16 mars 2016, n° 14/05154 ; CA Grenoble, 18 septembre 2018, n° 17/04941

1579. Pour une explicitation des enjeux de ce contentieux : Martin EDEN et Louise HANOÉ, « Déréaliser le travail pour tuer l'emploi. Un exemple d'évaluation de la charge de travail dans un projet de restructuration », *Agone*, n° 62, 2018, p. 85.

1580. *Ibid.*

1581. *Cf. supra*, n° 523, p. 280 et s. et, n° 148, p. 94 et s.

1582. Statistiquement s'observe ainsi une corrélation entre la présence d'un CHSCT et la plainte des travailleurs sur

534. En matière de santé au travail comme en matière économique, la transmission des informations ainsi que la méthodologie employée dans leur construction est essentielle à la mission d'analyse des risques du CSE. Cependant, elle reste limitée à une analyse sur pièces. Les représentants élus du personnel se voient également dotés d'autres prérogatives permettant une *analyse sur place*.

C. Les investigations de terrain du CSE

535. L'une des spécificités du CHSCT, conservée dans la fusion des instances opérées par l'ordonnance du 22 septembre 2017¹⁵⁸³, réside dans sa capacité d'analyse des risques professionnels sur place par le biais d'inspections et d'enquêtes¹⁵⁸⁴. Les membres élus du CSE peuvent se déplacer librement hors et dans l'entreprise durant leurs heures de délégation et, en dehors leurs horaires habituels de travail, uniquement dans l'entreprise¹⁵⁸⁵.

536. Les inspections régulières. En premier lieu, les représentants du personnel procèdent « à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail »¹⁵⁸⁶. Au cours de ses inspections, le CSE peut se faire assister du médecin du travail¹⁵⁸⁷ ou de toute personne qualifiée. De plus, en cas de travail avec une entreprise extérieure ou une entreprise utilisatrice, les CSE de ces entreprises peuvent participer à des inspections communes préalables¹⁵⁸⁸ et demander l'organisation d'inspections périodiques de coordination¹⁵⁸⁹. S'ajoute enfin, la possibilité d'accompagner l'inspecteur du travail dans ses visites d'entreprise¹⁵⁹⁰

537. Les enquêtes ponctuelles. En second lieu, le CSE a pour mission de réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles¹⁵⁹¹ ou suite à des incidents répétés ayant révélé un risque grave¹⁵⁹². Le CSE réalise également des enquêtes conjointes avec l'employeur

.....
leurs conditions de travail ou les observations du médecin du travail. Les représentants du personnel en effet participent de la meilleure connaissance des risques : T. COUTROT, préc.

1583. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, préc.

1584. Art. L. 2312-13 c. trav.

1585. Les dispositions relatives au CHSCT ne prévoyaient pas de droit au libre déplacement de ses membres. Toutefois, l'article L. 4614-9 du code du travail précisait que l'employeur fournit les moyens nécessaires aux déplacements dans l'entreprise. De fait, les membres du CHSCT, dans le cadre des inspections, bénéficiaient d'une liberté de déplacement dans l'entreprise : Circ. n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 (modifiée par la loi n° 91.141 du 31 décembre 1991) et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993.

1586. Ces inspections ont lieu au minimum quatre fois par an, suivant en cela la fréquence des réunions du comité économique et social dédiées à la santé (art. R. 2312-4 c. trav.)

1587. Cf. *supra*, n° 412, p. 226 et s.

1588. Art. R. 4514-3 c. trav.

1589. Art. R. 4514-4 c. trav.

1590. Art. L. 2312-10 c. trav.

1591. Art. L. 2312-13 c. trav. Le caractère professionnel de la maladie fait référence à l'obligation pour tout docteur en médecine de déclarer tout symptôme pouvant présenter un tel caractère en vue de l'extension des tableaux de sécurité sociale. L. 461-6 c. s. s. J.-B. COTTIN, *Le CHSCT, op. cit.* n° 602, p. 445

1592. L'article L. 2315-11 du code du travail précise ainsi qu'est considéré comme du temps de travail effectif les enquêtes menées « après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ». Le régime des heures passées aux enquêtes pour accident du travail ou maladie professionnelle grave diffère de celui des autres enquêtes ou à la suite aux procédures d'alerte pour atteinte au droit des personnes ou pour danger grave et imminent. Dans le premier cas, le temps passé à réaliser les enquêtes est considéré comme du temps de travail effectif mais ne s'impute pas sur le crédit d'heure des membres élus du comité social et économique (art. L. 2315-11 c. trav.). Dans le second cas, le temps passé à réaliser les enquêtes s'impute sur le crédit d'heures.

suite au déclenchement des procédures d'alerte pour atteinte au droit des personnes¹⁵⁹³ ou en cas de danger grave et imminent¹⁵⁹⁴.

538. Les inspections périodiques et les enquêtes ponctuelles du CSE manifestent la particularité de la mission de ces élus. L'analyse des risques professionnels qui leur est confiée s'appuie sur des observations de terrain. Un lien irréductible paraît ainsi tracé entre la vocation du CSE en matière de santé et de sécurité et la connaissance du travail réel nourrie par ces investigations¹⁵⁹⁵.

Si la possibilité d'une contre-analyse des risques par les représentants du personnel trouve ses fondements dans leur mission de représentation des intérêts du personnel elle s'appuie également sur une légitimité de l'ordre de la connaissance et du savoir. En effet, la formation des représentants du personnel les dote de savoirs techniques et scientifiques en matière de risque professionnel. L'information et les investigations de terrain dévoilent une autre facette de cette connaissance, moins académique. La mission d'analyse des représentants du personnel y apparaît soutenue par une expérience du travail et des risques qui s'y créent. Ensemble, formation, information et investigation participent de la constitution de savoirs d'expérience ou de savoirs pratiques¹⁵⁹⁶.

À l'image d'un clinicien, qui de la parole du patient tire les indices d'une maladie pour établir son diagnostic à l'aide de ses connaissances, les représentants élus du personnel assurent leur mission d'analyse des risques professionnels et des conditions de travail par le lien avec une collectivité de travail dont ils assurent l'expression collective et dont ils tirent leur connaissance sur le travail. Le lien entre la collectivité de travail et ses représentants est ainsi autant le fondement de leur mission d'analyse que la possibilité concrète de la mener à bien.

B. Le cadre d'implantation des représentants élus du personnel et leur connaissance de l'organisation du travail

539. La mission d'analyse des représentants du personnel est intimement liée au cadre d'implantation du CSE. Hors de leur périmètre d'intervention, ils ne peuvent faire valoir les connaissances qu'ils auraient pu acquérir sur le travail et ses risques¹⁵⁹⁷. Le cadre d'implantation des représentants élus des travailleurs détermine leur accès à l'information, aux investigations de terrain, et ainsi au champ de leur analyse des risques.

L'établissement est traditionnellement le cadre privilégié d'application des dispositions du code du travail relatives à la santé et à la sécurité. L'établissement était le cadre d'implantation des CHSCT¹⁵⁹⁸, et il demeure le cadre de mise en œuvre par l'employeur de ses obligations préventives

1593. Art. L. 2312-59 c. trav. Cette prérogative auparavant réservée aux délégués du personnel (art. L. 2313-2 c. trav.).

1594. Art. L. 2312-60 c. trav. et art. R. 2312-2 c. trav. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur ou l'un de ses représentants ainsi qu'un représentant du personnel siégeant au comité.

1595. En ce sens : Cyril WOLMARK, « Établissement distinct au sens du CSE : pertinence de la continuité jurisprudentielle ? », *RDT*, 2019, p. 119 ; Georges BORENFREUND, « La fusion des institutions représentatives du personnel », *RDT*, 2013, p. 608. Également : L. JAMET et A. MIAS, préc.

1596. M. CARON et P.-Y. VERKINDT, préc ; Pierre-Yves VERKINDT, « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Droit social*, 2007, p. 697 ; P.-Y. VERKINDT, *CHSCT 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*, préc.

1597. Cass. Soc., 3 avril 2001, n° 99-14.002 ; *Bull. civ.*, V, n° 121.

1598. Art. L. 4611-1 c. trav. G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.* n° 113.11, p. 98

au titre de la quatrième partie du code du travail¹⁵⁹⁹. La distinction entre établissement et entreprise ne revêt guère d'enjeux lorsque l'entreprise est mono-établissement. En revanche, lorsque celle-ci se déploie sur plusieurs sites et se scinde en différentes unités de travail, la question du périmètre et des critères de l'établissement distinct devient essentielle.

540. La notion d'établissement distinct et ses critères indiquent le type et la nature du lien qui unit la collectivité de travail et ses représentants élus, et, par-là, informe sur leur capacité à élaborer des connaissances et des savoirs d'expérience sur l'organisation du travail et les risques qu'elle génère. Le cadre d'implantation des représentants élus du personnel détermine leur proximité géographique et matérielle à l'égard de la collectivité de travail et des activités qu'elle exerce ou au contraire leur proximité à l'égard du centre de décision de gestion de l'employeur.

La notion d'établissement distinct est dite fonctionnelle¹⁶⁰⁰. Le cadre de la représentation du personnel doit être pertinent eu égard aux missions qui lui sont confiées¹⁶⁰¹. Le périmètre d'implantation du CSE, et du CHSCT avant lui, semble toutefois ne pas toujours permettre une connaissance de terrain de l'organisation du travail. La prééminence du critère de l'autonomie de gestion dans la détermination du cadre d'implantation du CSE suggère une possible connaissance tronquée de la dimension sociale de l'organisation du travail¹⁶⁰² (1). La mise à l'écart des critères de proximité géographique et de nature des activités peut révéler une connaissance éloignée de la dimension technique de l'organisation du travail¹⁶⁰³ (2).

1. La connaissance tronquée de la dimension sociale du travail et le critère de l'autonomie de gestion dans le périmètre d'implantation du CSE

541. Antérieurement à l'ordonnance du 20 septembre 2017¹⁶⁰⁴, le périmètre de l'établissement distinct au sens du CHSCT n'avait pas fait l'objet d'une définition propre par la chambre sociale de la Cour de cassation. Elle avait aligné le cadre d'implantation de l'instance à celui du comité d'établissement¹⁶⁰⁵. Si la chambre sociale ménageait une possibilité de prendre en compte la nature des activités¹⁶⁰⁶, c'était le critère de l'autonomie de gestion de l'établissement qui était privilégié¹⁶⁰⁷.

542. La fusion des instances opérée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 parachève l'alignement du cadre de mise en place des représentants du personnel en matière de santé et de sécurité sur celui des représentants en charge des aspects économiques de la marche générale l'entreprise. Désormais,

1599. L'employeur doit ainsi évaluer les risques professionnels compte tenu de l'activité de l'établissement. Art. L. 4121-3 c. trav. Cyril WOLMARK, « Etablissement », in DALLOZ, *Répertoire de droit du travail*, janvier 2019, n° 130 et s. L'établissement a pu être considéré comme une forme d'adaptation aux réalités de l'organisation productive : Yves Chalaron, « À propos de l'établissement », in, *Analyse juridique et valeurs en droit social. Etudes offertes à Jean Pélissier*, Dalloz, Paris, 2004, p. 153 ; Jean SAVATIER, « Établissement ou entreprise : quel cadre pour les relations de travail » in, *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, PUT, Toulouse, 2002, p. 61.

1600. Georges BORENFREUND, « La notion d'établissement distinct à la croisée des chemins », *RDT*, 2011, p. 24.

1601. Cyril WOLMARK, « La caractérisation de l'établissement distinct », *Droit ouvrier*, 2018, p. 533.

1602. Cf. *supra*, n° 229, p. 138.

1603. Cf. *supra*, n° 228, p. 136.

1604. Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, préc.

1605. Cass. Soc., 29 janvier 2003, n° 01-60.802 ; *Bull. civ.*, V, n° 35

1606. Cf. *infra*, n° 546, p. 290 et s.

1607. C. WOLMARK, « Etablissement », *op. cit.* n° 98

l'ensemble du CSE partage un même périmètre de mise en place pour toutes ses attributions¹⁶⁰⁸. Des CSE d'établissements doivent être mis en place dans les entreprises comportant au moins deux établissements. La loi définit une hiérarchie dans le découpage de l'entreprise en établissements distincts. Ce n'est qu'en l'absence d'accord collectif d'entreprise, ou à défaut d'accord entre le CSE et l'employeur que ce dernier peut fixer unilatéralement le périmètre des établissements pour la mise en place des CSE d'établissements¹⁶⁰⁹. Les bornes légales de la décision unilatérale de l'employeur indiquent que l'établissement distinct au sens du CSE doit tenir compte « de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel »¹⁶¹⁰.

543. La formule légale paraît être une reprise des critères dégagés par le Conseil d'État en matière d'implantation du comité d'établissement faisant référence à l'autonomie dans la gestion du personnel et dans l'exécution du service¹⁶¹¹. L'autonomie de gestion du personnel était caractérisée par des indices comme un pouvoir d'embauche, d'évaluation professionnelle, de sanctions disciplinaires ou de décision en matière de rémunération. L'autonomie dans l'exécution du service était caractérisée par des indices comme la comptabilité, le contrôle des stocks et la possibilité de réaliser des investissements¹⁶¹². En somme, le critère de l'autonomie de gestion était fondé sur l'organisation de la gestion de l'entreprise plutôt que sur les conditions de travail¹⁶¹³. Il visait à assurer que le comité ait comme interlocuteur un responsable doté d'un véritable pouvoir décisionnel sur la marche générale de l'établissement¹⁶¹⁴.

Le contentieux de la détermination de l'établissement distinct au sens du CSE relève désormais de la compétence de la chambre sociale de la Cour de cassation¹⁶¹⁵. Celle-ci, dans un arrêt du 19 décembre 2018¹⁶¹⁶ fait preuve d'une remarquable continuité avec la jurisprudence du Conseil d'État. Selon la Cour de cassation, caractérise un établissement distinct au sens de la mise en place du CSE « l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ». La décision de la chambre sociale assure ainsi la proximité des représentants du personnel au CSE autour du centre de la gestion du personnel

1608. Art. L. 2313-1 c. trav.

1609. La Cour de cassation y voit une obligation préalable de négociation : Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 118-22948 ; à paraître ; *BJT*, 2019, n° 16, p. 24, note Florence BERGERON-CANUT. Sur cette hiérarchie et les limites de la négociation collective en la matière : C. WOLMARK, « Etablissement », *op. cit.* n° 114 et s.

1610. Art. L. 2313-4 c. trav. Yannick PAGNERRE et Emeric JEANSEN, « La détermination des établissements distincts dans la tourmente de la réforme », *RDT*, 2018, p. 358 ; Fabrice SIGNORETTO, « Plaidoyer pour une évolution de la notion d'établissement distinct », 2018, p. 352.

1611. CE 29 juin 1973, n° 77982, *Lebon* ; *GADT*, 4^e éd., 2008, n° 17. En ce sens : Y. PAGNERRE et E. JEANSEN, préc ; Alain COEURET et François DUSQUENNE, « Un aspect de la représentation élue du personnel dans l'entreprise après l'ordonnance du 22 septembre 2017 : l'hypothèse du fractionnement en établissements distincts », *RJS*, 2018/5, p. 363.

1612. F. SIGNORETTO, « Plaidoyer pour une évolution de la notion d'établissement distinct », préc ; C. WOLMARK, « Etablissement », *op. cit.* n° 98 et s ; C. WOLMARK, « Établissement distinct au sens du CSE... », préc.

1613. C. WOLMARK, « Etablissement », *op. cit.*, n° 98.

1614. C. WOLMARK, « Établissement distinct au sens du CSE... », préc ; F. SIGNORETTO, « Plaidoyer pour une évolution de la notion d'établissement distinct », préc.

1615. Sur cette compétence : C. WOLMARK, « Établissement distinct au sens du CSE... », préc.

1616. Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655 ; à paraître ; *BJT*, 2019, n° 2, p. 19, note Florence BERGERON-CANUT ; *JCP S*, 2019, 1021, note Alain COEURET et François DUSQUENNE ; *Droit ouvrier*, 2019, p. 202, comm. Laurent MILET. Voir également : C. WOLMARK, « Établissement distinct au sens du CSE... », préc.

dans l'entreprise. En prenant appui sur l'étendue de la délégation de compétence dont dispose le responsable, la chambre sociale assure que le CSE trouve un interlocuteur disposant d'un réel pouvoir de direction des personnes et d'un pouvoir de direction d'ordre économique substantiel.

Le critère de l'autonomie de gestion dans la détermination du cadre d'implantation du CSE, tel qu'interprété par la Cour de cassation, paraît ainsi tenir compte de la structuration de l'entreprise en entités hiérarchiques distinctes. Un tel cadre d'implantation pourrait ainsi participer d'une meilleure prise de connaissance de l'organisation du travail¹⁶¹⁷. Celle-ci apparaît toutefois tronquée.

544. Le critère de l'autonomie de gestion assure la proximité des représentants au niveau de la prise de décision patronale¹⁶¹⁸. Ce seul niveau, toutefois, est insuffisant à rendre compte de la variété des échelons de la hiérarchie et du management intermédiaire qui, pourtant, influent directement sur l'activité de travail. Le niveau de la prise de décision de gestion est également insuffisant à rendre compte de leur mise en œuvre variable dans les différentes unités de travail et les différentes pratiques managériales qui y voient le jour¹⁶¹⁹. En somme, le critère de l'autonomie de gestion de l'établissement au sens du CSE et la proximité qu'il suggère à l'égard du niveau de la prise de décision, même déléguée, ne peut suffire à assurer une pleine connaissance des différentes formes d'exercice du pouvoir dans les unités de travail qui composent l'établissement. Le jeu de ce critère et le lien qu'il établit entre une collectivité de travail soumise à un même niveau décisionnel, ne suffit pas à doter les représentants du personnel d'une capacité à connaître de l'ensemble de la dimension sociale de l'organisation du travail.

Plus encore, le critère de l'autonomie de gestion contribue à éloigner les représentants du personnel des conditions matérielles du travail¹⁶²⁰.

2. La connaissance éloignée de la dimension technique de l'organisation du travail et les critères de proximité géographique et de nature des activités

545. Si le critère de l'autonomie de gestion apparaît prédominant dans la définition du périmètre d'implantation, les critères relatifs à la nature des activités (a) ou à la proximité géographique (b) n'ont pas entièrement disparus. Toutefois, leur relativité ou les incertitudes sur leur importance ne permettent pas d'assurer la proximité des représentants à l'égard des conditions matérielles de travail et du travail effectivement réalisé. La connaissance qu'ils peuvent acquérir au soutien de leur analyse des risques paraît plus éloignée des aspects techniques du travail et de son organisation.

a. La relativité du critère de la nature des activités dans l'implantation des représentants élus du personnel

546. L'abandon du critère de la nature des activités comme cadre d'implantation du CSE d'établissement. Antérieurement à la fusion des instances représentatives, malgré l'alignement jurisprudentiel du cadre d'implantation du CHSCT sur celui du comité d'établissement, toute idée de proximité avec les conditions de travail réelles n'a pas été exclue. Elle reposait, pour

¹⁶¹⁷. H. Lanouzière *in* H. LANOUZIÈRE, I. ODOUL-ASOREY et F. COCHET, préc.

¹⁶¹⁸. C. WOLMARK, « Établissement distinct au sens du CSE... », préc.

¹⁶¹⁹. *Ibid.*

¹⁶²⁰. En ce sens : *ibid.*

l'essentiel, sur la nature des travaux, l'agencement des locaux, les équipements ou les modes d'organisation du travail¹⁶²¹. La possibilité de déterminer le cadre d'implantation des CHSCT par secteurs d'activité avait même été érigé en critère alternatif à celui de l'alignement sur le périmètre du comité d'établissement¹⁶²².

La notion de secteur d'activité, au sens du périmètre d'implantation du CHSCT, pouvait permettre une représentation adaptée à la spécificité des risques et des modes d'organisation du travail auxquels sont confrontés les salariés¹⁶²³, et donc plus efficace¹⁶²⁴.

Avec la fusion des instances représentatives, ce critère n'est repris ni à l'article L. 2313-4 du code du travail relatif au cadre de mise en place des CSE d'établissements, ni par la chambre sociale de la Cour de cassation dans son arrêt du 19 décembre 2018¹⁶²⁵. Pourtant, les compétences du CSE en matière de santé et de sécurité, et notamment sa mission d'analyse des risques professionnels, auraient pu être de nature à tempérer la puissance du critère de l'autonomie de gestion afin de prendre en compte la réalité des conditions de travail¹⁶²⁶.

547. Le maintien limité du critère de la nature des activités dans le périmètre d'implantation de la commission santé, sécurité et conditions de travail. Le critère de la nature des activités n'a toutefois pas entièrement disparu des périmètres d'implantation de la représentation élue du personnel. Il se décèle dans certaines dispositions relatives à la commission de santé, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT).

Cette commission est obligatoire dans les entreprises ou les établissements de plus de trois cents salariés¹⁶²⁷. Cet alignement des périmètres laisse entier le point de savoir si la CSSCT peut être mise en place dans un périmètre plus restreint¹⁶²⁸. Cependant, la loi tient compte de l'activité des établissements en imposant la création d'une CSSCT dans tout établissement comportant une installation nucléaire de base et des installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité

1621. L'autorité administrative pouvait ainsi imposer la création de CHSCT dans des établissements de moins de cinquante salariés, compte tenu de « la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux » (art. L. 4611-4 c. trav. anc.). Dans le même sens, l'article L. 4613-4 du code du travail disposait que les établissements de plus de cinq cents salariés devaient mettre en place plusieurs CHSCT « eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail ».

1622. Cette possibilité avait été étendue par la chambre sociale de la Cour de cassation en dehors des cas du dépassement de seuil de cinq cents salariés (art. L. 4613-4 c. trav. anc.). Cass. Soc., 29 janvier 2003, n° 01-60.802 ; *Bull. civ.*, V, n° 35 ; Cass. Soc., 16 janvier 2008, n° 06-60.286 ; *Bull. civ.*, V, n° 5 ; *JCP S*, 2008, 1255, note Jean-Baptiste COTTIN ; *Droit social*, 2008, p. 560, obs. Franck PETIT.

1623. G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, n° 113.21, p. 102.

1624. C. WOLMARK, « Etablissement », *op. cit.* n° 112

1625. Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655 ; à paraître.

1626. En faveur d'une interprétation plus large du comité d'établissement au sens du CSE, notamment à raison de ses compétences en matière de santé et de sécurité : C. WOLMARK, « Etablissement distinct au sens du CSE... », préc ; C. WOLMARK, « La caractérisation de l'établissement distinct », préc ; F. SIGNORETTO, « Plaidoyer pour une évolution de la notion d'établissement distinct », préc.

1627. Art. L. 2315-36 c. trav. En outre, une CSSCT doit être mise en place au sein du CSE central dans les entreprises pluri-établissements (art. L. 2316-18 c. trav.). Bernard TEYSSIÉ, « Santé et sécurité dans le droit du comité social et économique », *JCP S*, 2018, 1001 ; Emeric JEANSEN, « Le CHSCT est mort, vive la CSSCT ! », *JCP S*, 2018, 1122.

1628. Alain COEURET, « La mise en place négociée du comité social et économique », *Droit social*, 2019, p. 378 ; Christophe FROUIN et Vincent ROCHE, « Les commissions du comité social et économique », *JCP S*, 2018, 1316. La mise en place de CSSCT dans un périmètre plus restreint que celui du CSE, si elle n'est pas expressément prévue par les textes, ne contrevient à aucune disposition d'ordre public.

publique¹⁶²⁹. En outre, l'inspecteur du travail peut exiger la création d'une telle commission dans les établissements de moins de trois cents salariés lorsque la mesure est rendue nécessaire « notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux »¹⁶³⁰.

Toutefois, en dehors de ces dispositions, rien n'impose à l'accord collectif¹⁶³¹, à l'accord entre l'employeur et le CSE¹⁶³² ou à l'employeur unilatéralement¹⁶³³, de tenir compte de la nature de l'activité en cause dans la mise en place de ces CSSCT. Il demeure ainsi une incertitude importante sur le périmètre d'implantation de ces commissions¹⁶³⁴, et sur la capacité de ses membres à exercer utilement leurs compétences¹⁶³⁵.

Le critère de la nature de l'activité de travail est lié, pour l'essentiel, à certains de ses aspects techniques et matériels, comme la nature des opérations et des procédés, des machines, des équipements, des produits et matériaux utilisés ou même certaines modalités d'organisation du temps de travail comme le travail de nuit ou le travail posté. Ce critère permet en somme d'adapter le cadre de la représentation du personnel aux caractéristiques de la dimension technique de l'organisation du travail¹⁶³⁶. Par-là, elle permet aux représentants élus de s'assurer une forme de spécialisation sur les risques générés par celle-ci, notamment par la formation ou par le type d'inspections réalisées¹⁶³⁷. La relativité de ce critère pourrait être de nature à limiter les connaissances de terrain et les savoirs d'expérience que sont susceptibles d'acquérir les représentants du personnel sur la dimension technique de l'organisation du travail.

L'éloignement des représentants du personnel à l'égard des spécificités du travail est d'autant plus important que le code du travail n'impose pas non plus la prise en compte d'un critère de proximité géographique dans la détermination du périmètre où ils sont implantés d'implantation du CSE.

b. Les incertitudes sur le critère de la proximité géographique

548. Le critère de la proximité géographique entre les représentants du personnel et les travailleurs qu'ils représentent est particulièrement important en matière de santé et de sécurité. Cette proximité, en effet, facilite autant les investigations de terrain comme les enquêtes et inspections, que la discussion avec les travailleurs sur leurs conditions de travail. Ce critère, pourtant, est loin d'être déterminant dans la définition des périmètres d'implantation des représentants du personnel.

1629. Art. L. 2315-36 c. trav.

1630. Art. L. 2315-37

1631. Art. L. 2315-41 c. trav.

1632. Art. L. 2315-42 et L. 2315-43 c. trav.

1633. Art. L. 2315-44 c. trav.

1634. Alexia GARDIN, « Santé et sécurité au travail et fusion des IRP : quelles adaptations par la négociation ? », *RJS*, 2018/6, p. 467 ; A. COEURET, préc.

1635. Certains auteurs plaident ainsi pour une notion d'établissement distinct au sens de la CSSCT inspiré de la jurisprudence administrative sur les CHSCT d'établissements, retenant des indices comme la nature des tâches, des modes d'organisation du travail et de l'implantation des locaux : A. COEURET, préc.

1636. Cf. *supra*, n° 228, p. 136.

1637. Cf. *supra*, n° 520, p. 279 et s.

549. L'abandon de l'indice de l'implantation géographique du CSE. Le Conseil d'État, dans sa jurisprudence relative au périmètre d'implantations des anciens comités d'établissements, retenait, outre le critère de l'autonomie de gestion, les indices¹⁶³⁸ de l'implantation géographique distincte et de la pérennité temporelle de l'établissement. Si ces indices n'étaient pas prépondérants et n'étaient pas gage de proximité physique entre les représentants du personnel et les travailleurs, ils manifestaient toutefois une certaine attention aux cadres matériels de l'exécution du travail comme le lieu de travail¹⁶³⁹. La nouvelle formule légale relative au CSE, comme son interprétation jurisprudentielle, ne reprennent pas cet indice. Cet abandon n'est toutefois pas entièrement nouveau concernant le périmètre de l'établissement distinct pour l'exercice des missions relatives à la santé et à la sécurité. En effet, si une circulaire 25 mars 1993 faisant du critère géographique un critère essentiel pour la détermination du cadre d'implantation du CHSCT¹⁶⁴⁰, celui-ci avait été abandonné par la chambre sociale de la Cour de cassation qui avait aligné le périmètre d'implantation du CHSCT et des comités d'établissement.

550. Le nouveau représentant de proximité. La proximité des représentants du personnel n'a pas totalement disparue en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans la fusion des instances représentatives du personnel opérée par l'ordonnance du 22 septembre 2017. La réforme a en effet créé un nouveau type de représentants, mis en place exclusivement par accord collectif : les représentants de proximité¹⁶⁴¹. Le code du travail laisse une grande latitude à la négociation collective pour en préciser le nombre, les modalités de fonctionnement, le cadre de mise en place ou les attributions. L'article L. 2313-7 précise uniquement que ces représentants de proximité se voient dotés d'attributions « notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ». Les critères retenus par les premiers accords collectifs conclus sont variables. Peut être retenu le périmètre d'implantation du CSE, ou un périmètre plus restreint. Ce dernier peut être fondé sur la nature des activités et des tâches, sur un critère géographique ou sur l'articulation des deux¹⁶⁴².

Les incertitudes sur ce nouveau type de représentants du personnel dits de proximité, entièrement laissés à la main de l'accord collectif, montre combien le code du travail fait désormais peu de cas d'une représentation du personnel en matière de santé et de sécurité qui soit arrimée à une collectivité de travail partageant des conditions de travail communes.

551. La relativité du critère de la nature des activités, associée à l'absence de prise en compte obligatoire du critère de la proximité géographique dans la mise en place, non seulement du CSE, mais également de la CSSCT ou du représentant de proximité, paraît délimiter un cadre d'implantation

1638. C. WOLMARK, « Établissement », *op. cit.*, n° 102

1639. L'indice de stabilité visait essentiellement à exclure du périmètre de l'établissement au sens du comité d'entreprise les chantiers ou installations temporaires. *Ibid.* n° 101

1640. Circ. n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82/1097 du 23 décembre 1982 (modifiée par la loi n° 91/1414 du 31 décembre 1991) et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993, p. 4.

1641. Art. L. 2313-7 c. trav. A. GARDIN, « Santé et sécurité au travail et fusion des IRP : quelles adaptations par la négociation ? », préc.; Emeric JEANSEN, « Les représentants de proximité, une représentation du personnel à dessiner », *JCP S*, 2018, 1084; Sylvain NIEL, « À quoi sert le représentant de proximité ? », *SSL*, 2018, 1802.

1642. Benjamin DABOSVILLE, « Les représentants de proximité : à la recherche des traits caractéristiques d'une nouvelle figure de représentants du personnel », *RDT*, 2019, p. 387.

des représentants du personnel éloigné de l'activité réelle de travail. Par-là, c'est leur connaissance de la dimension technique de l'organisation du travail qui paraît malmenée.

552. Les liens entre les représentants élus des travailleurs et la collectivité de travail qui se dévoilent à travers les critères et les cadres d'implantation du CSE, de la CSSCT ou des représentants de proximité apparaissent, pour l'essentiel, noué autour du niveau de la prise de décision patronale. Le recentrement sur ce cadre d'implantation opéré par l'ordonnance du 22 septembre 2017 apparaît insuffisant à assurer la proximité matérielle et géographique des représentants du personnel et leur connaissance de la dimension technique de l'organisation du travail, comme il apparaît insusceptible de prendre en compte finement la dimension sociale de l'organisation du travail dans la variété des échelons hiérarchiques et des pratiques managériales qui la composent.

La revalorisation du critère de la communauté de travail, utilisé avant l'ordonnance du 22 septembre 2017 pour caractériser l'établissement distinct au sens des délégués du personnel, pourrait être de nature à assurer cette double proximité des représentants élus du personnel à l'égard des situations de travail concrètes, et à l'égard du pouvoir tel qu'il s'exerce dans l'entreprise¹⁶⁴³.

Conclusion de paragraphe

553. Malgré les incertitudes récentes sur les cadres d'implantation des représentants élus du personnel et leur degré de proximité à l'égard de la collectivité de travail, le lien entre ces représentants et les travailleurs qu'ils représentent éclaire le sens de leur mission légale d'analyse des risques professionnels. De prime abord, profanes au regard des disciplines médicales et scientifiques, les représentants du personnel y sont tout de même formés pour renforcer leur aptitude et leur capacité d'analyse. Mais cette analyse demeure essentiellement assurée par la connaissance concrète du travail des représentants du personnel, tirée de leur expérience de terrain et de leurs rapports avec les travailleurs dont ils assurent l'expression collective et partagent les conditions de travail.

Observant les situations effectives de travail et recueillant la parole des travailleurs, les représentants élus participent d'une forme « brute »¹⁶⁴⁴ de clinique de l'activité de travail. En formalisant l'expérience des conditions de travail des travailleurs qu'ils représentent, et en portant leur parole, les représentants du personnel, par leur analyse propre à garantir la défense des intérêts des travailleurs, ils en assurent la participation à la reconnaissance juridique des risques professionnels.

1643. Pour la prise en compte du critère de la communauté de travail dans la détermination du périmètre d'implantation des représentants du personnel en matière de santé et de sécurité : P.-Y. VERKINDT, *CHSCT 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*, préc. La communauté de travail est définie comme celle ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations ou revendications communes et spécifiques : Cass. Soc., 29 janvier 2003, n° 01-60.628 ; *Bull. civ.*, V, n° 30. Pour sa caractérisation, peuvent être pris en compte : les caractéristiques de l'organisation du travail et la nature des risques (Cass. Soc., 14 février 2001, n° 99-60.581 ; inédit) ou l'implantation géographique et les conditions de travail communes qu'elle suscite (Cass. Soc., 15 janvier 2003, n° 01-60.811 ; inédit).

1644. Le terme est emprunté à L. Pitti : qui l'emprunte au psychosociologue du travail italien I. Oddone. *Gli esperti grezzi* désigne initialement les ouvriers de l'usine Fiat– Mirafiori qui, dans le courant de l'automne chaud en 1969 débattent en assemblée générale de la toxicité des produits et forgent ainsi une « conscience ouvrière du risque professionnel. Laure PITTI, « Experts « bruts » et médecins critiques. Ou comment la mise en débats des savoirs médicaux a modifié la définition du saturnisme en France durant les années 1970 », *Politix*, n° 91, 2010, p. 103

CONCLUSION DE SECTION

554. À l'image de la clinique médicale et surtout de la psychologie clinique, l'expression des travailleurs et de leurs représentants participe de l'identification des situations de travail à risque et de l'élaboration d'un lien de causalité entre les risques professionnels et l'organisation du travail. Encadrée par le droit du travail, l'expression individuelle assure une forme, même réduite, de prise en compte de la perception des travailleurs sur les risques qu'ils subissent du fait de leur travail, ou de leur témoignage sur une situation vécue par d'autres. L'expression collective assurée par les représentants élus du personnel permet, elle, l'analyse des risques par une instance dotée de connaissances tirées de l'expérience et de sa proximité avec l'organisation du travail. En d'autres termes, l'expression individuelle et collective assure une forme de réception des perceptions et de l'expérience des travailleurs dans l'élaboration des causalités juridiques entre les risques professionnels et l'organisation du travail.

La participation des travailleurs à l'identification des situations de travail à risques trouve cependant une double limite. Le droit du travail peine d'une part, à reconnaître la capacité de l'expression individuelle des travailleurs à révéler les risques psychosociaux, et d'autre part, à assurer la proximité suffisante des représentants du personnel pour leur permettre d'analyser l'ensemble des aspects de l'organisation du travail. Cette double limite révèle en filigrane l'irréductible différence entre la place de la parole dans la clinique médicale et la participation des travailleurs et de leurs représentants à l'identification des risques. Les cadres juridiques de l'expression individuelle des travailleurs et des suites qui y sont données, ou la détermination de la mission, des moyens, et des prérogatives de leurs représentants, participent de l'élaboration, au cas par cas, d'un lien de causalité juridique entre le travail et la santé. Or en la matière, il semble que le droit du travail ne reconnaisse pas que les travailleurs et leurs représentants puissent, seuls, assurer la preuve d'un tel lien, sans l'appui des éléments fournis par l'inspecteur du travail, le médecin du travail ou les experts du CSE.

Conclusion de chapitre

555. L'identification des situations de travail à risque partage avec la clinique médicale l'articulation du regard d'un savant et de la parole d'un sujet. Le droit du travail reconnaît ainsi la compétence de certains observateurs, à raison de leurs connaissances médicales, technique ou scientifiques, à contribuer à l'élaboration, au cas par cas, des liens de causalité entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail. L'ordre juridique y associe également la participation des travailleurs et de leurs représentants. L'expression individuelle ou collective permet de prendre en compte l'expérience de terrain et l'expérience vécue des travailleurs. Dans l'identification de ces situations, les contributions des observateurs compétents et la participation des travailleurs et de leurs représentants s'articulent, se complètent, et parfois se contredisent.

Cette élaboration collective¹⁶⁴⁵ des éléments de preuve permettant la caractérisation d'un lien de causalité entre le travail et la santé constitue l'une des différences entre l'identification juridique des risques professionnels et la clinique médicale qui se conçoit, pour l'essentiel, comme un colloque singulier entre le médecin et son patient. Inspecteurs du travail, médecins du travail, experts habilités, travailleurs et représentants élus des travailleurs participent à l'élaboration de constat, de diagnostic, d'expertise ou d'analyse qui forment autant d'indices de l'existence de risques dans une situation donnée. Pareille élaboration collective laisse entrevoir un décalage essentiel entre l'identification juridique des situations de travail à risque et la clinique médicale. En effet, le droit organise une élaboration contrastée du lien de causalité entre le travail et la santé, qu'il s'agisse de l'analyse des risques menée en propre par les représentants élus du personnel ou des experts auxquels ils peuvent faire appel.

556. L'identification des situations de travail à risque laisse apparaître une autre distinction, plus fondamentale encore, entre le droit et la clinique. Qu'il s'agisse des observateurs compétents ou des travailleurs et de leurs représentants, le traitement juridique de la parole est complexe. Si en médecine et en psychologie la parole du patient révèle la réalité des souffrances, notamment psychiques, et indique ses liens possibles avec le travail, elle cadre mal avec les exigences probatoires de l'ordre juridique. La parole et l'expression des travailleurs ne constituent pas un témoignage recevable de la véracité des situations de travail à risque vécues et expérimentées. Dans cette distinction irréductible entre la parole clinique et le témoignage en droit se niche une limite de taille à la reconnaissance des atteintes à la santé mentale et à leurs liens avec la dimension sociale de l'organisation du travail.

Cependant, paroles et expression des travailleurs ne sont pas dénuées de toute valeur dans l'identification des situations de travail à risque. Elles y sont plutôt admises comme une plainte devant faire l'objet d'une enquête pour en déterminer les fondements. Or, l'articulation entre l'expression des travailleurs et le constat, le diagnostic, l'expertise ou l'analyse des risques apparaît

1645. Mathilde CARON et Pierre-Yves VERKINDT, « Laisser sa chance à l'intelligence collective dans l'entreprise », *Droit social*, 2009, p. 425.

justement ce qu'organise le droit de la santé et de la sécurité au travail. Pour l'élaboration au cas par cas des causalités entre les risques professionnels et l'organisation du travail, l'ordre juridique organise l'objectivation de la souffrance des travailleurs par des acteurs dotés des connaissances et de l'expérience nécessaires.

CONCLUSION DU TITRE 2

557. L'élaboration des liens de causalité entre la catégorie juridique de risque professionnel et le concept d'organisation du travail est traversée par de profondes mutations. La reconnaissance juridique des liens entre les risques professionnels et l'organisation du travail, si elle change, opère encore dans le cadre des modes classiques d'élaboration des causalités. Les classifications des risques assurent encore la constitution de présomptions de causalité, et l'identification au cas par cas des situations de travail à risque demeure fondée sur la production de preuves. Ainsi, ce n'est pas dans la création d'un nouveau mode d'élaboration des causalités qu'il faut chercher l'explication des mutations du droit de la santé et de la sécurité au travail, mais plutôt dans leur réaménagement.

558. Les mutations des modes d'élaboration des causalités sont liées à l'évolution des activités et des techniques de production ou au renouvellement des pratiques managériales et de l'encadrement hiérarchique des travailleurs. Elles sont aussi largement alimentées par le développement des connaissances scientifiques.

En effet, les causalités juridiques, au service de l'imputation de la charge des mesures de prévention, ne sont pas l'image parfaite des causalités scientifiques, mais elles s'élaborent à leur contact. En tranchant parmi différentes conceptions théoriques des risques pour construire des classifications de risques professionnels et en sélectionnant les acteurs savants qui contribuent à l'identification des situations de travail à risque, le droit façonne l'usage juridique de la science¹⁶⁴⁶. Le choix des disciplines et des acteurs qui les mobilisent est loin d'être neutre sur l'élaboration juridique des causalités. À travers l'incorporation de connaissances et de méthodes variées, la représentation juridique des effets de l'organisation du travail sur la santé opère sa mue.

Les emprunts historiques à la médecine statistique avaient assuré la constitution de groupes de travailleurs homogène caractérisés par l'exercice d'une profession commune et l'exposition à des pathologies physiques identifiées. Les apports de l'ergonomie ont sensiblement fait évoluer la reconnaissance des liens de causalité en aiguillant leur élaboration vers les tâches, les procédés, les gestes, les cadences ou les rythmes de travail. La mobilisation plus récente des connaissances issues de la sociologie ou de la psychologie¹⁶⁴⁷ ouvre la voie à un traitement juridique des effets de l'intensité du travail et des modes de management sur la santé mentale des travailleurs et assoit, par leur méthodes, la légitimité scientifique de l'expression des travailleurs et de leurs représentants sur les risques professionnels. En somme, la diversification des connaissances scientifiques intégrées à l'élaboration des causalités juridiques assure la prise en compte juridique des effets multiples et complexes de la coordination des travailleurs et des choses sur la santé physique et mentale.

1646. Sur ces rapports entre droit et science : O. LECLERC, *op. cit.*, p. 195, n° 241 et s.

1647. L. LEROUGE, *op. cit.*, p. 139, n° 489 et s.

559. Toutefois, la reconnaissance juridique des liens entre les risques professionnels et l'organisation reste marquée d'une dissonance. L'intégration des connaissances médicales, ergonomiques, psychologiques ou sociologiques dans l'élaboration des causalités juridiques ne suffit pas à assurer leur homogénéité.

Les causalités entre les risques physiques et la dimension technique de l'organisation du travail liée au choses, aux tâches, aux rythmes et l'organisation du temps de travail, si elles ne représentent pas l'ensemble des connaissances acquises sur les risques du travail, trouvent de substantiels dispositifs de reconnaissance dans l'ordre juridique. En revanche, dès que les causalités touchent aux risques psychosociaux et à la dimension sociale de l'organisation du travail, les voies de leur reconnaissance sont plus pauvres et plus étroites. Cette différence de traitement tient d'une part, à la difficulté de caractériser des modes et des pratiques de management types sur lesquelles faire reposer les classifications de risque professionnel, et d'autre part, sur les limites de l'objectivation de la souffrance psychique lorsqu'elle se manifeste par l'expression des travailleurs. Construction des présomptions et fabrique des preuves permettant l'élaboration des causalités trouvent ici leurs limites.

La multifactorialité de ces risques, la complexité des modes d'organisation hiérarchique et managériale, ou encore la subjectivité inhérente à la santé mentale pourraient être incriminées. Pourtant, trancher parmi les causes de risques ou objectiver les souffrances sont les opérations auxquelles le droit de la santé et de la sécurité au travail procède dans la confection des classifications de risques et dans l'encadrement de l'identification des situations de travail à risque. Les limites à l'élaboration des causalités entre les risques psychosociaux et la dimension sociale de l'organisation du travail tiennent peut-être moins à leur caractère intrinsèque qu'à une mutation inachevée, et débattue, de l'ordre juridique.

Conclusion de la première partie

560. La reconnaissance juridique des liens entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail est le produit de la longue histoire du droit de la santé et de la sécurité au travail. Ils trouvent leur origine dans la naissance de ce droit dédié à la protection de la santé des travailleurs subordonnés. Ces liens, multiples, connaissent une métamorphose profonde.

La mise en rapport des risques professionnels et de l'organisation du travail, si elle émerge historiquement avec la prise en compte des risques physiques générés par la grande entreprise industrielle, recouvre désormais une étendue plus vaste. La catégorie de risque professionnel désigne la variété des effets immédiats et différés du travail sur la santé physique. Désormais, sous le terme générique de risques psychosociaux, elle intègre également la santé mentale. Le concept d'organisation du travail ne vise plus seulement la coordination des travailleurs et des choses, typique de l'industrie tayloriste. Dans sa dimension technique, elle s'ouvre aux évolutions technologiques, notamment informatiques, qui affectent la production, l'usage des choses du travail et le contenu ou la répartition des tâches qui y sont liés. Dans sa dimension sociale, elle intègre les transformations de la structure hiérarchique des entreprises et des modes de contrôle et d'encadrement du personnel. Les apports de la médecine, de l'ergonomie, de la psychologie et de la sociologie permettent non seulement de mettre en lumière ces évolutions socio-techniques, mais surtout de faire évoluer l'élaboration des causalités juridiques entre ces différentes composantes des risques professionnels et de l'organisation du travail.

La permanence des liens entre la catégorie de risque professionnel et le concept d'organisation du travail dans l'ordre juridique n'exclut pas une mutation des aspects de la santé et de l'organisation du travail qu'elles représentent, ni même des modalités par lesquelles les liens sont tracés entre ces deux termes.

561. Pourtant, malgré les transformations socio-techniques de la production et l'approfondissement des connaissances de leurs effets sur la santé, les mutations du droit de la santé et de la sécurité au travail n'en épousent pas toute l'ampleur. Les liens entre les aspects psychiques de la santé et la dimension sociale de l'organisation du travail, s'ils affleurent, ne sont pas toujours reconnus avec netteté dans l'ordre juridique. Avec les transformations de la production et de son organisation, le « tournant managérial »¹⁶⁴⁸ s'impose comme un problème nouveau pour la santé des travailleurs dans l'ordre juridique sans être, encore, pleinement traité comme tel.

1648. Christophe DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Ed. du Seuil, rééd. (1^{er} éd. 1998), coll. « Points. Essais », Paris, 2009, p. 52.

Seconde partie

AGIR SUR LES LIENS ENTRE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES RISQUES PROFESSIONNELS

562. La prévention des risques professionnels ne suppose pas seulement leur reconnaissance. La prévention vise à la transformer une situation en vue de supprimer ou de réduire la probabilité et la gravité de réalisation des risques professionnels, elle implique donc une action préventive¹⁶⁴⁹.

Sous cette catégorie générique d'action préventive, se glissent une variété de mesures de prévention qui concernent divers aspects de l'activité de travail ou des principes qui visent à orienter l'action de l'employeur. Comprendre l'action préventive suppose de s'atteler à démêler les objets sur lesquels portent les mesures de prévention et leurs buts. L'analyse doit encore éclairer leur articulation, leur hiérarchie et leur contradiction et ainsi faire apparaître des types ou des modes d'action regroupant différentes mesures présentant des similitudes¹⁶⁵⁰.

563. La catégorie de risque et son caractère structurant pour le droit de la santé au travail invite à une première distinction. Le risque met en relation les dangers générés par l'activité de travail et les travailleurs. L'action préventive peut ainsi opérer de deux manières : soit elle influe sur les travailleurs, soit elle vise à modifier l'activité de travail. L'activité de travail¹⁶⁵¹, toutefois, n'est que rarement saisie comme telle dans les mesures des préventions. Elle y est souvent prise en compte par

1649. « Action », in G. VATTIMO (dir.), *Encyclopédie de la philosophie*, La Pochothèque, coll. « Encyclopédies d'aujourd'hui », 2002, p. 15.

1650. Sur la typologie : Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, *Méthodologies du droit et des sciences du droit*, Dalloz, 2^e éd., coll. « Méthodes du droit », Paris, 2016. n° 557 et s. p. 342 et s.

1651. Sur la difficulté à saisir l'activité de travail : Cyril WOLMARK, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Droit social*, 2016, p. 439.

le truchement des choses du travail utilisées pour la production ¹⁶⁵². Certaines mesures de prévention semblent, au contraire, prendre d'abord pour objet les travailleurs. Choses et travailleurs forment ainsi les deux objets centraux de l'action préventive et un premier guide pour distinguer les différentes conceptions de la prévention qui irriguent la variété des mesures préventives.

564. Toutefois, les mesures de prévention ne se limitent jamais à ces seuls objets. Les choses ne sont toujours saisies dans leur rapport avec ceux qui les utilisent, les travailleurs. De même, les travailleurs sont saisis dans leurs rapports entre eux, avec leur hiérarchie, ou confrontés aux choses du travail. Au fond, l'action préventive vise toujours l'hybridation ¹⁶⁵³ et la coordination entre les choses et les travailleurs au cœur de l'organisation du travail ¹⁶⁵⁴. Les objets immédiats des mesures de prévention invitent *à partir* ¹⁶⁵⁵ de cette distinction pour comprendre comment l'action préventive arrimée aux choses ou aux travailleurs influe sur l'ensemble de l'organisation du travail.

Les corrélations entre des types de mesures de prévention, leur objet immédiat et leur influence sur l'organisation du travail forment les différents modes de prévention qui composent l'action préventive visant à réduire les risques.

565. Cet examen permet de saisir comment le droit prend en compte et traite des évolutions des organisations productives. À partir des mesures de prévention façonnées pour les choses du travail, peuvent être analysées les mutations du droit face aux transformations techniques de l'industrie et des services qui s'accompagnent d'une évolution dans la répartition des tâches et la structuration hiérarchique ¹⁶⁵⁶. À partir des mesures de prévention élaborées pour les travailleurs, peuvent être interrogés la prise en compte juridique du renouvellement des modes d'encadrement de la main d'œuvre, l'appel à l'autonomie des travailleurs ¹⁶⁵⁷ et la professionnalisation du management ¹⁶⁵⁸.

566. L'analyse de l'action préventive et des choses du travail (Titre 1) puis de l'action préventive et des travailleurs (Titre 2) permet comment le droit de la santé et de la sécurité au travail traite l'organisation du travail à partir de ces deux pôles en vue de réduire les risques professionnels.

1652. Sur cet aspect technique du travail saisi par les choses : J. PORTA et A. BIDEZ, préc.

1653. Bruno LATOUR, *Nous n'avons jamais été modernes. Essai d'anthropologie symétrique*, La Découverte & Syros, coll. « La Découverte-poche », Paris, 1997 ; Benoît FRYDMAN, « Prendre les standards et les indicateurs au sérieux » in Benoît FRYDMAN et Arnaud Van WAËYENBERG (dir.), *Gouverner par les standards et les indicateurs. De Hume au ranking*, coll. « Penser le droit », Bruylant, Bruxelles, 2014, p. 6-65.

1654. Sur la définition de l'organisation du travail comme coordination par l'employeur de l'activité des travailleurs, entre eux et avec les choses, en vue de produire des biens ou des services ayant une valeur économique, cf. *supra*, introduction générale, n° 19, p. 24.

1655. Bruno LATOUR, « Le Prince : Machines et machinations », *Futur antérieur*, n° 3, 1990, p. 35. L'auteur distingue la technosphère et la sociosphère, non pas comme deux dimensions hermétiques, mais plutôt comme des pôles.

1656. T. COUTROT, « La division du travail », *op. cit.*, p. 57.

1657. D. LINHART, « II. Des évolutions qui tranchent », *op. cit.* ; Anni BORZEIX et Danièle LINHART, « La participation : un clair-obscur », *Sociologie du travail*, n° 30-1, 1988, p. 37 ; Daniele LINHART, « Les nouveaux corps du capitalisme », *Connexions*, n° 110, 2018, p. 49.

1658. François HUBAULT, « Le travail de management », *Travailler*, n° 29, 2013. Pour un regard croisé sur les évolutions juridiques et gestionnaires en la matière : Emmanuelle LAFUMA et Constance PERRIN-JOLY, « La personnalisation : une « managérialisation du droit » au profit de la professionnalisation de la fonction RH ? » in Valérie GANEM, Emmanuelle LAFUMA et Constance PERRIN-JOLY (dir.), *Interroger les nouvelles formes de gestion des ressources humaines : dispositifs de personnalisation, acteurs et effet*, Octarès, Toulouse, 2017, p. 13-32.

Titre 1

L'ACTION PRÉVENTIVE ET LES CHOSSES DU TRAVAIL

567. Sous la catégorie générique de « choses du travail »¹⁶⁵⁹ sont regroupés des objets divers – machines, équipements, lieux, agents chimiques, physiques, biologiques ou radiologiques –, qui peuplent la partie réglementaire du code du travail. Pour ces choses, les prescriptions sont denses, précises et détaillées. L'ensemble de ces prescriptions pourraient paraître trop technique pour révéler comment le droit de la santé et de la sécurité au travail entend prévenir l'ensemble des risques professionnels.

Pourtant, dans l'ensemble des dispositions réglementaires se distinguent des modalités de prévention qui structurent la prévention lorsqu'elle s'attache à protéger les travailleurs des dangers générés par les choses du travail. Ces choses, leur coordination avec les travailleurs et leur inscription dans l'organisation du travail, n'entraînent ni les mêmes risques, ni les mêmes difficultés à les prévenir. À ces types de choses du travail s'articulent des types de mesures de prévention adaptées aux particularités de leur mobilisation dans l'organisation du travail.

568. L'intérêt pour ces mesures de prévention est loin de se cantonner aux seules choses de travail. Elles sont toujours saisies dans leur rapport avec les travailleurs qui les manient et les utilisent en vue de produire des biens ou des services. Aussi, à travers ces choses, c'est l'organisation du travail qui se dévoile. Ces choses du travail, en effet, sont caractéristiques de conceptions du travail et d'organisations productives différentes. À la machine est associée une conception mécaniciste du travail, où le travailleur à sa place sur la chaîne de production et son geste, à l'image de l'automate, est découpé, parcellisé, inséré dans la structure rigide de la hiérarchie¹⁶⁶⁰. Aux substances chimiques et aux rayons ionisants est associée une conception plus fluide du travail, où le travailleur surveille et contrôle le flux continu des synthèses chimiques ou l'action des rayons, dans lesquelles il n'intervient jamais directement¹⁶⁶¹.

1659. Sur cette catégorie, introduction générale, *cf. supra*, n° 19, p. 24.

1660. François VATIN, *Le travail : économie et physique, 1780-1830*, PUF, coll. « Philosophies », Paris, 1993. Le développement de l'automation des machines autorise et impose, même dans les industries les plus mécaniques, une organisation en flux : Pierre NAVILLE, *Vers l'automatisme social ? Machines, informatique, autonomie et libertés*, Ed. Syllepses, rééd. (1^{re} éd. Gallimard, 1969), coll. « Mille marxismes », 2016, p. 102-103.

1661. François VATIN, « Fluidité et taylorisme », *Espaces et sociétés*, n° 43, 1983, p. 18 ; François VATIN, *La fluidité industrielle*, Méridiens-Klincksieck, coll. « Réponses sociologiques », Paris, 1987 ; François VATIN et Gwenaële ROT, *Au fil du flux. Le travail de surveillance-contrôle dans les industries chimique et nucléaire*, Presses des Mines, coll. « Sciences sociales », Paris, 2017.

569. À partir de ces choses du travail, l'ordre juridique façonne des modes de prévention qui encadrent les types d'organisation du travail qu'elles représentent, et leur emprunte peut-être certains de leurs traits caractéristiques. Avec les machines, les équipements et les lieux de travail s'invente la normalisation de l'organisation du travail (Chapitre 1). Les substances chimiques et les rayons ionisants puis les autres agents physiques et biologiques, donnent naissance à la maîtrise des risques (Chapitre 2).

Chapitre 1

La normalisation de l'organisation du travail

570. La normalisation au sens strict désigne l'activité d'élaboration et la mise en conformité aux normes homologuées élaborées par un organisme de normalisation comme l'AFNOR, le CEN ou l'ISO¹⁶⁶². Dite technique, cette activité vise le plus souvent des objets ou des choses.

La régulation des propriétés et des qualités techniques des choses n'est pas un phénomène nouveau, mais il se développe avec la révolution industrielle¹⁶⁶³. Cependant, à mesure du développement du capitalisme industriel, la régulation des spécifications techniques des produits manufacturés prend une nouvelle tournure. L'usage de normes communes permet d'assurer la construction d'un marché international¹⁶⁶⁴, ainsi que la rationalisation de la production¹⁶⁶⁵. La division du travail impose également de plus en plus le recours à des formes de travail standardisées¹⁶⁶⁶. En parallèlement du développement d'une « proto-normalisation »¹⁶⁶⁷, émerge une autre fonction de la spécification technique, en miroir de ses fonctions « rationalisatrices » : celle d'assurer la plus grande sécurité des choses.

L'historiographie fait remonter l'une des premières réglementations techniques de sécurité moderne à une circulaire du 16 avril 1828 relative aux chaudières à vapeur, où une équation sert de forme juridique à une chose¹⁶⁶⁸. Avec cet objet emblématique de la première Révolution industrielle¹⁶⁶⁹ le droit élabore l'une des mesures de prévention les plus importantes : la norme technique de sécurité.

1662. Anne PENNEAU et Denis VOINOT, « Normalisation », in *JurisClasseur Concurrence – Consommation* Fasc. 970, Lexis Nexis, 2010 ; Antoine JEAMMAUD, « Introduction à la sémantique de la régulation juridique » in Jean CLAM et Gilles MARTIN (dir.), *Les transformations de la régulation juridique*, coll. « Droit et société. Recherches et travaux », LGDJ, Paris, 1998, p. 47-72.

1663. Déjà, les corporations de l'Ancien Régime assuraient une forme de contrôle des règles de l'art et, par-là, de la qualité des choses fabriquées. Il s'agit avant tout d'un contrôle du et par le métier et non directement des techniques de fabrication. Sur l'Ancien Régime : Jean-Baptiste FRESSOZ, « Circonvenir les *circumfusa*. La chimie, l'hygiénisme et la libéralisation des « choses environnantes » : France, 1750-1850 », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 56-4, 2009, p. 39.

1664. Jacques MAILLY, *La normalisation*, Dunod, Paris, 1946, p. 23-30.

1665. L'industrialisation et le développement de plus en plus rapide des techniques rendent nécessaire le recours à des documents techniques communs plutôt qu'à la transmission par tradition des règles de l'art par métiers ou professions : B. FRYDMAN, *op. cit.*, p. 16.

1666. « La division du travail contraint les entrepreneurs à l'homogénéité des normes au sein d'un ensemble technico-économique dont les dimensions sont en évolution constante à l'échelle nationale ou internationale » : Georges CANGUILHEM, *Le normal et le pathologique*, PUF, rééd. (1^{er} éd. 1966), coll. « Quadrige », Paris, 2013, p. 183. Voir également : B. FRYDMAN, *op. cit.*

1667. Le terme est utilisé par Raymond FRONTARD, « Histoire de la norme », *Culture technique*, n° 29, 1994, p. 19. Certains auteurs utilisent le terme de proto-histoire de la normalisation : Marine MOGUEN-TOURSEL, « Standardisation : l'apport des approches historiques », *Entreprises et histoire*, n° 51, 2008, 2.

1668. Afin de limiter les risques d'explosion des chaudières à vapeur haute pression, plusieurs solutions techniques sont proposées. Une ordonnance de 1823 impose l'usage de deux dispositifs de sécurité sur de telles chaudières – soupape et rondelles autofusibles – dont les ingénieurs des mines doivent contrôler le respect. Par eux-mêmes, ces dispositifs apparaissent insuffisants à garantir la sécurité de ces chaudières. Jean-Baptiste FRESSOZ, « L'émergence de la norme technique de sécurité en France vers 1820 », *Le Mouvement Social*, n° 249, 2014, p. 73.

1669. J.-C. ASSELAIN, *op. cit.*

Avec elle émerge le projet d'intégrer un dispositif de sécurité au cœur des choses, c'est-à-dire de les concevoir, de les fabriquer et de les utiliser de telle manière qu'elles ne soient pas dangereuses ou le moins possible. Le rêve du progrès technique y est vivace : ce que l'industrie produit de dangereux, la technique peut le dompter. S'il est fait mention des ouvriers et des ouvrières dans ces textes, ils sont saisis sous leur aspect physique de corps en mouvement rencontrant d'autres corps – outils, machines, équipements –. La norme technique signe une conception techniciste et mécaniste de la prévention¹⁶⁷⁰.

571. La normalisation, entendue comme seule mise en conformité à des normes techniques homologuées, est désormais une acception trop réduite pour résumer son rôle en matière de prévention des risques professionnels. D'ores et déjà, les normes techniques débordent largement le champ des choses du travail. Influençant les gestes des travailleurs et les procédés de travail, elles irriguent toute la dimension technique du travail. Depuis les années 1980, ce n'est plus la seule production industrielle qui intéresse ces normes relatives au *management*. La normalisation vise désormais plus largement la standardisation des comportements et de l'organisation, y compris lorsqu'elle produit des services. Progressivement les rapports des travailleurs entre eux et avec leur hiérarchie sont soumis au rêve de l'intégration d'un « dispositif »¹⁶⁷¹ de santé visant à prévenir les dysfonctionnements des relations sociales dans l'entreprise génératrice de risques professionnels¹⁶⁷². La normalisation est alors dite technico-sociale¹⁶⁷³. Les normes techniques et les normes technico-sociales constituent, ensemble, un mode de prévention original visant à normaliser l'organisation du travail dans sa double dimension technique et sociale¹⁶⁷⁴.

572. Afin de saisir les caractéristiques de la normalisation de l'organisation du travail, il convient de saisir le mode de fonctionnement de la norme technique de sécurité telle qu'elle s'invente dans les choses et se généralise à la dimension technique, puis à la dimension sociale de l'organisation du travail. À l'intégration de la sécurité par la norme technique (Section 1), se greffe désormais l'intégration de la santé par la norme technico-sociale (Section 2).

1670. Pierre-Yves VERKINDT, « Les mots de la prévention au travail », *SSL*, 2014, 1655 ; C. WOLMARK, préc.

1671. Sur l'usage de l'expression « dispositifs » : Michel FOUCAULT, « Le jeu de Michel Foucault » *in*, *Dits et écrits*, Tome II, 1976-1988, coll. « Quarto », Gallimard, Paris, 1001, p. 299-329, texte n° 206 ; Giorgio AGAMBEN, *Qu'est-ce qu'un dispositif?*, Ed. Payot & Rivages, Paris, 2014.

1672. Sur cette conception des risques psychosociaux ayant leur cause dans les dysfonctionnements du management : *cf. supra*, n° 209, p. 127 et n° 220, p. 131.

1673. A. JEAMMAUD, *op. cit.*

1674. *Cf. supra*, n° 16, p. 23 et s. et, n° 227, p. 136 et s.

SECTION 1 L'INTÉGRATION DE LA SÉCURITÉ PAR LA NORME TECHNIQUE

573. Le développement industriel et l'apparition de machines, d'équipements ou d'installations de travail de plus en plus complexes sont accompagnés d'une forme particulière de prévention par l'intégration de dispositifs de sécurité. Les formes et le fonctionnement de ces choses du travail¹⁶⁷⁵ doivent assurer une utilisation la moins dangereuse possible pour le travailleur. L'intégration de la sécurité n'est pas seulement le fait des ingénieurs, elle est aussi celui du droit, par la prescription des caractéristiques techniques de ces choses. À mesure que ce type de prévention prend forme, le recours aux normes techniques élaborées par les organismes de normalisation comme l'AFNOR¹⁶⁷⁶, le CEN¹⁶⁷⁷ ou l'ISO¹⁶⁷⁸ s'élargit. Normes techniques et droit étatique doivent trouver à s'articuler.

Ce phénomène n'est pas seulement celui d'une montée en force des normes techniques dans la prévention. Il apparaît également comme l'extension des normes techniques à de nouveaux objets. Ces normes régissent les choses du travail mais aussi, peu à peu, leur utilisation et les gestes des travailleurs eux-mêmes. Progressivement, l'organisation du travail dans l'ensemble de sa dimension technique¹⁶⁷⁹ semble soumise à l'attraction des normes techniques de sécurité.

L'essor de la norme technique de sécurité (§1) et son amplification à de nouveaux objets au-delà des choses du travail pour lesquelles elles ont été conçues (§2) permet de saisir comment l'ordre juridique intègre la normalisation comme mode de prévention des risques professionnels.

§1. L'essor de la norme technique de sécurité

574. Les normes techniques de sécurité semblent avoir conquis une place essentielle, quoique peu visible, dans la prévention des risques professionnels. Comprendre comment elles ont conquis cette place et quel est leur rôle suppose d'abord de les distinguer de la réglementation étatique, même lorsque celle-ci prend pour objet les caractéristiques techniques des machines, équipements, installations et lieux de travail (A) avant d'examiner leur articulation (B).

A. La distinction entre réglementation et norme technique de sécurité

575. La prescription des caractéristiques techniques de certaines choses du travail afin de s'assurer qu'elles soient le moins dangereuses possibles pour les travailleurs est une marque ancienne de la réglementation étatique. Elle apparaît cependant limitée (1) et voit rapidement apparaître le secours des normes techniques de sécurité (2).

1675. Sur les choses du travail comme image juridique des moyens de production, *cf. supra*, introduction générale, n° 19, p. 24.

1676. Association française de normalisation.

1677. Comité européen de normalisation.

1678. Organisation internationale de normalisation.

1679. *Cf. supra*, n° 228, p. 136.

1. Les limites de la réglementation étatique

576. Dès la fin du XIX^e siècle, le droit étatique s'efforce de prescrire les caractéristiques techniques des choses du travail afin d'en assurer la sécurité (a). L'organisation internationale du travail (OIT) a également grandement contribué à cette approche technicienne de la sécurité en orchestrant le partage des connaissances et des pratiques (b).

a. La prescription technique au service de la sécurité dans les normes étatiques

577. Les premières lois sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes, si elles prennent pour objet d'abord des travailleurs, comportent également quelques dispositions sur les choses du travail¹⁶⁸⁰. Ces quelques indications sur les machines et les lieux de travail préfigurent les dispositions bien plus précises de la loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels¹⁶⁸¹ et son décret d'application du 10 mars 1894¹⁶⁸². La loi du 12 juin 1893 ne comprend que quelques prescriptions générales aussi, ce sont les dispositions réglementaires qui précisent les obligations des chefs d'industrie, comme la disposition des machines dans l'établissement¹⁶⁸³ et des dispositifs de sécurité qui les accompagnent¹⁶⁸⁴. Parfois, le décret précise les équipements de protection dont doivent être munis les ouvriers et ouvrières¹⁶⁸⁵. Ces dispositions revêtent un caractère technique au sens où elles façonnent les machines et les outils nécessaires à l'activité de travail et à la production¹⁶⁸⁶, et elles influent ainsi sur l'environnement de travail.

L'intérêt et l'ampleur du recours à la prescription technique se dévoilent plus encore dans la recomposition du thème ancien de milieu de travail¹⁶⁸⁷. L'eau, l'air, les lieux, venus de la médecine hippocratique, sont bien présents dans la loi de 1893 et le décret de 1894. Loins d'être seulement laissés à des règles générales de bonne administration¹⁶⁸⁸, l'air, l'eau et les lieux de travail sont soumis à des calculs et à l'empire des normes techniques. Ainsi, le décret du 10 mars 1894 ne se contente pas d'exiger la bonne ventilation des locaux, il précise également les modalités techniques d'évacuation des gaz et fumées, selon leur classification¹⁶⁸⁹. De même, le déversement de l'eau dans les

1680. Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie ; *Bull. de l'Assemblée nationale*, XII, B. CCIV, n°3094. L'article 14 de la loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineurs dans l'industrie dispose que « les ateliers doivent être tenus dans un état constant de propreté et convenablement ventilés ». Le même article poursuit en précisant que, dans les usines à moteurs mécaniques, les parties dangereuses des machines doivent être séparées des ouvriers et accessibles uniquement pour les besoins du service et en prescrivant des clôtures autour des puits, trappes et ouverture de descente. L'article 14 est repris dans la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels. Sur la notion du choses de travail, *cf. supra*, n° 19, p. 24.

1681. Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels ; *JORF* du 13 juin 1893, p. 2910.

1682. Décret du 10 mars 1894 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, portant règlement d'administration publique pour la loi du 12 juin 1893 ; *JORF* du 11 mars 1894, p. 1139.

1683. Art. 10, décret du 10 mai 1894, préc.

1684. Art. 12, décret du 10 mai 1894, préc.

1685. Art. 18, décret du 10 mai 1894, préc. Art. 3, décret du 10 mai 1894, préc.

1686. Sur la technique, et particulièrement lorsqu'elle est saisie à travers les choses, *cf. supra*, n° 228, p. 136.

1687. *Cf. supra*, n° 39, p. 37 et s.

1688. L'article 2 de la loi du 12 juin 1893 prévoit que les établissements assujettis « doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel ».

1689. Art. 5, décret du 10 mars 1894, préc.

égouts doit être muni d'un « intercepteur hydraulique »¹⁶⁹⁰. La disposition des lieux, de même, fait l'objet de précisions quant au nombre de mètres cubes d'air par ouvrier¹⁶⁹¹.

578. La loi du 12 juin 1893 et son décret d'application marquent durablement la législation sociale dans ses énoncés mêmes, mais surtout dans leur économie. La mise en œuvre de prescriptions générales relatives à la disposition des machines et des lieux de travail est précisée dans une série de dispositions détaillées, le plus souvent de nature réglementaire. Ce sont celles que l'on trouve classiquement aux articles R. 4211-1 et suivant du code du travail, prescrivant la taille des marches¹⁶⁹², les modalités de déversement des eaux usées¹⁶⁹³ ou encore l'espace entre deux machines¹⁶⁹⁴. Dans ces textes réglementaires s'inscrivent des prescriptions relatives à la forme et aux caractéristiques techniques des machines et des lieux de travail¹⁶⁹⁵, et ils constituent en cela une *réglementation technique*, c'est-à-dire des *prescriptions à caractère technique contenues dans des normes de l'ordre juridique étatique, légales et le plus souvent réglementaires*.

Cette réglementation signe le règne de l'ingénieur¹⁶⁹⁶. Son vocabulaire et ses compétences sont mis au service du législateur. Cette intégration n'est cependant ni sans peine ni sans limite. L'adaptation de la législation peut-elle suivre le rythme rapide des évolutions techniques ? La complexité croissante des machines ou des lieux de travail et la variété des pratiques, dues notamment au développement rapide d'une production internationale, constituent un frein à la réception des connaissances techniques dans la réglementation qui semble difficilement pouvoir codifier avec la précision suffisante l'ensemble des choses rencontrées sur le lieu de travail. Pour faire face à ces limites, très tôt dans le XX^e siècle s'organise un partage des connaissances et des meilleures pratiques, sous l'égide de l'OIT.

b. Le partage des connaissances et des pratiques au sein de l'OIT

579. L'approche technicienne de la sécurité au travail n'est pas propre à la France. Le travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans l'Entre-deux-guerres y a grandement contribué en associant progrès technique et progrès social¹⁶⁹⁷.

1690. Art. 3, décret du 10 mars 1894, préc.

1691. Art. 5, décret du 10 mars 1894, préc.

1692. R. 4216-12 c. trav.

1693. R. 4222-19 c. trav. La référence à « l'intercepteur hydraulique » date du décret du 10 mars 1894.

1694. R. 4323-12 c. trav. La largeur de 80 centimètres entre deux équipements de travail (ou machine antérieurement) date du décret du 10 mars 1894.

1695. Le décret du 10 mars 1894 sera suivi d'autres décrets généraux ou spéciaux : Jean-Pierre Le CROM, « La prévention des risques professionnels : quelques repères historiques », *SSL*, 2014, 1655.

1696. Cyril WOLMARK et Emmanuelle LAFUMA, « Le lien santé-travail au prisme de la prévention. Perspectives juridiques », *PISTES*, 20-1, 2018, [en ligne] mis en ligne le 01 novembre 2016, <https://journals.openedition.org/pistes/5560#quotation>, consulté le 15 mai 2018.

1697. Les mots d'Albert Thomas sont éclairants : « l'évolution des techniques industrielles peut chaque jour créer des dangers nouveaux pour le travailleur, les progrès de cette même technique et ceux de l'hygiène peuvent demain faire disparaître certains dangers actuels, que nous avons le devoir de déceler et d'analyser dans notre œuvre » BIT, *Hygiène du travail. Encyclopédie d'hygiène, de pathologie et d'assistance sociale*, OIT, vol. I et II, Genève, 1930-1932, p. V. Sur l'approche d'Albert Thomas et de son réseau sur les rapports entre science, recherche et réforme : Christophe PROCHASSON, « Entre science et action sociale : le «réseau Albert Thomas» et le socialisme normalien, 1900-1914 » in Christian TOPALOV (dir.), *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France, 1880-1914*, Ed. de l'EHESS, Paris, 1999, p. 141-158.

L'activité de l'OIT en matière de prévention de la santé des travailleurs emprunte trois voies qui se confortent mutuellement. La première est une action proprement normative, qu'il s'agisse de l'adoption de conventions, obligatoires après leur ratification, ou de recommandations et règlement-types, simplement incitatifs¹⁶⁹⁸. La deuxième voie est l'organisation de la recherche et du partage d'informations techniques et scientifiques entre différents spécialistes des États membres par le truchement du Bureau international du travail (BIT) en vue d'améliorer les pratiques des États. La troisième voie est celle de la coopération technique, qui relève d'une forme d'assistance et de conseil de l'OIT aux États membres dans la conduite de leur politique¹⁶⁹⁹.

580. Au plan normatif, l'action de l'OIT se caractérise, dès les années 1930, par l'adoption de recommandations qui vont dans le sens d'une prévention par la sécurisation des choses elles-mêmes, et particulièrement des machines¹⁷⁰⁰. Ces recommandations en restent cependant à des prescriptions d'ordre général, à charge pour les États de les mettre en œuvre. Cependant, l'action de l'OIT ne se limite pas à ces recommandations.

Un colossal travail de recherche est coordonné parallèlement par le BIT. Ce travail de collecte des travaux médicaux, techniques ou juridiques des États membres se traduit par la somme considérable que constitue l'*Encyclopédie d'hygiène, de pathologie et d'assistance sociale*, publiée entre 1930 et 1932¹⁷⁰¹ dont la vocation est de rassembler l'ensemble des connaissances acquises en matière de risques professionnels. On y trouve, outre des données médicales (épidémiologiques, étiologiques et toxicologiques), quantité de données techniques visant à améliorer la prophylaxie industrielle.

L'OIT va plus loin dans son œuvre d'harmonisation de la sécurité industrielle par des dispositions à caractère technique. En 1939 est engagée la rédaction d'un règlement-type de sécurité des

1698. Sur ces différents types de normes : Jean-Michel SERVAIS, *Droit international du travail*, Larcier, coll. « Droit international », Bruxelles, 2015, p. 83 et s.

1699. Jean-Michel SERVAIS, « L'organisation internationale du travail », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2018, n°133 et s. Sur la coopération technique en matière de sécurité et de santé au travail dans les années 1950 : BIT, *Cinquante années de collaboration internationale au service de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Note documentaire, CIS, 1969, p. 53 et s.

1700. La recommandation OIT n°32, concernant la responsabilité relative aux dispositifs de sécurité des machines mues par une force mécanique (CIT, 12^e session, 21 juin 1929) incite les États à adopter et à appliquer « le principe qu'il devrait être interdit par la loi de fournir ou d'installer des machines mues par une force mécanique destinées à être utilisées sur son territoire si elles ne sont pas pourvues des dispositifs de sécurité exigés par la législation nationale lorsque ces machines sont en service ». À la même session, la Conférence internationale du travail adopte la recommandation n°31 sur la prévention des accidents du travail qui suggère directement ou indirectement que la prévention doit en passer par la protection contre les machines (BIT, *Cinquante années de collaboration internationale au service de la santé et de la sécurité des travailleurs*, préc.). Ainsi, la Conférence recommande aux États de favoriser la constitution d'une organisation de sécurité dans les établissements, chargée notamment du « contrôle systématique des établissements, des machines et des installations en vue d'assurer la sécurité et, en particulier, de vérifier si tous les appareils de protection et autres dispositifs de sécurité sont tenus dans l'état et dans la position qui conviennent » (Art. 8, a), Recommandation OIT n°31, sur la prévention des accidents du travail, CIT, 12^e session, 21 juin 1929). La recommandation n°31 encourage également les recherches en vue de la création de nouveaux dispositifs de sécurité, notamment par des systèmes d'avance aux employeurs et de prime des travailleurs (Art. 23, Recommandation OIT n°31, préc.). Aux recommandations relatives aux machines, on peut ajouter les normes liées à des industries et des risques spécifiques : Travailleurs des docks : convention 1929 révisé en 1939, deux recommandations (« document détaillé de caractère technique ») auxquelles on peut ajouter la convention de 1929 sur l'indication du poids des colis transportés par bateau « L'action internationale en faveur de la sécurité industrielle », RIT, n° LIX, 1949, p. 1, spé. 13, 1. Industrie du bâtiment : plusieurs textes 1937.

1701. BIT, *Hygiène du travail. Encyclopédie d'hygiène, de pathologie et d'assistance sociale*, op. cit. L'*Encyclopédie* est suivie par le *Vade-mecum de l'hygiéniste* qui détaille les techniques de quantification et d'identification des poussières, gaz et vapeurs toxiques et pression atmosphérique : BIT, *Vade-mecum de l'hygiéniste du travail. Méthodes de recherche et d'analyse*, OIT, Genève, 1936.

établissements industriels. Ralenti par la Deuxième Guerre mondiale, le règlement-type est achevé en 1949. Il regroupe près de 229 règles et comprend des dispositions techniques précises et détaillées sur les locaux, les installations, les machines de toutes sortes et les substances inflammables, explosives ou toxiques, etc. Il fait suite à une somme de législation industrielle comparée de plus de 1700 pages, évoquant pays après pays les dispositions techniques applicables à chaque installation, machine ou substance¹⁷⁰². Ces recueils, établis après la mise en commun des connaissances acquises en matière d'hygiène industrielle, ont vocation à sélectionner les meilleures pratiques et à inciter États et industriels à les mettre en œuvre.

581. S'il est difficile de tirer des conclusions sur la réception du contenu de ces normes en droit français¹⁷⁰³, l'action de l'OIT au cours des années 1930 atteste de l'importance d'une conception technicienne de la prévention, visant à intégrer la sécurité dans la forme et dans les caractéristiques des machines ou des lieux de travail. Cependant, il s'y manifeste une évolution sensible dans l'élaboration des normes. En effet, le caractère international de l'organisation et la grande disparité de situations des pays membres et des activités productives limitent la capacité de l'OIT à produire des normes contraignantes comportant des prescriptions techniques et détaillées. Les normes techniques promues par l'OIT prennent davantage la forme d'incitations. Elles sont construites, sous l'égide du BIT, par la mise en commun des connaissances et des pratiques qui associent autant les médecins, les ingénieurs que les industriels eux-mêmes. L'action de l'OIT en matière de sécurité contribue ainsi à faire émerger une double caractéristique des normes techniques qui tranche avec la réglementation étatique. D'application volontaire, elles sont élaborées par l'association des principaux intéressés¹⁷⁰⁴.

1702. « L'action internationale en faveur de la sécurité industrielle », préc ; BIT, *La sécurité dans les fabriques. Institutions, législation et pratique*, OIT, Genève, 1949. Sur l'action de l'OIT en matière de substances dangereuse, cf. *infra*, n° 701, p. 373 et s. et, n° 712, p. 379.

1703. Cela tient en partie à la particularité des recommandations dans la Constitution de l'OIT, qui, en vertu de l'article 19 doivent faire l'objet d'un rapport régulier, ce qui n'est pas toujours le cas, rapports qui doivent en outre être analysés par le BIT, ce qui est loin d'être fréquent. George P. POLITAKIS et Kroum MARROW, « Les recommandations internationales du travail : instruments mal exploités ou maillon faible du système normatif ? » in J.-C. JAVILLIER, B. GERNIGON et G. P. POLITAKIS (dir.), *Les normes internationales du travail un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, OIT, Genève, 2004, p. 500-502. On peut tout de même citer deux études : *Protection de la santé des travailleurs. Etude sur les rapports relatifs à la recommandation (n°97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953, et à la recommandation (n°112) sur les services de médecine du travail, 1957*, Rapport III (partie 4), Genève, BIT, 1970 ; *Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n°119) et la recommandation (n°118) sur la protection des machines 1963, et la convention (n°148) et la recommandation (n°156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977*, Rapport III, Partie 4B, Genève, BIT, 1987. Certains travaux historiques montrent combien l'OIT, de bien des manières, a joué un rôle moteur dans le développement de la prévention de la santé au travail. Parmi eux : Thomas CAYET, Paul-André ROSENAL et Maris THÉBAUD-SORGER, « How international organisations compete : occupational safety and health at the ILO, a diplomacy of expertise », *Journal of modern european history*, n° 7, 2009, p. 265, 2 ; Isabelle LESPINET-MORET, « L'OIT et la question du risque : signalement, expertise et prévention dans l'entre-deux-guerres » in Catherine OMNÈS et Laure PITTI (dir.), *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention au 20^e siècle. La France au regard des pays voisins*, coll. « Pour une histoire du travail », PUR, Rennes, 2009, p. 91-103 ; Isabelle LESPINET-MORET, « Hygiène industrielle, santé au travail. L'OIT productrice de normes, 1919-1939 » in Isabelle LESPINET-MORET et Vincent VIET (dir.), *L'organisation internationale du travail. Origine, développement, avenir*, coll. « Pour une histoire du travail », Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2011, p. 63-75.

1704. Sur cette caractéristique des normes techniques et des normes technico-sociales, cf. *infra*, n° 674, p. 355 et s.

2. Le secours des normes techniques

582. Dès le début du ^{xx} siècle, la définition des formes et des caractéristiques techniques des objets, des machines, des produits ou des lieux de travail va en partie quitter le giron de la réglementation étatique et se constituer comme une activité particulière : la normalisation technique ¹⁷⁰⁵. L'élaboration de normes techniques par des organismes dédiés va considérablement se développer et se complexifier. Ce foisonnement de normes mérite quelques éclaircissements et définitions.

583. **Normes techniques, normes privées élaborées par des organismes de normalisation reconnus.** La normalisation technique désigne l'activité d'élaboration de normes, d'une nature particulière, par un organisme de normalisation habilité au plan national et placé sous la tutelle du ministère de l'Économie (AFNOR), régional (CEN) ou international (ISO). Les premiers bureaux de normalisation ou standardisation apparaissent dans les pays industrialisés ¹⁷⁰⁶. La France crée en 1918 une commission permanente de normalisation, transformée en 1926 en Agence française de normalisation, l'AFNOR ¹⁷⁰⁷. La même année, est mise sur pied une coordination internationale des différentes normes nationales par l'*International Federation of Standardisation Associations*, ancêtre de l'organisation internationale de standardisation, l'ISO ¹⁷⁰⁸. Plus tard, en 1961, avec la dynamique de construction d'un marché unique, la Communauté économique européenne se dote d'un organisme régional, le comité européen de normalisation (CEN) ¹⁷⁰⁹.

Ces organismes sont des personnes de droit privé et les normes qu'ils produisent sont des normes privées ¹⁷¹⁰. Elles peuvent être définies comme des « documents de référence » ¹⁷¹¹ portant

1705. Le terme de standardisation est parfois utilisé. J. MAILLY, *op. cit.*, p. 26. Standardisation est un terme anglo-saxon. Le terme de normalisation, préféré par la langue française, peut être tenu pour synonyme : *ibid.*, p. 20 et s. Toutefois, le terme de normalisation sera ici préféré : d'une part, c'est le terme retenu par la loi pour l'activité d'élaboration des normes techniques, d'autre part, il exprime mieux le rapport à la normativité et à la normalité que le terme de standard, qui désigne en droit, un type particulier d'énoncé. André TUNC, « Standards juridiques et unification du droit », *RIDC*, 1970, p. 259 ; Sylvain NÉRON, « Le standard, un instrument juridique complexe », *JCP S*, 2011, Doctr. 1003.

1706. Pour les plus importants, mais il en existe d'autres sectoriels. Sur la distinction, désormais désuète entre norme technique enregistrée et norme technique homologuée : Franck VIOLET, *Articulation entre la norme technique et la règle de droit*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 2003, p. 61.

1707. L'AFNOR, l'organisme français de normalisation, préalablement au vote de la loi de 1939 sur l'interdiction de la vente de machines dépourvues de dispositifs de sécurité, s'était doté d'une marque nationale de qualité (NF), permettant de certifier la conformité des produits aux normes applicables Décret-loi du 12 novembre 1938 ; JORF ??? Franck COCHOY, « De l'« AFNOR » à « NF », ou la progressive marchandisation de la normalisation industrielle », *Réseaux. Communication – Technologie – Société*, 2000, p. 63.

1708. JoAnn YATES et Craig N. MURPHY, « From Setting National Standards to Coordinating International Standards : The Formation of the ISO », *Business and Economic History*, vol. 4, 2006, [en ligne], <http://www.thebhc.org/sites/default/files/yatesandmurphy.pdf>, consulté le 23 août 2018.

1709. Il faut ajouter aussi le Comité européen de normalisation électrotechnique (CENELEC) créé en 1959. Pour une présentation générale de la dimension institutionnelle de la normalisation : Agnes GRECARD, « Normalisation, certification : quelques éléments de définition », *Revue d'économie industrielle*, 1996, p. 45, 1.

1710. Ces normes techniques ne sont pas toujours considérées comme juridiques par la doctrine : Alain SUPIOT, « Délégation, normalisation et droit du travail », *Droit social*, 1984, p. 296. Cependant, elles sont indéniablement normatives. Certains auteurs classent ainsi les normes techniques homologuées parmi les sources du droit de la santé au travail : Matthieu BABIN, *Santé et sécurité au travail*, Lamy, coll. « Axe Droit », Rueil-Malmaison, 2011, n° 18, p. 23. Parfois, avant même la réglementation technique : Maryse BADEL, Alexandre CHARBONNEAU et Loïc LEROUGE, *Droit de la santé et de la sécurité au travail*, Gualino, 1^e, coll. « Droit expert », 2018, p. 31.

1711. Tel est le terme retenu par la législation française : Art. 1, Décret n° 2009-697 du 16 juin 2009 relatif à la normalisation ; JORF n° 0138 du 17 juin 2009, p. 9860. La définition en droit communautaire, issue du Règlement (UE) n° 1025/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 relatif à la normalisation européenne ; JOUE L 316/12 du 14 novembre 2012 : « une spécification technique, approuvée par un organisme reconnu de normalisation, pour application répétée ou continue, dont le respect n'est pas obligatoire » (art. 2, 1)). La « spécification technique »

sur des produits, explicitant « ses constituants, ses dimensions, et autres spécificités et qualités, les étapes de sa réalisation et les procédés à mettre en œuvre pour y parvenir correctement »¹⁷¹². Ces normes sont ainsi dites techniques au sens où elles définissent les caractéristiques des choses utilisées dans l'activité productive¹⁷¹³. Les normes sont identifiées par un sigle, selon l'organisme qui les a produites : *NF* désigne les normes produites par l'AFNOR ; *EN*, les normes produites par le CEN et *ISO*, les normes élaborées par l'organisme du même nom.

584. La particularité de ces normes techniques privées est double. Elles sont, en principe au moins, d'application volontaire¹⁷¹⁴. En outre, leur élaboration répond à des processus qui tranchent avec la législation ou la réglementation. À l'origine, participent à leur élaboration, les industriels. À mesure que ces activités prennent de l'importance, des représentants de l'État vont y être associés. Progressivement, l'élaboration de ses normes va associer également les groupes intéressés par la mise en œuvre de ces normes : les consommateurs, les organisations syndicales et plus largement les associations de défense de l'environnement¹⁷¹⁵.

La nature des normes produites par ces organismes de normalisation les distingue nettement de la législation ou de la réglementation étatique, quoiqu'elles puissent toutes deux porter sur les caractéristiques techniques des machines, des équipements ou la disposition des lieux de travail. Le terme de norme technique est réservé aux normes privées produites par ces organismes. À la distinction entre réglementation étatique et normes techniques, s'ajoute une seconde, interne à cette dernière catégorie.

585. Normes techniques harmonisées ou homologuées et normes techniques simples. Le droit de l'Union européenne, et à plus forte raison le droit interne, a forgé une distinction propre aux normes techniques élaborées par les organismes de normalisation.

586. En droit de l'Union européenne, le CEN est susceptible d'adopter des normes techniques simples ou des normes techniques *harmonisées*, c'est-à-dire « adoptées sur la base d'une demande formulée par la Commission pour l'application de la législation d'harmonisation de l'Union »¹⁷¹⁶. L'adoption de ces deux types de normes techniques ne répond pas aux mêmes exigences procédurales, notamment quant à l'implication des pouvoirs publics des différents États membres¹⁷¹⁷. En outre, les *normes techniques européennes harmonisées* n'ont ni la même autorité ni les mêmes effets que les normes techniques non harmonisées.

587. En droit interne, une distinction analogue est opérée entre les *normes techniques françaises homologuées* et non homologuées¹⁷¹⁸. L'activité d'élaboration de normes techniques homologuées

.....
est définie comme « un document qui prescrit les exigences techniques à respecter par un produit, un processus, un service ou un système » (art. 2. 4.)

1712. B. FRYDMAN, *op. cit.*, p. 15.

1713. Sur la technique, *cf. supra*, n° 228, p. 136.

1714. Sur l'application de ces normes techniques, *cf. infra*, n° 601, p. 321 et s.

1715. Sur l'association des parties prenantes, *cf. infra*, n° 674, p. 355 et s.

1716. Art. 2, 1) c), Règlement (UE) n° 1025/2012, préc.

1717. Art. 7, Règlement (UE) n° 1025/2012, préc.

1718. Elles se distinguent ainsi des normes, parfois élaborées par ces mêmes organismes, mais non homologuées, qui, lorsqu'elles peuvent faire l'objet d'une certification de conformité ont la nature de marque collective de certification

est soumise à la tutelle de l'État et plus étroitement encadrée que l'élaboration des normes simples. En effet, l'AFNOR dans ses activités relatives à la production et au contrôle des normes techniques homologuées se voit déléguer une mission de service public¹⁷¹⁹. L'homologation confère aux normes techniques une autorité particulière¹⁷²⁰.

588. Au sens strict, le terme de *normalisation technique* est réservé à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces normes harmonisées ou homologuées. Toutefois, l'importance des normes techniques non homologuées ne saurait être oubliée, notamment du fait de leur contribution à l'extension considérable du champ d'influence de la normalisation *lato sensu*¹⁷²¹. En matière de sécurité des choses du travail, normes techniques européennes harmonisées et normes techniques françaises homologuées jouent un rôle prédominant¹⁷²².

Le foisonnement des normes, harmonisées ou homologuées, n'a pas fait disparaître la réglementation étatique à caractère technique, loin de là. Au cours du XX^e siècle, les normes techniques naissent et se développent à l'ombre de cette réglementation. Dans les relations entre les normes techniques harmonisées et homologuées et la réglementation technique se niche toute la dynamique prévention de la normalisation.

B. Les rapports entre réglementation et norme technique de sécurité

L'essor des normes techniques de sécurité pourrait d'abord laisser penser qu'elles ont vocation à supplanter la réglementation étatique. La généralisation de l'appel aux normes techniques est de nature à renforcer cette conviction (1). Cependant, les rapports entre ces normes et la réglementation technique sont plus complexes et dévoilent plutôt un rapport de complémentarité. La conformité aux normes techniques homologuées constitue en effet un mode de mise en œuvre privilégié de la réglementation (2).

1. La généralisation de l'appel aux des normes techniques de sécurité

589. Les normes techniques homologuées, en précisant les caractéristiques des machines, des équipements ou de la disposition des lieux de travail servent de longue date de complément à la réglementation étatique. Cependant, les rapports entre réglementation technique et normes techniques homologuées sont loin de se limiter à une simple coexistence. L'évolution des rapports que nouent la réglementation technique et les normes techniques homologuées traduit l'importance de cette dernière dans l'intégration de la sécurité¹⁷²³. Aux références ciblées et ponctuelles de la

.....
relevant du code de la propriété industrielle. Cf. *infra*, n° 667, p. 353 et s.

1719. Art. 1, Décret n° 2009-697 du 16 juin 2009, préc.

1720. Cf. *infra*, n° 601, p. 321 et s.

1721. Cf. *infra*, n° 640, p. 340 et s.

1722. Les unes et les autres peuvent se recouper, mais pas nécessairement. Ainsi les normes harmonisées de droit communautaire sont souvent également homologuées par l'AFNOR. Mais l'inverse n'est pas nécessairement vrai. Une norme française homologuée n'est pas nécessairement une norme harmonisée par le CEN, ni même d'ailleurs adoptée par elle.

1723. Pour certains auteurs, la norme technique de sécurité se déplacerait plutôt hors du code du travail, traduisant un mouvement passant de la réglementation technique à la norme technique homologuée. Alain SUPIOT et Isabelle VACARIE, « Santé, sécurité et libre circulation des marchandises (règles juridiques et normes techniques) », *Droit social*, 1993, p. 18.

réglementation technique à ces normes homologuées (a), s'est substituée une *nouvelle approche* de renvoi général à celles-ci (b)

a. *L'ancienne approche : les références ponctuelles aux normes techniques homologuées dans la réglementation*

590. Les rapports entre normes législatives ou réglementaires et normes techniques homologuées se nouent aux débuts de la normalisation, dans les années 1930, par des références ponctuelles dans la réglementation aux normes techniques homologuées. Trois types de rapports peuvent être distingués.

591. L'interprétation de la réglementation technique à l'aune de la norme technique homologuée. Historiquement, les premiers liens qui se nouent entre la réglementation technique et les normes homologuées sont constitués de références explicites à ces dernières, en vue de préciser les dispositions réglementaires, de les expliciter ou de guider leur mise en œuvre ou leur contrôle. La réglementation technique des établissements utilisant le courant électrique en offre un exemple topique. Le commentaire technique à destination des inspecteurs divisionnaires du travail, annexé à la circulaire d'application du décret du 4 août 1935 concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques, fait référence d'abord à la mesure en voltage, normalisée par l'Union internationale des Producteurs et Distributeurs d'énergie électrique en 1933. De façon plus frappante, pour certaines dispositions, le commentaire technique suggère d'utiliser les normes techniques comme *critérium* du contrôle des inspecteurs du travail¹⁷²⁴. Les références aux normes homologuées dans les circulaires ont pu constituer un préalable à leur application obligatoire¹⁷²⁵.

592. La norme technique homologuée rendue d'application obligatoire par la réglementation technique. Les normes techniques, sont en principe, d'application volontaire, sauf à être contractualisées¹⁷²⁶, ou rendues obligatoires par la réglementation technique.

Si de tels rapports entre réglementation technique et normes homologuées sont anciens, ils existent encore dans le code du travail. L'article L. 4311-7, 6° autorise les décrets pris en Conseil d'État à rendre obligatoire le respect de certaines normes techniques homologuées en matière de conception et de fabrication d'équipements de travail¹⁷²⁷. Il en est de même en matière de conception

1724. Décret du 4 août 1935 concernant la protection des travailleurs dans les établissements qui mettent en œuvre des courants électriques ; *JORF* des 26 et 27 août 1935 et le commentaire technique annexé à la circulaire d'application du 20 août 1935, adressée aux inspecteurs divisionnaires du travail. Le commentaire technique précise sur le voltage des courants alternatifs que les chiffres sont issus de la « définition de la très basse tension normalisée, telle qu'elle a été adoptée début 1933 par l'Union internationale des Producteurs et Distributeurs d'énergie électrique ».

1725. Le décret du 13 juillet 1939, modifiant le décret du 4 août 1935 ; *JORF* des 19 juillet et 3 août 1939, prévoit dans son article 3 que : « [...] lorsque les normes relatives à l'électricité, homologuées par le comité supérieur de normalisation intéresseront la sécurité des travailleurs, elles pourront être rendues obligatoires pour les installations, par arrêtés ministériels pris après avis du comité ». Ce même type d'énoncé se retrouve à propos d'autres machines ou caractéristiques des lieux de travail : Art. 34, Décret n°47-1592 du 23 août 1947 mesures particulières de sécurité relatives aux appareils de levage autres que les ascenseurs et monte-charge ; *JORF* du 26 août 1947, p. 8481.

1726. Jacques GHESTIN, « Normalisation et contrats » in, *Le droit des normes professionnelles et techniques*, Bruylant, Bruxelles, 1985, p. 485.

1727. Également art. R. 4311-13 c. trav.

et de construction des lieux de travail¹⁷²⁸. Ces possibilités laissées au ministre du Travail de rendre obligatoires certaines normes homologuées manifestent un certain primat de la réglementation technique sur la norme homologuée. Toutefois, ces références ciblées et ponctuelles ne doivent laisser dans l'ombre d'autres formes d'influence de la norme homologuée sur la réglementation technique.

593. L'incorporation de la norme technique homologuée dans la réglementation technique.

L'incorporation de la norme technique homologuée dans la réglementation constitue une forme de relation plus diffuse et délicate à saisir¹⁷²⁹, particulièrement lorsque l'incorporation est ancienne¹⁷³⁰. Elle se décèle parfois, au détour d'un dossier législatif ou d'un rapport qui précise les inspirations de la réglementation. Ainsi, la norme AFNOR NF X 35-109 de 2009, modifiée en 2011, relative à la manutention manuelle a servi d'inspiration aux seuils de pénibilité, incorporés désormais à l'article D. 4161-2 du code du travail¹⁷³¹.

594. En définitive, si la prescription des caractéristiques techniques des choses et l'intégration de sécurité dès leur conception, leur fabrication ou leur construction est un procédé ancien, le recours aux normes techniques est d'abord assez ponctuel et ciblé. Sur le plan de la technique juridique ces relations se retrouvent encore aujourd'hui. Toutefois, l'ampleur du renvoi aux normes techniques homologuées traduit une nouvelle approche. Cette architecture a été partiellement bouleversée par dans les années 1970 avec le tournant de la sécurité intégrée, et surtout sous l'effet des directives européennes dites « nouvelle approche » dans les années 1980.

b. La « nouvelle approche » : le renvoi privilégié aux normes techniques harmonisées

595. À partir des années 1970, le poids des normes homologuées se fait plus important. Les références dans la réglementation étatique ne sont plus seulement ponctuelles. Le renvoi est quasi général et souvent implicite. La loi du 6 décembre 1976 sur la prévention des accidents du travail amorce un tournant, mais le basculement s'opère pleinement avec ladite « nouvelle approche » de la Commission européenne au début des années 1980.

596. La sécurité intégrée et le renvoi généralisé mais implicite aux normes techniques homologuées dans la loi du 6 décembre 1976. La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, qui s'inscrit dans le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail¹⁷³², prévoit dans son titre II l'« intégration de la sécurité ». La loi interdit l'exposition, la vente, la cession ou l'utilisation des machines non pourvues de dispositifs de sécurité¹⁷³³. Une telle disposition n'est pas nouvelle et ce n'est pas sur ce point que la loi du 6 décembre 1976 réalise l'évolution la plus importante¹⁷³⁴. En effet, le ministre du Travail était déjà chargé

¹⁷²⁸. Par exemple, en matière d'installations électriques : art. R. 4215-16 c. trav.

¹⁷²⁹. A. SUPLOT et I. VACARIE, préc.

¹⁷³⁰. Le décret du 13 juillet 1939 préc., constitue un exemple d'incorporation partielle de normes homologuées.

¹⁷³¹. Sur définition des facteurs pénibilité rattachée aux gestes de travail, cf. *infra*, n° 294, p. 170 et s. Sur les seuils en matière de prévention, cf. *infra*, n° 721, p. 383 et s.

¹⁷³². Cf. *supra*, n° 129, p. 88.

¹⁷³³. Art. 6., loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail ; *JORF* du 7 décembre 1976, p. 7028.

¹⁷³⁴. Hubert SEILLAN, « L'entreprise et la sécurité du travail. La sécurité intégrée », *REAS*, 1984, p. 77.

depuis un décret du 28 mai 1946 de l'homologation des dispositifs de sécurité des machines¹⁷³⁵. La loi du 6 décembre 1976 amorce en revanche une inflexion notable dans les rapports entre réglementation technique et normes techniques homologuées qui dessine le véritable tournant de la sécurité intégrée¹⁷³⁶.

Le décret du 20 mars 1979 précise ainsi que les « règles générales d'hygiène et de sécurité » relatives aux machines et équipements de travail, sont fixées dans des règlements. Ces règles générales peuvent être précisées par des « prescriptions techniques » établies « sous forme de cahier des charges »¹⁷³⁷. L'homologation par le ministre du Travail des choses dangereuses ne peut être délivrée qu'après vérification de la conformité aux dispositions réglementaires ainsi précisées. Ce contrôle de conformité et le visa d'examen technique qui le certifie peuvent être réalisés par des organismes privés, désignés par le ministre¹⁷³⁸.

L'architecture de la loi du 6 décembre 1976 et son décret d'application du 20 mars 1979 dessinent, sans les nommer, la place des normes techniques homologuées. C'est elles qui semblent apparaître sous les traits de cahiers des charges amenés à préciser les règles générales fixées par voie réglementaire. Ce sont ces dernières, encore, qui entraînent le recours à des organismes privés chargés d'assurer la *conformité* des dispositifs de sécurité à la réglementation technique. Ce renvoi implicite aux normes techniques homologuées paraît leur assurer un rôle de complément nécessaire de la réglementation. Toutefois, l'ensemble du dispositif reste à la main du ministre du Travail qui détient la possibilité d'homologuer les dispositifs de sécurité des machines les plus dangereuses, sans être tenu légalement par le respect des normes homologuées. La loi du 6 décembre 1976 et son décret d'application préfigurent le renvoi généralisé aux normes techniques réalisé par le droit communautaire.

597. Les directives européennes *nouvelle approche*. La Communauté économique européenne donne une nouvelle impulsion en 1985 avec la « nouvelle approche »¹⁷³⁹, qui vise à une *harmonisation totale* des exigences essentielles de sécurité afin de lever les derniers obstacles au marché unique¹⁷⁴⁰. Les directives dites *nouvelle approche* définissent les « exigences essentielles » de sécurité et de protection de la santé des personnes (travailleurs ou consommateurs) auxquelles doivent se

1735. Le ministre du Travail était chargé de l'homologation des dispositifs de sécurité des machines après enquête d'un inspecteur du travail et avis d'une commission composée d'industriels, de conseillers techniques du ministère, d'inspecteur du travail et de membres patronaux et ouvriers des sections professionnelles. Décret n° 46-1245 du 28 mai 1946 déterminant, en application de l'article 66 c du Livre II du code du travail, les machines ou parties de machines dangereuses pour les ouvriers et pour lesquelles il existe des dispositifs de protection d'efficacité reconnue ; *JORF* du 29 mai 1946, p. 4685. Arrêté du 28 mai 1946 relatif à l'organisation de la commission d'homologation des dispositifs de sécurité instituée par le décret du 28 mai 1946 ; *JORF* du 29 mai 1946, p. 4687.

1736. Sur ce tournant, également, *cf. infra*, n° 643, p. 341.

1737. Art. R. 233-50 c. trav. issu du décret n° 79-229 du 20 mars 1979 portant règlement d'administration publique relatif aux procédures destinées à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité auxquelles doivent satisfaire les appareils, machines, éléments de machines, les protecteurs de machines, les dispositifs, équipements et produits de protection ; *JORF* du 22 mars 1979, p. 642.

1738. Art. R. 233-52 c. trav., issu du décret n°79-229 du 20 mars 1979, préc.

1739. Résolution du Conseil, du 7 mai 1985, concernant une nouvelle approche en matière d'harmonisation technique et de normalisation ; *JOCE* C 136 du 4 juin 1985. Voir également : Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen. Améliorer l'application des directives « nouvelle approche », 240, du 7 mai 2003.

1740. A. SUPLOT et I. VACARIE, préc.

conformer les produits pour circuler sur le marché intérieur¹⁷⁴¹. Ces exigences essentielles sont les seules à pouvoir être imposées aux producteurs. Les États membres ne peuvent ajouter d'autres prescriptions techniques visant à restreindre l'accès à leur marché aux produits satisfaisant par ailleurs à ces exigences essentielles. En ce sens, l'harmonisation est totale.

598. Sur mandat de la Commission, les organismes de normalisation – le CEN au premier chef – sont chargés de définir les spécifications techniques qui correspondent aux exigences essentielles fixées par les directives, et de les formaliser dans des normes techniques dites harmonisées¹⁷⁴².

Sorte de « passeport européen des marchandises »¹⁷⁴³, le marquage CE, apposé par le fabricant après différentes procédures d'examen, atteste de la conformité du produit avec les exigences essentielles définies dans les directives¹⁷⁴⁴. Le renvoi aux normes techniques harmonisées est ainsi largement généralisé. Les normes techniques harmonisées tiennent un rôle majeur dans le respect des exigences essentielles fixées par la directive, et donc dans l'accès au marché des produits. En la matière, les liens entre la réglementation technique et les normes techniques homologuées sont étroits. Ces deux types de normes juridiques apparaissent comme complémentaires.

Relèvent des directives *nouvelle approche*, les directives machines¹⁷⁴⁵ et équipement de travail¹⁷⁴⁶, transposées aux articles L. 4311-1 et R. 4311-1 et suivants du code du travail. La nouvelle approche communautaire couvre ainsi un large spectre des choses utilisées sur le lieu de travail.

599. L'effet d'entraînement de la nouvelle approche ? Ce renvoi général aux normes techniques homologuées en matière d'équipement de travail et de machines n'est pas sans modifier le rapport entre réglementation technique et normes homologuées dans des domaines où la nouvelle approche communautaire n'est en principe pas de mise.

Ainsi, la directive lieux de travail qui n'est pas une directive *nouvelle approche* fixe simplement des « exigences minimales » de sécurité¹⁷⁴⁷, transposées aux articles L. 4211-1 et R. 4211-1 et suivants du code du travail. Les États membres sont ainsi libres d'imposer des exigences plus

1741. Jacques McMILLAN, « Une politique européenne pour la promotion de la qualité », *RMCUE*, 1997, p. 520 ; Peter PECHO et Arnaud VAN WAEYENBERGE, « La normalisation technique européenne vue de Luxembourg », *RMCUE*, 2010, p. 387.

1742. Sur les normes harmonisées, cf. *supra*, n° 585, p. 315. La nouvelle approche est complétée par l'approche globale de l'évaluation de la conformité qui promeut une reconnaissance réciproque des certifications dans les États membres et encadre les procédures de certification par le recours à une norme européenne relative à l'assurance de la qualité et aux organismes certificateurs. La certification obtenue dans l'un des pays membres est valable dans les autres. Résolution du Conseil du 21 décembre 1989 concernant une approche globale en matière d'évaluation de la conformité ; *JOCE C* 10/1 du 16 décembre 1990.

1743. P. PECHO et A. VAN WAEYENBERGE, préc.

1744. Sur les différentes procédures d'examen de la conformité – déclaration CE de conformité, examen CE de type, vérification CE, système complet d'assurance qualité et assurance de la qualité de la production – : Paul-Anthelme ADÈLE, *Le droit du dispositif médical. Entre gouvernement du corps et normes de gouvernance*, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 2013, p. 366 et s.

1745. Directive 2006/42/CE du Parlement Européen et du Conseil du 17 mai 2006, relative aux machines et modifiant la directive 95/16/CE ; *JOUE L* 157/24 du 9 juin 2006.

1746. Directive n° 2009/104/CE Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail (deuxième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) ; *JOUE L* 260/5 du 3 octobre 2009.

1747. Directive 89/654/CEE du Conseil du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail (première directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) ; *JOUE L* 393/1 du 30 décembre 1989.

élevées. Cette directive ne laisse pas explicitement aux organismes de normalisation le soin d'élaborer et d'homologuer des normes techniques. Cependant, en ce domaine, les normes homologuées foisonnent également. Elles concernent par exemple, la disposition des escaliers et des garde-corps (NF E 85-015 : juin 2019) ou l'éclairage des lieux de travail (NF EN 12464-1 : juillet 2011). Comme par effet d'entraînement de la *nouvelle approche*, même en l'absence de disposition légale ou réglementaire fixant le statut des normes homologuées, celles-ci semblent tenir un rôle de choix dans la mise en œuvre de la réglementation technique. Elles sont ainsi citées par l'INRS comme outils à disposition des employeurs pour s'assurer du respect des dispositions réglementaires du code du travail issues de la transposition des directives communautaires¹⁷⁴⁸.

600. Qu'il s'agisse des machines, des équipements ou, dans une certaine mesure, des lieux de travail, la nouvelle approche et ses effets ont généralisé le recours à la norme technique de sécurité homologuée ou harmonisée. De soutien ponctuel à la réglementation, la norme technique de sécurité a été érigée au rang de complément nécessaire et presque indispensable de la réglementation étatique¹⁷⁴⁹. Le caractère complémentaire de la norme technique homologuée ou harmonisée ne réside pas uniquement dans les précisions techniques qu'elle apporte à la réglementation. Malgré la généralisation, les normes techniques homologuées ne sont pas directement en concurrence avec la réglementation. Au contraire, assurée par la certification, la conformité à la norme technique apparaît comme une voie privilégiée de mise en œuvre de la réglementation technique.

2. La conformité à la norme technique homologuée comme mode de mise en œuvre privilégiée de la réglementation

601. La réglementation technique constitue un ensemble de règles prescriptives¹⁷⁵⁰. Elles créent des obligations à la charge des concepteurs, fabricants et constructeurs des lieux et des équipements de travail, afin de garantir la production de choses intégrant la sécurité et la santé des travailleurs. La réglementation technique constitue ainsi les bornes de ces obligations. En matière de sécurité des travailleurs, concepteurs, fabricants et constructeurs ne sont tenus qu'autant que la réglementation technique leur impose ses exigences.

602. L'intérêt de la norme technique de sécurité ne réside pas tant dans le fait que les choses doivent ou ne doivent pas respecter certaines prescriptions techniques que dans le fait qu'il soit juridiquement possible de garantir préalablement leur conformité à ces prescriptions. La normalisation, comme mode de prévention consiste, précisément, en l'assurance que ne rentrent dans l'entreprise que des choses – équipements et installations – dont la conformité aux prescriptions techniques est assurée *ex ante*. Une telle ambition est ancienne¹⁷⁵¹. Cependant, la *nouvelle approche* a profondément modifié les modalités de contrôle du respect de ces exigences réglementaires. En

1748. INRS, *Prévention des risques de chute de hauteurs*, ED 6110, novembre 2012, p. 14.

1749. Anne PENNEAU, « Sécurité des personnes : réglementation ou normalisation ? Quelles évolutions, quelles limites ? » in, *Etudes offertes à Geneviève Viney*, LGDJ, Lextenso éd., Paris, 2008, p. 763-782 ; A. SUPIOT et I. VACARIE, préc.

1750. A. SUPIOT et I. VACARIE, préc.

1751. Cf. *supra*, n° 576, p. 310 et s.

effet, la norme technique homologuée apparaît désormais comme l'instrument privilégié d'application du droit¹⁷⁵² ou de réalisation du droit¹⁷⁵³.

603. L'incitation au respect des normes techniques homologuées relatives aux machines et aux équipements. Les normes homologuées sont en principe d'application volontaire¹⁷⁵⁴. Le fabricant, le concepteur des machines et des équipements de travail ont l'obligation juridique de respecter les *exigences essentielles* fixées par les directives communautaires et transposées en droit interne dans la partie réglementée du code du travail. Ils peuvent choisir de ne pas se conformer aux normes homologuées et assurer eux même les vérifications nécessaires au marquage CE¹⁷⁵⁵. La norme homologuée, fondée sur ces exigences essentielles, reste une voie facultative d'application du droit¹⁷⁵⁶.

Reste que le choix de cette voie facultative est loin d'être dénué d'incidences juridiques. En effet, en vertu de la *nouvelle approche* européenne, les exigences essentielles transposées dans les dispositions réglementaires du code du travail sont réputées être respectées lorsque les installations ou les équipements de travail sont construits et conçus conformément aux normes européennes ou nationales homologuées. Ainsi, l'article R. 4311-12 dispose que « les machines ainsi que les équipements de protection individuelle respectivement soumis aux règles techniques pertinentes des annexes I et II du présent titre, lorsqu'ils sont conçus et construits conformément aux normes reprises dans la collection des normes nationales, et dont les références ont « été publiées au Journal officiel de l'Union européenne, sont réputées satisfaire aux règles des annexes, traitées par ces normes »¹⁷⁵⁷. L'existence d'une norme homologuée et son respect par le concepteur ou le fabricant est un avantage incontestable dans les procédures de marquage CE, nécessaire à la mise sur le marché.

604. La certification de conformité à une norme homologuée ne vaut pas présomption irréfragable de respect des exigences essentielles fixées par les directives et transposées dans la partie réglementaire du code du travail. Elle renverse la charge de la preuve¹⁷⁵⁸. Les autorités nationales conservent le droit de faire vérifier les produits et de les retirer du marché s'ils ne répondent pas aux obligations de sécurité prescrites¹⁷⁵⁹. Cependant, elles ne peuvent mettre à la charge des importateurs – et des

1752. F. VIOLET, *op. cit.*

1753. P.-A. ADÈLE, *op. cit.*, p. 341. Le professeur A. Penneau emploie également l'expression de « normalisation interprétative de la réglementation », au moins dans le cadre de la *nouvelle approche* : Anne PENNEAU, « Quel rôle pour la normalisation ? », *SSL*, 2005, suppl. 1232.

1754. Sauf à ce que le législateur les rende d'application obligatoire, *cf. supra*, n° 592, p. 317. Par exemple, en matière d'équipement de travail et d'équipements de protection individuelle, l'article R. 4311-13 du code du travail prévoit qu'un décret peut rendre les normes homologuées obligatoires.

1755. Les procédures d'examen de conformité aux exigences essentielles sont de trois types : l'autocertification, l'examen de type CE et le système d'assurance qualité complète.

1756. Sur cette distinction : F. VIOLET, *op. cit.*, p. 51-52.

1757. Art. L. 4311-7 : Les décrets en Conseil d'État déterminent « [...] Les conditions dans lesquelles le respect de normes est réputé satisfaire aux règles techniques ainsi que celles dans lesquelles certaines d'entre elles peuvent être rendues obligatoires. ». Également, en matière de conception des lieux de travail et plus spécifiquement, d'installations électriques par exemple : Art. R. 4215-16 c. trav.

1758. Claude J. BERR, « Normalisation », *in Répertoire de droit commercial*, Dalloz, 2011. n°127 et s.

1759. Art. R. 4314-1 du code du travail sur la sauvegarde d'initiative nationale. L'article R. 4314-5 prévoit une procédure de sauvegarde consécutive à un avis de la commission européenne lorsque les machines potentiellement dangereuses doivent être retirées du marché « du fait des lacunes d'une norme à laquelle le fabricant se réfère ».

utilisateurs comme l'employeur – le soin de vérifier le respect des exigences essentielles d'un équipement de travail ou de protection individuelle fabriqué dans un autre État membre¹⁷⁶⁰.

605. L'autorité de fait des normes homologuées applicables aux lieux de travail. Les dispositions relatives aux obligations des maîtres d'ouvrage dans la conception des lieux de travail ne posent aucune présomption légale équivalente à celle relative aux machines et aux équipements de travail¹⁷⁶¹. Toutefois, la certification de conformité à une telle norme n'est pas non plus dénuée d'incidences juridiques.

La norme homologuée peut jouer en la faveur du maître d'ouvrage qui s'y conforme en tant qu'elle reflète les règles de l'art¹⁷⁶². De plus, certaines des normes relatives aux lieux de travail sont visées dans les circulaires à destination de l'inspection du travail¹⁷⁶³. De même, la certification, si elle n'exonère par le producteur de sa responsabilité civile ou pénale, constitue un argument de poids devant le juge, quoiqu'elle n'ait aucun effet exonératoire de responsabilité¹⁷⁶⁴. Référence fréquente des instances chargées du contrôle de la réglementation technique – le juge et l'inspecteur du travail –, la norme technique homologuée relative aux lieux de travail a acquis une autorité de fait. Elle pourrait s'apparenter à une présomption de fait du respect des prescriptions réglementaires, accordée à raison de la reconnaissance du travail des organismes de normalisation¹⁷⁶⁵.

606. La certification de conformité aux normes techniques et ses incidences sur la mise en œuvre de la réglementation technique constituent le pivot de la normalisation technique. La réglementation prescrit et borne les obligations relatives aux machines, aux équipements et aux lieux de travail. La norme homologuée ou harmonisée constitue, quant à elle, la voie de mise en œuvre de ces obligations la plus sûre juridiquement. Le respect de la réglementation est présumé *via* la conformité à une norme homologuée. L'une et l'autre sont complémentaires. La communication qu'assure la certification de conformité entre réglementation technique et normes techniques de sécurité dévoile une conception circulaire de la prévention. Le respect des prescriptions relatives aux formes et aux caractéristiques des machines, des équipements et des lieux de travail, visant à intégrer la sécurité dans les choses elles-mêmes, est assuré par la conformité aux normes techniques, contrôlée *a priori*. Dans cette perspective, les normes techniques de sécurité assurent autant la sécurité des travailleurs que la sécurisation juridique de ceux qui en sont responsables.

¹⁷⁶⁰. CJCE, 8 septembre 2005, aff. C-40/04, *Yonemoto*.

¹⁷⁶¹. La directive lieux de travail est une harmonisation partielle, fixant des exigences minimales, elle s'adresse aux employeurs. De même, tous les équipements de travail ne sont pas soumis aux directives de l'Union européenne. Les articles R. 4324-1 et suivants du code du travail prévoient toutefois que les « prescriptions techniques » nécessaires sont déterminées par arrêtés du ministre du travail, ou éventuellement de l'agriculture. Ces équipements de travail font l'objet de nombreuses normes homologuées par l'AFNOR. À la différence des équipements de travail soumis à l'harmonisation européenne, la conformité à de telles normes n'engage aucune présomption de respect des prescriptions réglementaires.

¹⁷⁶². Les règles de l'art sont l'ensemble des pratiques professionnelles à respecter pour qu'un ouvrage soit correctement réalisé. Elles correspondent à l'état de la technique : Anne PENNEAU, *Règles de l'art et normes techniques*, LGDJ, Paris, 1989.

¹⁷⁶³. Circulaire DRT n°95 du 14 avril 1995 relative aux lieux de travail ; non publiée au JO.

¹⁷⁶⁴. F. VIOLET, *op. cit.*, p. 81 et s ; A. PENNEAU et D. VOINOT, *op. cit.* n° 86 et s.

¹⁷⁶⁵. A. PENNEAU, « Sécurité des personnes : réglementation ou normalisation ? Quelles évolutions, quelles limites ? », *op. cit.*

Conclusion de paragraphe

607. Le choix historique opéré dès la fin du XIX^e siècle d'une législation préventive intégrant la sécurité par le biais de la technique est encore d'actualité. L'apparition d'obligations générales de prévention aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail n'a pas fait disparaître l'importante réglementation technique. Toutefois, ces prescriptions, malgré leur nombre et leur précision, ne peuvent venir à bout de la complexité technique des outils de production, de leur variété au plan national ou international ou de leur évolution continue. Ces limites posées à la réglementation étatique, communautaire ou internationale ne constituent pas un frein au vieux rêve d'associer progrès technique et progrès de la sécurité des travailleurs. Seulement, elles contribuent à faire émerger de nouvelles voies d'intégration de la sécurité dans les choses : les normes techniques. Apparues dès le début du XX^e siècle, les normes techniques ont progressivement conquis une place prépondérante dans la mise en œuvre des prescriptions réglementaires relatives aux machines, aux équipements et aux lieux de travail. Elles constituent désormais la voie privilégiée de mise en œuvre de cette réglementation. Cet essor des normes techniques n'est pas seulement la seule marque de leur rôle prépondérant dans la prévention portant sur les choses du travail¹⁷⁶⁶. S'y associe en effet une extension croissante des objets couverts par ces normes.

§2. Les objets de la norme technique de sécurité

608. Machines, équipements et lieux de travail sont omniprésents en législation depuis les premières lois sociales, et c'est par ces choses que s'invente la normalisation. L'invention de la norme technique de sécurité procède du postulat que la technique peut assurer la sécurité des choses à condition qu'elle s'y intègre dès leur conception et leur fabrication. L'inscription de la sécurité dans les choses par le respect de normes techniques suppose, au moins juridiquement, une distinction fondatrice entre leur conception et fabrication d'une part, et leur usage d'autre part. C'est en amont leur usage que la sécurité doit être conçue, prise en compte, et concrétisée dans la fabrication des choses. Toutefois, la normalisation de la conception des choses du travail (A) ne sert la sécurité qu'à la condition qu'elles soient utilisées conformément à leur usage. Aussi, peu à peu, c'est l'usage même des choses qui paraît être soumis à l'empire de la normalisation (B). Étendues par-là aux gestes des travailleurs mêmes, les normes pourraient également avoir vocation à normaliser les cadences et la charge de travail (C).

A. La normalisation de la conception des choses du travail

609. Laisse à la charge de l'utilisateur des choses du travail, le respect de la norme technique reste vain. Aussi, la norme technique oblige d'abord juridiquement le concepteur, le fabricant ou le constructeur des choses du travail¹⁷⁶⁷.

¹⁷⁶⁶. Sur la notion de choses du travail, *cf. supra*, n° 19, p. 24.

¹⁷⁶⁷. Sur la notion de choses du travail, *cf. supra*, n° 19, p. 24.

610. Les obligations des fabricants de machines et d'équipements de travail. Le tournant de la sécurité intégrée que paraît prendre la loi du 6 décembre 1976 sur la prévention des accidents du travail, mettant à la charge des concepteurs et fabricants de machines des obligations de respect d'une réglementation technique, est à relativiser fortement. Les débats autour de leurs obligations sont en réalité presque contemporains des premières lois sociales et particulièrement de la loi de 1893¹⁷⁶⁸.

Le contrôle de l'intégration des « dispositifs de sécurité » dès la conception et la fabrication des machines commence à trouver une traduction juridique sous l'influence de la recommandation OIT n° 32 de 1929. Une loi du 24 juin 1939 transcrit cette recommandation en droit interne et interdit la mise en vente de machines dangereuses non munies de dispositifs de protection¹⁷⁶⁹. Ces dispositions restent lettre morte jusqu'au sortir de la Seconde Guerre mondiale où elles vont être progressivement mises en œuvre¹⁷⁷⁰. Le dispositif subit d'importantes évolutions dans les années 1980, avec l'adoption des directives européennes nouvelle approche qui renvoient largement aux organismes privés de normalisation le soin de produire et de certifier la conformité aux normes techniques harmonisées¹⁷⁷¹. Ces évolutions ont profondément modifié les modalités de mise en œuvre des obligations des concepteurs et fabricants d'équipements de travail, mais elles n'ont pas entamé la distinction fondatrice entre conception et utilisation des choses¹⁷⁷².

611. Les obligations des maîtres d'ouvrage. À l'instar des concepteurs et fabricants de biens meubles, les maîtres d'ouvrages concevant des immeubles destinés à abriter des travailleurs doivent respecter certaines prescriptions techniques. Ces obligations mises à la charge des maîtres d'ouvrage dans la conception des lieux de travail sont de facture plus récente que pour les concepteurs et fabricants de machines et d'équipements de travail. En effet, la loi du 6 décembre 1976 introduit dans le code du travail l'obligation pour le maître d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à recevoir des travailleurs de satisfaire les dispositions légales visant à protéger leur santé et sécurité au travail¹⁷⁷³. C'est sur ce point que le concept de sécurité intégrée

1768. Vincent VIET et Michèle RUFFAT, *Le choix de la prévention*, Economica, Paris, 1999, p. 34-36.

1769. Loi du 24 juin 1939, modifiant le livre II du code du travail tendant à imposer aux vendeurs ou loueur de machines l'obligation de munir celles-ci de dispositifs de protection contre les accidents du travail ; *JORF* du 27 juin 1939, p. 8062. L'AFNOR s'était préalablement doté d'une marque nationale de qualité (NF), permettant de certifier la conformité des produits aux normes applicables Décret du 12 novembre 1938 relatif à l'amélioration du rendement et de l'efficacité du travail ; *JORF* 14 novembre 1938, p. 12973. F. COCHOY, préc.

1770. Décret n°46-1245 du 28 mai 1946 qui détermine en application de l'article 66 c du code du travail les machines ou parties de machines dangereuses pour les ouvriers et pour lesquelles il existe un dispositif de sécurité d'une efficacité reconnue ; *JORF* du 29 mai 1946, p. 4685. Arrêté du 28 mai 1946 relation à l'organisation de la commission d'homologation des dispositifs de sécurité instituée par le décret du 28 mai 1946 ; *JORF* du 29 mai 1946, p. 4687.

1771. Cf. *infra*, n° 595, p. 318 et s.

1772. Si les normes AFNOR ont assurément une incidence sur le respect des prescriptions réglementaires, le contrôle *a priori* du respect des dispositions reste dans les textes à la main du ministre du Travail. Celui-ci est chargé d'homologuer le matériel de travail afin de s'assurer qu'il corresponde aux prescriptions réglementaires avant sa mise sur le marché. De ce point de vue, le décret du 20 mars 1979 pris après la loi de 1976 inscrivant dans la loi la notion de « sécurité intégrée », amorce seulement une très légère inflexion. Le terme de « cahier des charges » fait son apparition ainsi qu'un organisme – privé – chargé dans certains cas d'accorder un visa d'examen technique. Décret n°79-229 portant règlement d'administration publique relatif aux procédures destinées à la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité auxquelles doivent satisfaire les appareils, les machines, les éléments de machines, les protecteurs de machines, les dispositifs, équipements et produits de protection ; *JORF* du 22 mars 1979, p. 642.

1773. Art. L. 4211-1 c. trav., anc. L. 235-1 : Introduit par la loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail ; *JORF* du 7 décembre 1976, p. 7028.

promu par la loi du 6 décembre 1976 fait une avancée importante. L'intégration de la sécurité à une nouvelle chose, le lieu de travail.

L'adoption de la directive communautaire sur les lieux de travail, fixant des exigences minimales en matière de conception des lieux de travail contribue à renforcer une telle approche. Quoiqu'elle ne renvoie pas explicitement pour sa mise en œuvre aux normes techniques, celles-ci sont nombreuses en la matière.

612. Assurément, bien avant la recommandation OIT n°32 de 1929 et la loi du 24 juin 1939, ou la loi du 6 décembre 1976, les concepteurs, fabricants et constructeurs étaient déjà soumis à des obligations de respect de l'état de la technique, des pratiques professionnelles, ou les règles de l'art. Ces dispositions signent toutefois une évolution remarquable. Concepteurs, fabricants et constructeurs sont expressément chargés par le code du travail d'obligations relatives à la prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs¹⁷⁷⁴. Il ressort de cette distinction entre conception et usage des choses du travail un double déplacement. Le respect des normes techniques de sécurité constitue d'abord une condition préalable de mise sur le marché des machines et équipements du travail. Elle emprunte davantage à d'autres branches du droit, comme le droit commercial ou au droit de la consommation, qu'aux mécanismes cardinaux du droit du travail. En effet, la prévention, intégrée dès la conception et la fabrication des choses, dépasse largement les rapports entre employeur et travailleurs. Elle opère plutôt une relation entre concepteurs, fabricants ou constructeurs et utilisateurs des choses du travail qui s'inscrit durablement dans l'architecture du code du travail.

613. La normalisation de la conception des choses n'a pas d'incidence que sur l'étendue des obligations des concepteurs, fabricants et constructeurs. En effet, la normalisation de la conception des choses instille l'idée selon laquelle les choses du travail sont aussi sûres et peu risquées que le permet l'état de la technique, incarné dans une norme homologuée. Le risque, dès lors, semble moins venir des choses elles-mêmes que du mauvais usage qui en est fait. La normalisation des choses semble ainsi progressivement imprimer sa marque sur les travailleurs eux-mêmes.

B. La normalisation de l'usage des choses de travail

614. À bien des égards, la normalisation comme mode de prévention, inventée pour les choses et inscrite en elles, semble limitée aux prescriptions techniques relatives à leur conception, leur fabrication ou leur construction. L'usage des choses du travail pourrait sembler plus rétif à ce processus de normalisation. L'usage vise en effet moins les choses elles-mêmes que leurs rapports avec le travail et les travailleurs¹⁷⁷⁵. C'est oublier que ces choses, instruments et moyens de travail, lient étroitement conception et utilisation. La norme technique ne permet d'assurer la sécurité qu'autant que la chose est utilisée conformément à sa destination. Aussi, elle intègre dès la conception des choses l'usage qui en sera fait et, en cela, tient compte des utilisateurs des choses de travail.

^{1774.} Art. L. 4211-1 et s. c. trav. pour les obligations du maître d'ouvrage pour la conception des lieux de travail. Art. L. 4311-1 et s. c. trav. pour les obligations relatives à la conception et à la mise sur le marché d'équipements de travail et des moyens de protection.

^{1775.} Sur cet aspect, *cf. supra*, n° 19, p. 24 et s. et, n° 228, p. 136.

Les dispositions relatives à la conception, la fabrication ou la construction des choses du travail renvoient à l'utilisation, sans préciser davantage qui sont les utilisateurs. L'employeur, propriétaire ou locataire des choses du travail peut être considéré comme un utilisateur. Il est en quelque sorte l'utilisateur juridique puisqu'il a, si ce n'est la propriété, au moins la jouissance de ces choses. Les travailleurs peuvent également être considérés comme utilisateurs. Ils sont alors utilisateurs réels de ces choses, puisque, quoique n'en ayant bien souvent ni la propriété ni la jouissance juridique, ils sont ceux qui mettent ces choses en action ou les habitent pour un temps, c'est-à-dire qui les utilisent au sens commun.

Loin de se cantonner à la conception, à la fabrication ou à la construction des choses du travail, la norme technique de sécurité en définit également les *bons* et les *mauvais* usages. Les normes techniques permettent de contrôler le respect par l'employeur de ses obligations de prévention en la matière¹⁷⁷⁶. Ces obligations sont doubles. Elles visent, d'une part à s'assurer que les machines, les équipements et les lieux de travail sont *appropriés* à la tâche à accomplir (a), et d'autre part, qu'ils sont utilisés par les travailleurs *conformément aux instructions* données¹⁷⁷⁷ (b).

1. Le contrôle du caractère approprié des choses de travail à l'aune des normes techniques

615. Les dispositions réglementaires relatives aux équipements de travail et aux équipements de protection individuelle obligent l'employeur à choisir des équipements *appropriés*, en fonction des *caractéristiques du travail* et des *conditions* dans lesquelles le travail est accompli¹⁷⁷⁸. Les lieux de travail doivent être aménagés conformément et *de façon appropriée* à leur *utilisation*¹⁷⁷⁹. La partie réglementaire du code du travail précise certaines modalités techniques de l'adaptation des choses à leur usage. Fréquemment, elle renvoie aux prescriptions techniques précisées par arrêté du ministre du Travail ou du ministre de l'Agriculture. L'employeur, comme les concepteurs, les fabricants ou les maîtres d'ouvrage se voient soumis à une dense réglementation technique.

616. Les obligations préventives de l'employeur en matière d'utilisation des machines, des équipements ou des lieux de travail peuvent être appréciées à l'aune des normes techniques homologuées, en principe réservées à la mise en œuvre des obligations des concepteurs, fabricants et maître d'ouvrage.

Le code du travail fait parfois explicitement référence aux normes homologuées publiées au Journal officiel pour la mise en œuvre de ces prescriptions techniques. Elles sont rendues obligatoires¹⁷⁸⁰ ou parfois simplement recommandées¹⁷⁸¹. Le ministre du Travail peut également écarter

1776. Les articles L. 4211-1 et suivants du code du travail visent les obligations du *maître d'ouvrage* pour la *conception* des lieux de travail, les articles L. 4221-1 et suivants, les obligations de l'*employeur* pour leur *utilisation*. De même, les articles L. 4311-1 et suivants et les articles L. 4321-1 et suivants opèrent la distinction entre conception et utilisation des équipements de travail et moyens de protection. De même, les directives nouvelles approches n'interdisent pas aux États membres de légiférer en matière d'« utilisation des machines, pour autant que cela n'implique pas de modifications de ces machines » : Art. 15, Directive 2006/42/CE du 17 mai 2006 relative aux machines et modifiant la directive 95/16/CE ; *JOUE* L 157/24 du 9 juin 2006. Rappelé par CJCE, 8 septembre 2005, aff. C-40/04, *Yonemoto*.

1777. Art. L. 4221-1 c. trav. et art. L. 4321-1 c. trav.

1778. Art. R. 4321-1, art. R. 4321-1 et R. 4323-91 c. trav.

1779. Art. R 4224-1 et art. R4224-2 c. trav.

1780. Par exemple, sur le matériel de prévention et de lutte contre l'incendie, art. R. 4227-41 c. trav. En matière d'installation électrique et pour la réalisation des travaux sous tension, art. R. 4544-8 c. trav. *Cf. supra*, n° 592, p. 317.

1781. Encore en matière d'installation électrique, art. R 4544-3 c. trav. : « La définition des opérations sur les installations

l'applicabilité de certaines dispositions des normes homologuées contraires aux prescriptions réglementaires¹⁷⁸².

617. Les quelques références explicites du code du travail aux normes homologuées n'épuisent pas le rôle qu'elles jouent dans la mise en œuvre par l'employeur de ses obligations de prévention en matière de choix du matériel ou d'installation des lieux de travail¹⁷⁸³. Les juges semblent disposés à admettre l'invocation des normes homologuées aux fins de contrôle des obligations préventives de l'employeur.

Les plaideurs invoquent parfois la non-conformité du matériel ou de la disposition des lieux de travail, en principe de la responsabilité des concepteurs et maîtres d'ouvrage, afin de caractériser la faute de l'employeur ou au contraire l'en défendre¹⁷⁸⁴, ou même pour caractériser la dégradation des conditions matérielles de travail laissant présumer de l'existence d'une situation de harcèlement moral¹⁷⁸⁵. Les juges du fond eux-mêmes marquent une certaine tendance à examiner les obligations préventives de l'employeur en matière de choix des équipements de travail ou de protection à l'aune de ces normes techniques homologuées. En matière d'accident du travail, la conformité d'un escalier à une norme AFNOR est visée, parmi d'autres éléments, pour justifier du respect des prescriptions réglementaires et écarter la faute inexcusable de l'employeur¹⁷⁸⁶. Au contraire, la conformité à la norme ISO relative aux simples chaussures de sécurité, mais non à celle relative aux chaussures de sécurité résistant aux coupures de tronçonneuse permet de retenir la faute inexcusable¹⁷⁸⁷. L'obligation générale de sécurité est également contrôlée à l'aune des normes homologuées, en matière de température¹⁷⁸⁸.

618. La Cour de cassation a une position plus nuancée sur la référence aux normes homologuées en matière de choix des équipements et des installations. La chambre criminelle mentionne parfois la conformité aux normes homologuées du matériel pour apprécier l'imprudence d'un prévenu

.....
électriques ou dans leur voisinage ainsi que les modalités recommandées pour leur exécution figurent dans les normes homologuées dont les références sont publiées au Journal officiel de la République française par arrêté des ministres chargés du travail et de l'agriculture. » Arrêté du 26 avril 2012 relatif aux normes définissant les opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ainsi que les modalités recommandées pour leur exécution ; *JORF* du 5 mai 2012, p. 7983. L'arrêté se réfère à la norme NF C 18-510.

1782. Toujours en matière d'installation électrique : art. R. 4215-14 c. trav.

1783. En ergonomie, une partie de la disposition des lieux de travail constitue des modalités implicites de l'intégration de la sécurité : Cécilia De la GARZA, « L'intégration de la sécurité lors de la conception de machines à risques pour les opérateurs : comparaison de logiques différentes de conception », *PISTES*, 7-1, 2005, [en ligne] mis en ligne le 01 février 2005, <http://journals.openedition.org/pistes/3251>, consulté le 31 octobre 2018.

1784. CA Besançon, 13 juillet 2018, n° 17/01452. Le salarié et l'employeur s'appuient sur deux normes différentes pour l'appréciation de la conformité de l'escalier à la réglementation. CA Lyon, 14 décembre 2016, n° 15/07529. En matière de faute inexcusable, le salarié invoque la non-conformité à norme NFC 18-150 en matière d'installation électrique (mais sans se justifier, ni établir de lien avec la survenance de son accident du travail).

1785. CA Colmar, 24 janvier 2017, n° 2017/076. La salariée fait valoir le fait que l'employeur ait changé l'emplacement de son bureau et attribué un bureau « de taille très réduite, inférieure à la norme NF X 35-102 ». Le juge retient cet argument.

1786. CA Aix-en-Provence, 8 septembre 2011, n° 09/09262.

1787. CA Orléans, 18 septembre 2013, n° 11/02343. « Que les bottillons acquis par Mesdames K. et mis à la disposition de Monsieur A. répondaient en effet, ainsi qu'il a été ci-dessus indiqué à la norme ISO 20345 correspondant à de simples chaussures de sécurité, mais non à la norme ISO 17249, publiée en septembre 2004, qui est celle des chaussures de sécurité résistant aux coupures de tronçonneuses ». Ces normes ISO est reprise par le CEN et l'AFNOR (NF EN ISO 20345 et NF EN ISO 17249). Ce sont donc bien des normes harmonisées et homologuées.

1788. CA Toulouse, 9 mars 2018, n° 16/00885.

en matière d'homicide involontaire¹⁷⁸⁹. Pour la deuxième chambre civile, la mise en place d'un « dépolvérisateur conforme aux normes techniques », même associée à d'autres mesures préventives, ne suffit pas exonérer l'employeur de sa faute inexcusable en matière d'exposition à l'amiante¹⁷⁹⁰. Il semble ainsi que pour ces deux chambres, les fautes de l'employeur puissent s'apprécier à l'aune de la conformité aux normes homologuées sans toutefois qu'elle constituent un élément exonératoire de responsabilité.

La chambre sociale dans un arrêt du 14 septembre 2016 esquisse les relations entre réglementation technique et norme technique homologuée¹⁷⁹¹. L'inspecteur du travail, après la visite d'un chantier ordonne l'installation de dispositifs protecteurs sur le toit afin d'éviter les risques de chute de hauteur. Ceux-ci sont posés, mais le maître d'ouvrage du chantier et employeur des ouvriers travaillant en hauteur préfère utiliser des garde-corps autoportants et rabattables plutôt qu'un système de garde-corps fixes et rigides. Selon l'inspecteur du travail, un tel choix est contraire aux obligations réglementaires de l'*employeur*¹⁷⁹². Il s'appuie sur la norme française homologuée NF E85-015 selon laquelle, les garde-corps doivent être fixés et seulement dans des cas exceptionnels, où il est impossible de réaliser une telle fixation, ils peuvent être autoportants¹⁷⁹³. La chambre sociale de la Cour de cassation ne suit pas l'argument et s'en tient à la lettre de l'article R. 4323-59 du code du travail qui dispose, en matière d'utilisation des lieux de travail, que la prévention des chutes de hauteur est assurée, sans hiérarchie, soit par des garde-corps intégrés ou fixés, soit « par tout autre moyen assurant une sécurité équivalente ». Il pourrait être soutenu que la chambre sociale ne fait pas ici grand cas des préconisations de la norme homologuée et lui préfère l'appréciation littérale de la disposition réglementaire. Toutefois, la Haute juridiction ne fait que refuser d'ajouter à la loi sur le fondement d'une norme technique homologuée. Cette dernière pourrait constituer une référence, une interprétation possible du caractère approprié des choses du travail, qu'autant qu'elle n'entre pas en contradiction avec les obligations prescrites par la réglementation. Par contraste, la chambre sociale révèle toute la place que la norme technique homologuée pourrait être amenée à prendre : combler le silence des dispositions réglementaires.

1789. Cass. Crim., 23 novembre 2010 n° 09-85.152 ; *Droit social*, 2011, p. 596, obs. François DUSQUESNE. À propos de l'effondrement d'une passerelle sur les chantiers navals de Saint-Nazaire : « Mais attendu qu'en se déterminant ainsi, sans répondre aux conclusions du prévenu qui faisait valoir [...] que le devis transmis était conforme aux spécifications globales exigées pour la réalisation de la passerelle et aux charges d'exploitation homologuées par l'AFNOR, [...] la cour d'appel, qui ne pouvait par ailleurs déduire la connaissance qu'il aurait eue du risque auquel il exposait autrui de la seule dangerosité intrinsèque de l'ouvrage et qui n'a pas suffisamment caractérisé les fautes imputables au prévenu et précisé leur lien de causalité avec le dommage, n'a pas justifié sa décision ». À l'inverse, la conformité de la grue de chantier aux normes homologuées au moment des faits ne suffit pas à exonérer le prévenu de sa responsabilité pénale en matière d'homicide involontaire : Cass. Crim., 11 avril 2012 n° 11-84.955 ; inédit. Le juge pénal n'est pas insensible à l'argument de la norme homologuée pour apprécier le respect par l'employeur de ses obligations au titre du code du travail, et de son devoir général de prudence et de vigilance : CA Rouen, 22 février 2007, n° 06/00625.

1790. Cass. Civ. 2^e, 2 avril 2015 n° 14-14.249 ; inédit.

1791. Cass. Soc., 14 septembre 2016, n° 14-20.141 ; inédit.

1792. L'arrêt se réfère aux « acteurs de la construction » et il est question de l'injonction de l'inspection du travail relative au maître d'ouvrage. Toutefois, il se fonde sur l'article R. 4323-59 du code du travail, relatif à l'utilisation des équipements de travail. Ce qui semble une relative confusion entre conception et utilisation des lieux de travail est rapidement levée puisque l'injonction de l'inspecteur du travail vise bien la réalisation de travaux en hauteur par les salariés du maître d'ouvrage. Il est donc question d'*utilisation* des lieux de travail, par les salariés du constructeur.

1793. Norme Afnor NF E85-015, 7.1.12, p. 15.

619. En somme, cet arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation est révélateur d'une tendance importante dans le contentieux, celui de contrôler des obligations préventives de l'employeur à l'aune des normes techniques homologuées, en principe à destination des concepteurs, des fabricants, ou des maîtres d'ouvrages. La conformité aux normes homologuées des machines, des équipements ou des lieux de travail ne sert pas ici à contrôler l'intégration de la sécurité *a priori*, avant toute mise sur le marché. Elles servent à contrôler l'usage auquel sont destinées les choses.

L'extension du rôle des normes techniques homologuées à l'usage des choses de travail ne concerne pas seulement les choix opérés par l'employeur dans la mise à disposition de machines, d'équipements de travail ou de lieux de travail adaptés. Ces normes contiennent également en germes les contours d'une normalisation des gestes des travailleurs eux-mêmes.

2. Les normes homologuées et les instructions d'utilisation appropriées

620. La normalisation et la standardisation des gestes, procédés et méthodes de travail ne sont pas une nouveauté et sont profondément enracinées dans la recherche de rationalisation du travail et de la production¹⁷⁹⁴. C'est ici une voie plus étroite qu'il faut suivre, celle de la normalisation des gestes non pas tant dans une perspective d'augmentation de la productivité, mais de sécurité des travailleurs. Les obligations préventives de l'employeur quant à l'utilisation des équipements et des installations, outre le choix de ceux-ci, impliquent la définition des gestes, des procédés et des méthodes conformes aux choses de travail employées.

621. L'obligation réglementaire de fournir des guides et notices d'instructions. Les principes généraux de prévention édictés à l'article L. 4121-2 du code du travail évoquent l'adaptation du travail à l'homme, non seulement dans le choix des équipements de travail, mais encore dans le choix « des méthodes de travail et de production »¹⁷⁹⁵. À cette fin, l'employeur doit informer « de manière appropriée les travailleurs chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail »¹⁷⁹⁶. L'employeur doit informer et former les travailleurs sur les précautions à prendre, et doit établir une « notice de poste » rappelant « les règles d'hygiène applicables ainsi que, le cas échéant, les consignes relatives à l'emploi des équipements de protection collective ou individuelle »¹⁷⁹⁷, ou même des « instructions écrites »¹⁷⁹⁸ ou un « manuel de sécurité »¹⁷⁹⁹.

À bien des égards, en matière d'équipement de travail, l'obligation d'information *appropriée* de l'employeur est dépendante des notices d'instructions du fabricant. En effet, l'article R. 4323-1¹⁸⁰⁰

1794. Cf. *supra*, n° 570, p. 307 et s.

1795. Art. L. 4121-2 c. trav.

1796. Art. R. 4323-1 c. trav. Il doit également les informer des risques liés aux « équipements de travail situés dans leur environnement immédiat de travail, même s'ils ne les utilisent pas personnellement », art. R. 4323-2 c. trav.

1797. Art. R. 4412-39 c. trav. (risque chimique); art. R. 4412-116 c. trav. (amiante); art. R. 4452-20 c. trav. (rayons optiques artificiels); art. R. 4453-18 c. trav. (champs électromagnétiques).

1798. Art. R. 4425-1 c. trav. (risque biologique). Quoiqu'il ne soit pas fait mention de l'information écrite, art. R. 4436-1 c. trav. (exposition au bruit); art. R. 4447-1 c. trav. (vibrations mécaniques); art. R. 4451-58 c. trav. (rayons ionisants); art. R. 4462-7 c. trav. (risque pyrotechnique).

1799. Art. R. 4461-7 c. trav. (milieu hyperbare).

1800. En matière d'équipements de travail. L'article R. 4323-104 c. trav. reprend la même rédaction en matière d'équipements de protection individuelle.

du code du travail précise que cette information appropriée est composée des « conditions d'utilisation ou de maintenance » et des instructions qui en dépendent, telles qu'elles résultent notamment des notices d'instructions du fabricant. Il doit encore informer sur la conduite à tenir en cas de « situations anormales prévisibles » et des « conclusions tirées de l'expérience acquise » pour éviter certains risques. L'un et l'autre de ces objets d'informations sont en partie contenus dans les notices d'instruction du fabricant. De telles obligations se retrouvent également ponctuellement pour certaines modalités de l'utilisation des lieux de travail¹⁸⁰¹. Une partie des consignes et des instructions données par l'employeur aux travailleurs découle ainsi directement des guides d'utilisation des équipements fournis par le fabricant¹⁸⁰².

622. Ces guides et notices font partie intégrante des *exigences essentielles* imposées par les directives communautaires sur les machines ou les équipements de travail, transposées dans la partie réglementaire du code du travail. Le fabricant de machines, d'équipement de travail ou de protection individuelle doit fournir ces guides et ces notices afin d'obtenir le marquage CE et ainsi avoir accès au marché européen. Il est exigé du fabricant que les notices soient fournies en français, et « sous une forme qui ne prête pas à équivoque et qui est facile à comprendre ». Elles ne doivent « pas [être] excessives au point de surcharger l'opérateur », c'est-à-dire le travailleur¹⁸⁰³. Plus avant, elles doivent anticiper les usages réels qui seront faits des équipements. Ainsi, « lors de la rédaction de la notice d'instructions, le fabricant envisage non seulement l'usage normal de la machine, mais également tout mauvais usage raisonnablement prévisible »¹⁸⁰⁴. Le principe d'intégration de la sécurité suppose *a priori* que la conception même de la chose empêche tout usage anormal raisonnablement prévisible. Si cette intégration est impossible, la notice d'instruction « attire l'attention de l'utilisateur sur les contre-indications d'emploi de la machine qui, d'après l'expérience, pourraient se présenter »¹⁸⁰⁵. Ces notices et instructions s'adressent non seulement à l'employeur afin de déterminer son choix de matériel, mais également aux travailleurs, les utilisateurs réels de ces choses¹⁸⁰⁶.

623. La fourniture de guides et de notices d'utilisation est ainsi une obligation réglementaire pour l'employeur à l'égard des travailleurs placés sous sa responsabilité, mais c'est également une obligation des concepteurs, fabricants et maîtres d'ouvrage. Le principe d'intégration de la sécurité concerne non seulement la conception des choses, mais également la rédaction des notices d'utilisation¹⁸⁰⁷. En effet, la technique ne vient au service de la sécurité que si les choses sont utilisées conformément à leur usage et dans les conditions requises. C'est à l'aune de ces notices d'utilisation

1801. Art. R. 4222-21 c. trav. (ventilation des locaux).

Art. R. 4227-37 c. trav. et s. (sécurité incendie).

1802. Art. R. 4323-1 c. trav. : « L'employeur informe de manière appropriée les travailleurs chargés de l'utilisation ou de la maintenance des équipements de travail : [...] 2° Des instructions ou consignes les concernant notamment celles contenues dans la notice d'instructions du fabricant [...] ». Ou encore, en matière de risque chimique, les travailleurs doivent avoir « accès aux fiches de données de sécurité fournies par le fournisseur des agents chimiques » (art. R. 4412-38 c. trav.).

1803. 1.1.7. Annexe I à l'art. R.4312-1 c. trav.

1804. 1.1.2, c), Annexe I à l'art. R.4312-1 c. trav.

1805. *Ibid.*

1806. Sur les utilisateurs juridiques et utilisateurs réels, cf. *infra*, n° 614, p. 326.

1807. 1.1.2, Annexe I à l'art. R.4312-1 c. trav. Les notices d'utilisation doivent d'ailleurs être fournies en français, ou sur demande, dans toute autre langue officielle de l'Union européenne comprise par les opérateurs.

qu'est apprécié l'usage normal¹⁸⁰⁸ ou l'usage anormal¹⁸⁰⁹ des machines et équipements du travail ou de certaines modalités d'organisation du lieu de travail. Or, la rédaction des guides et des notices d'utilisation pour les concepteurs, fabricants ou maître d'ouvrage est soumise à l'empire de la normalisation technique.

624. La normalisation technique des guides et notices d'instructions. Les normes techniques ne se contentent pas de définir les caractéristiques techniques des choses. Celles relatives aux machines ou aux équipements de travail contiennent ainsi très souvent une partie relative à « l'utilisation » qui définit les mentions nécessaires des notices d'instructions ou même les informations directement apposées sur les choses. Par exemple, la norme NF EN 361 : 2002 relative aux harnais antichute ne prévoient pas moins de dix-sept mentions relatives à leur utilisation, devant être intégrées dans la notice ou apposée sur l'objet lui-même. Il en est de même pour la norme NF EN 1010-1+A1 : 2011 relative aux prescriptions de sécurité pour la conception et la construction de machines d'impression et de transformation du papier.

Il n'est pas rare que ces normes propres à un type de machine, d'équipement ou à une caractéristique du lieu de travail renvoient à une norme technique de portée plus générale qui, elle-même, précise le contenu des instructions devant être définies par le fabricant et ainsi transmises aux utilisateurs¹⁸¹⁰.

625. Les normes techniques définissent ainsi les caractéristiques des notices d'utilisation qui ont pour but de déterminer les usages normaux, anormaux, ou anormalement prévisibles de ces choses de travail. Si la rédaction de ces notices est à la charge du concepteur, du fabricant ou du maître d'ouvrage, leur communication à l'employeur constitue, déjà, une forme d'extension de la portée de ces normes. Plus encore, l'employeur devant communiquer ces notices aux travailleurs, et donner des instructions conformément à ces notices est lui aussi soumis au champ de ces normes. Les obligations de prévention de l'employeur en matière de transmission des instructions appropriées aux choses utilisées par les travailleurs peuvent, dès lors, être appréciées à l'aune des instructions fournies par le fabricant, et en grande partie déterminée par une norme technique homologuée¹⁸¹¹.

1808. « Utilisation d'une machine selon les informations fournies dans la notice d'instructions », I.1.1 h) Annexe I à l'art. R.4312-1 c. trav.

1809. Le fabricant doit toutefois tenir compte de l'usage anormal raisonnablement prévisible, c'est-à-dire, « l'usage de la machine d'une manière non prévue dans la notice d'instructions, mais qui est susceptible de résulter d'un comportement humain aisément prévisible », I.1.1. i) Annexe I à l'art. R.4312-1 c. trav.

1810. Par exemple, la norme NF EN 361 : 2002 relative aux harnais antichute renvoie à la norme NF EN 365 : 2004 relative aux exigences générales pour le mode d'emploi, l'entretien, l'examen périodique, la réparation, le marquage et l'emballage des « équipements de protection individuelle contre les chutes de hauteur qui prévoit également des règles relatives aux instructions fournies par le concepteur et fabricant de ces produits. Les normes techniques relatives aux machines renvoient souvent à la norme NF EN ISO 12100 : 2010 définissant les principes généraux de conception relatifs à la sécurité des machines.

1811. Par exemple : Cass. Crim., 14 mai 2013, n° 12-81.847 ; inédit. Un salarié, chargé de réparer la toiture, décède suite à sa chute. Il était pourtant équipé d'un harnais antichute et d'une longe conforme aux normes européennes (NF EN 361 : 2002). L'équipement était également approprié au travail à effectuer si, toutefois, il avait été utilisé conformément aux prescriptions du fabricant. Tel n'était pas le cas en l'espèce puisque, comme le note l'expert, le salarié avait placé l'équipement de manière telle qu'il perdait tout caractère opérationnel. Le problème ne concerne ainsi ni la conception de l'équipement ni son caractère approprié au travail à accomplir, mais bien les gestes et les procédés permettant une utilisation conforme aux instructions du fabricant. Le responsable de la production fait valoir la faute personnelle de la victime pour s'exonérer de sa responsabilité. La chambre criminelle, au contraire, retient la responsabilité du prévenu puisqu'aucune consigne ou démonstration n'a été faite au travailleur, de manière à utiliser le matériel conformément aux

626. Par le truchement des obligations d'information et d'instructions de l'employeur liées aux notices d'instructions fournies par le concepteur, fabricant ou maître d'ouvrage, la norme technique fait sentir son influence. Elle véhicule avec elle l'utilisation normale des machines et des équipements, qui s'incarnent dans les guides et les notices d'utilisation. Guides et notices d'utilisation, comme les accessoires de la chose, prescrivent des gestes et des procédés de travail conformes à la norme technique. Ceux-ci manifestent, autant qu'un bouton d'arrêt d'urgence, l'intégration de la sécurité dans les choses. L'intégration de la sécurité ne concerne alors plus seulement les formes et les caractéristiques des objets, elle déborde sur leur usage. Déjà, la norme technique de sécurité, à travers les guides et notices d'instruction, touche les choix opérés par l'employeur et les gestes des travailleurs. La normalisation vise ainsi une autre composante de l'organisation du travail, prise dans sa dimension technique. Elle s'étend, au-delà des choses elles-mêmes, aux tâches et aux procédés de travail. Ce mouvement d'extension de la normalisation technique pourrait, à terme, se développer dans un autre aspect de l'organisation technique de travail : la productivité.

C. La normalisation des cadences et de la charge de travail

627. Rythme, cadences et charge de travail, sont au cœur de l'action rationalisatrice de la production et sont soumis, de longue date, à des normes de productivité dont le taylorisme a fait son cœur. Mais le rythme de travail et les cadences peuvent également être synonymes d'effets pathogènes¹⁸¹². La norme de productivité pourrait se mettre au service de la santé et à la sécurité, et non plus seulement aller contre elle. Il s'agit alors, au-delà de quantifier cadences, rythmes et charges de travail pour évaluer les risques, d'en définir la juste mesure. Dans le silence des prescriptions réglementaires, la norme homologuée conquiert peu à peu une place et un rôle.

628. Le silence relatif du code du travail. Quoique la question monte à la fois dans le contentieux et dans la doctrine¹⁸¹³, le code du travail ne fait référence que ponctuellement à certains aspects de la productivité. Il vise le rythme des équipes de travail – travail de nuit ou travail posté¹⁸¹⁴ –. Parfois, il évoque le rythme du geste de travail directement lié à une machine¹⁸¹⁵ en faisant référence à ce que l'ergonomie nomme « l'interface homme-machine »¹⁸¹⁶. L'évocation des cadences vise

.....
prescriptions du fabricant. Pourtant, la norme NF EN 361 : 2002 prévoit que le fabricant doit conseiller, dans sa notice, que « le produit ne soit utilisé que par des personnes formées ou compétentes ou que l'utilisateur soit sous la surveillance directe de telles personnes ». Il s'agit de la norme NF EN 361 : 2002, art. 7, k), p. 9. Sur l'exigence de démonstration, cf. *infra*, n° 985, p. 522 et s.

1812. Le code du travail en prend note, lorsque les principes généraux de prévention font obligation à l'employeur de limiter le « travail monotone et le travail cadencé » Art. L. 4221-2 c. trav.

1813. Marie-Ange MOREAU, « Temps de travail et charge de travail », 2000, p. 263 ; Emmanuelle LAFUMA, « Charge de travail et représentants du personnel », *Droit social*, 2011, p. 758 ; Pascal LOKIEC, « La mesure du travail. Du quantitatif au qualitatif », *Droit social*, 2011, p. 771 ; Valérie PONTIF, « Les rythmes de travail », 2012, p. 208.

1814. Art. L. 4161-1 c. trav., incluant, au titre des facteurs de pénibilité « certains rythmes de travail », soit le travail de nuit et le travail par équipe successive alternantes, dit travail posté. Ou encore, art. R. 4623-1 c. trav. qui confie au médecin du travail une mission de participation à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par « l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale ».

1815. 1.1.6., Annexe 1 à l'art. R. 4312-1 c. trav. Ou encore, relativement au travail sur écran de visualisation : art. R. 4542-5 c. trav.

1816. Alain LANCRY, « Les concepts et les théories qui ont fondé l'ergonomie moderne » in, *L'ergonomie*, PUF, Paris, 2016, p. 23-39.

pour l'essentiel le travail monotone et en cadence contrainte¹⁸¹⁷. Du reste, la détermination des cadences relève du pouvoir unilatéral de l'employeur¹⁸¹⁸. La référence à la charge de travail concerne exclusivement certains types de travailleurs bénéficiant d'une organisation du travail particulière – forfait-jours¹⁸¹⁹, télétravail¹⁸²⁰.

Dans ce silence relatif du code du travail, pratiquement dépourvu de toute prescription, les normes techniques pourraient servir à déterminer le rythme, la cadence ou la charge de travail permettant d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs. Les normes techniques imposent en effet de prendre en compte les « principes ergonomiques » relatifs aux « charges physiques et mentales de l'opérateur » et ainsi de prendre en compte « les caractéristiques anthropométriques susceptibles d'être rencontrées dans la population d'utilisateurs prévue, les efforts, les postures, l'amplitude des mouvements, la fréquence des actions cycliques »¹⁸²¹. Les normes techniques homologuées ont d'abord servi de référence dans la définition de la charge physique de travail (1). Progressivement, les juges semblent se montrer réceptifs à l'analyse des rythmes et cadences de travail à l'aune des normes techniques (2).

1. Un précédent, la charge physique de travail

629. La référence aux normes homologuées et à la charge physique de travail. Certaines normes techniques françaises homologuées par l'AFNOR servent à contrôler le respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité relativement à la charge de travail du salarié, et particulièrement à la charge physique. La tendance est marquée en matière de port de charges lourdes. Un arrêt du 18 mai 2018 de la cour d'appel de Rennes en fournit une illustration éclairante. La cour commence par constater l'inapplicabilité de l'article R. 4541-9 du code du travail. Il ne prescrit en effet des limites de port de charges lourdes que pour les salariés n'utilisant pas d'aide mécanique ou une brouette, ce qui n'était pas le cas de la salariée en l'espèce. Dans le vide des prescriptions réglementaires, les juges du fond se réfèrent à la norme AFNOR NF X35-109, qui elle, recommande des *maxima* de charges en distinguant la manutention purement manuelle, la traction ou la poussée. C'est en se fondant sur le respect de cette norme que les juges considèrent que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de sécurité¹⁸²².

1817. Art. L. 4121-2 c. trav. Impose d'adapter le travail à l'homme, « en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé » ; art. L. 4161-1 c. trav., qui inclut au titre des facteurs de pénibilité le « travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ». Ou encore, art. R. 4462-8 c. trav. en matière de risque pyrotechnique.

1818. Cass. Soc., 20 octobre 2010, n° 08-44.594, n° 08-44.595, n° 08-44.596 ; *Bull. civ.*, V, n° 237 ; *RJS*, 2011/1, p. 32 ; *RDT*, 2011, p. 119, note Florence CANUT ; *Droit social*, 2011, p. 333, obs. Michel MINÉ ; *Cah. Soc.*, 2010, p. 374, note Frédéric-Jérôme PANSIER.

1819. Art. L. 3121-60 et s. c. trav. *Cf. infra*, n° 1058, p. 560.

1820. Art. L. 1222-9 et s. c. trav. *Cf. infra*, n° 1059, p. 561.

1821. Norme NF EN ISO 12100 : 2010 définissant les principes généraux de conception relatifs à la sécurité des machines, art. 6.2.8, p. 28.

1822. CA Rennes, 18 mai 2018, n° 16/03330 Ou encore, CA Poitiers, 31 janvier 2018, n° 16/01365 : L'employeur invoque « au surplus » le fait que la manutention manuelle reste inférieure à la norme Afnor NFX 35-109. La norme NFX 36-109 semble avoir inspiré le législateur dans la fixation des seuils de pénibilité, *cf. supra*, n° 303, p. 174.

Le juge n'est pas le seul à se fonder sur les normes homologuées pour dessiner les contours des obligations patronales. Un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 23 septembre 2014, relatif à l'obligation de reclassement du salarié à la suite d'une déclaration d'aptitude avec réserve du médecin du travail, révèle que les préconisations du médecin du travail en matière de port de charge sont associées à la conformité du poste de travail aux normes AFNOR correspondantes¹⁸²³.

630. Les normes techniques homologuées servent ainsi parfois à combler le silence du code du travail sur certains aspects du port de charges lourdes. La norme n'est pas liée à la conception d'une machine, d'un équipement ou d'une installation de travail dont elle dicterait l'usage. Elle vise directement la réalisation de certaines tâches sans passer par l'intermédiaire des choses du travail. L'invocation des normes techniques pourraient s'étendre aux cadences et aux rythmes de travail.

2. Les cadences et le rythme de travail à l'aune des normes techniques

631. Les cadences, rythme de travail et charge de travail sont aussi soumis à une ambition normalisatrice, quoique bien plus diffuse. En la matière, la norme technique permet d'assurer le rendement et la productivité du travail. Elle pourrait aussi, dans son versant sécuritaire, permettre d'assurer que les cadences et les rythmes de travail en vigueur dans l'entreprise ne sont pas pathogènes. L'ambition normalisatrice est palpable dans le contentieux, et semble trouver une ouverture dans un arrêt récent de la Cour de cassation.

632. L'invocation des normes de productivité dans le contentieux. Certains arrêts de cour d'appel montrent une invocation croissante des normes de productivité, par le salarié ou l'employeur, afin de permettre le contrôle des obligations patronales de sécurité. Si l'usage du terme norme fait parfois simplement référence à ce qui peut être considéré comme normal¹⁸²⁴, il pourrait être porteur dans d'autres arrêts du sens plus précis de norme technique. Certains arrêts évoquent, pour débouter le salarié de ses demandes, le fait que le rythme de travail ou les cadences soutenues ne dépassent aucune norme¹⁸²⁵. D'autres au contraire, font valoir que « l'existence d'un temps normé valable en toutes circonstances » n'est pas avéré, et même, déconseillé selon les publications de l'INRS¹⁸²⁶.

1823. Cass. Soc., 23 septembre 2014, n° 13-12.607 ; inédit. Ainsi le médecin du travail déclare le salarié apte au poste de chauffeur-livreur de poids lourds avec une livraison conforme aux normes AFNOR.

1824. CA Orléans, 30 mai 2017, n° 274/17.

1825. En matière de faute inexcusable suite à un accident du travail, CA Colmar, 12 décembre 2013, n° 13/01425 : « En effet, le seul fait que la cadence de travail soit devenue plus soutenue, [...], s'il a indéniablement dû jouer un rôle causal dans le malaise de Monsieur O., [...] ne peut cependant caractériser une situation effective de danger qui aurait été négligée par l'employeur, alors que : il n'est pas avéré que le rythme de travail serait devenu difficile ou impossible à supporter ou aurait outrepassé une norme, non définie en l'espèce [...] ». Ou encore CA Nancy, 20 novembre 2013, n° 12/01510 : Sur la cadence de travail « Attendu que s'il n'est pas contestable que le rendement était soutenu avec plus d'un billon de bois fendu en moyenne à la minute, il n'existait cependant aucune norme permettant d'affirmer que ce rythme était trop important et M. A. ne le soutient d'ailleurs pas dans son attestation » ; et sur la vitesse de rotation des vérins « attendu que dans la mesure où M. A. n'invoque aucune norme qui serait applicable en la matière, il n'est pas établi que la modification de la vitesse intervenue en 2007 ait pu jouer un rôle dans la survenue de l'accident »

1826. CA Colmar, 28 juin 2018, n° 18/994 et n°18/996. : « Toutefois, l'existence d'un temps normé valable en toutes circonstances, quelle que soit l'organisation de l'établissement, le nombre et la qualification des salariés, n'est pas avérée. Au contraire, il résulte du rapport du groupe de travail employeurs-salariés établi dans le cadre de l'INRS en mai 2012, que le travail des femmes de chambre se caractérise par des paramètres aléatoires [...] ». Le rapport de l'INRS est sans doute : Christophe BALLUE, Florence CARDON, Serge COUBES, Agnès GRIMOIN et Régine MARC, *Femmes de chambres et valets dans l'hôtellerie*, ED 991, INRS, 2012.

633. Ces quelques arrêts marquent une certaine ambition normalisatrice des cadences, de la charge de travail et plus largement de la productivité, partagée autant par les plaideurs que par le juge. Cependant, ils ne précisent pas à quel type de norme ils font référence. Il n'est guère fait référence au territoire connu des normes homologuées par l'AFNOR ou le CEN.

634. **La chambre sociale et la recherche de la norme de productivité pertinente.** La Cour de cassation elle-même apparaît réceptive à l'invocation des normes pour contrôler les obligations de prévention de l'employeur en matière de détermination des rythmes, des cadences ou de la charge de travail.

635. Un tel usage des normes est interrogé en filigrane de l'arrêt *Euriware* de la chambre sociale de la Cour de cassation, rendu le 7 décembre 2016. Un premier moyen concerne la compétence du CHSCT et un second est relatif aux normes de productivité. C'est ce dernier qui sera ici analysé¹⁸²⁷. Le CHSCT avait assigné l'employeur devant le tribunal de grande instance afin d'obtenir d'une part, la suspension des objectifs fixés aux salariés du prestataire de service, un centre d'appel, et d'autre part, la modification de l'espace de travail. La cour d'appel, infirmant le jugement de première instance, avait fait en partie droit à ses demandes en ordonnant à l'employeur toute mesure propre à faire cesser l'existence de risques psychosociaux. Les juges d'appel fondent leur argumentaire notamment sur le ratio, élevé selon eux, entre le nombre d'utilisateurs du service et de salariés de celui-ci, dont découlent des objectifs assignés aux salariés par l'employeur. L'employeur devant la cour d'appel avait en effet bien essayé de se défendre en invoquant la conformité de son organisation à la norme ISO de fonctionnement des centres d'appel¹⁸²⁸. En vain, puisque la cour d'appel avait relevé que cette norme dite de qualité permet seulement au client d'apprécier la qualité de la prestation de service. Elle ne constitue pas, selon ses termes, une « norme sociale » permettant d'apprécier les cadences, le rythme ou la charge de travail. Et les juges d'appel de conclure que « ces documents sont donc inopérants pour démontrer que les conditions de fonctionnement du *help desk* du site V. sont satisfaisantes sur le plan de la protection et de la prévention des atteintes à la santé »¹⁸²⁹.

636. La chambre sociale valide le raisonnement des juges du fond. Elle relève notamment que « les objectifs et les moyens du centre d'appels avaient été définis sans qu'aucun document ni aucune norme ne permette d'apprécier la pertinence du ratio retenu d'environ 13 500 utilisateurs pour 48 salariés ».

La chambre sociale évoque d'abord toute l'ambiguïté des objectifs de productivité. Elle reconnaît qu'ils puissent produire des effets pathogènes sur la santé des salariés. Mais de l'autre, elle admet que ces objectifs et notamment le ratio entre le nombre de salariés et d'utilisateurs de service défini par l'employeur, puissent être pertinents. Un objectif de productivité élevé mais pertinent ne serait peut-être pas considéré comme facteur de stress. Or, la Cour de cassation semble ouvrir la voie

1827. Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*; *Bull. civ.*, V, n° 235; *RDT*, 2017, p. 429, note Anne-Laure MAZAUD; *JCP S*, 2017, 1044, obs. Jean-Baptiste COTTIN; *JCP S*, 2016, act. 463, obs. Lydie DAUXERRE. Sur le premier moyen, relatif à la compétence du CHSCT pour les salariés du prestataire de service, cf. *supra*, n° 174, p. 111 et s.

1828. ISO 18295-1 et ISO 18295-2. Ces normes n'ont été homologuées qu'en 2017, après l'arrêt de la Cour de cassation (NF EN ISO 18295-1 : 2017 et NF EN ISO 18295-2 : 2017).

1829. CA Versailles, 17 février 2015, n° 14/03079 *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*.

à une appréciation de la pertinence des objectifs de productivité définis par l'employeur à l'aune d'une norme ou d'un document de référence¹⁸³⁰. L'arrêt semble ainsi suggérer que la prévention des cadences, de la charge de travail ou des objectifs de productivité trop élevés pourrait être assurée par leur normalisation.

Cependant, l'arrêt ne précise pas la nature de la norme dont il est question. Il faut en effet lire l'arrêt rendu par la cour d'appel pour saisir qu'il est ici question d'une norme ISO non homologuée par l'AFNOR. L'arrêt de la Cour de cassation soulève ici une seconde difficulté. Une norme non homologuée pourrait-elle constituer une référence valable à l'aune de laquelle analyser la charge, les rythmes et les cadences de travail ? Si la chambre sociale de la Cour de cassation admet la référence à une norme, elle n'en précise pas la nature et ne fixe guère de lignes directrices permettant aux juges du fond d'apprécier l'autorité d'une norme fixant des objectifs de productivité. Elle ne précise pas, en somme, si la pertinence de ces objectifs fixés par l'employeur doit être nécessairement appréciée à l'aune d'une norme homologuée élaborée par un organisme de normalisation¹⁸³¹.

L'arrêt *Euriware* du 7 décembre 2016 est ainsi marqué d'une certaine ambiguïté. Si la chambre sociale de la Cour de cassation paraît étendre l'empire des normes sur le contrôle de certains aspects des rythmes de travail comme les cadences ou les objectifs de productivité, elle ne définit pas de critères permettant de distinguer leur autorité.

Conclusion de paragraphe

637. À l'essor du recours aux normes techniques homologuées comme mode de mise en œuvre privilégié des prescriptions réglementaires s'ajoute leur extension à de nouveaux objets. La normalisation de la conception des choses du travail dicte avec elle leur usage. Partant, les normes techniques ne s'imposent pas seulement au concepteur, au fabricant ou au constructeur de ces choses, mais également à l'employeur. Ce sont mêmes les gestes des travailleurs qui sont peu à peu normalisés. La tentation d'étendre le jeu des normes techniques à la productivité, afin de définir le juste rythme ou les justes cadences de travail est également sensible dans le contentieux. La productivité est d'abord liée au rythme de travail imposé par l'usage normal des machines ou des équipements de travail, parfois défini par une norme technique. Mais à mesure que les normes de productivité sont invoquées, elles semblent s'abstraire en partie des cadences dictées par les machines. Ce faisant, le contenu des normes invoquées se fait plus équivoque. Ces normes ne visent plus uniquement les caractéristiques techniques des machines, des équipements et des lieux de travail, et de là leur usage, mais un pan important de l'organisation du travail dans sa dimension technique¹⁸³². Autrement dit les normes imposent de plus en plus leurs prescriptions aux gestes des travailleurs et aux rythmes de travail indépendant des choses du travail.

1830. La norme technique est définie comme un « document de référence ». Art. 1, décret n° 2009-697 du 16 juin 2009 relatif à la normalisation, préc.

1831. Tout au plus suggère-t-elle, en approuvant la cour d'appel, que les normes homologuées dites de qualité ne sont pas pertinentes. Sur les « normes de qualité », cf. *infra*, n° 650, p. 345.

1832. Sur cette dimension technique de l'organisation du travail, cf. *supra*, n° 16, p. 23 et, n° 228, p. 136.

Cette extension du domaine de la norme technique n'est pas sans laisser planer une incertitude sur sa nature, c'est-à-dire leur élaboration par un organisme habilité (AFNOR, CEN, ISO), et sur leur homologation. Or, l'enjeu est de taille. Seule la conformité à des normes homologuées constitue en principe un mode de mise en œuvre privilégié de la réglementation¹⁸³³.

¹⁸³³. Cf. *supra*, n° 601, p. 321 et s.

CONCLUSION DE SECTION

638. La norme technique de sécurité s'est imposée comme un complément nécessaire à la réglementation technique d'origine étatique. À l'origine cantonnée aux machines dangereuses, elle a conquis un territoire bien plus vaste. Par les normes techniques, machines, équipements, installations et lieux, doivent intégrer la sécurité, alors même qu'elles ne sont encore que des dessins techniques, pour trouver place dans l'entreprise et le processus de production. Dans ce monde où les progrès technique et scientifique dictent les normes, celles-ci n'imposent plus seulement la forme et les caractéristiques des choses du travail. Les normes techniques dictent leur apparition dans l'activité de travail et les gestes des travailleurs qui les accompagne. Dans la conquête de la normalisation de l'organisation du travail, les normes techniques de sécurité ne s'arrêtent pas aux gestes de travail. Elles amènent à dicter le bon rythme et la bonne cadence de travail. La productivité, elle aussi, pourrait bien être soumise à une normalisation préventive.

La normalisation de l'organisation du travail et l'intégration des dispositifs de sécurité ne sont pas dénuées d'ambivalence. Les risques professionnels qui perdurent dans les organisations du travail normalisées paraissent consister des risques inévitables en l'état actuel de la technique et des connaissances. Les normes techniques pourraient définir les contours des risques acceptables, ou tolérables, et réaliser ainsi une forme de normalisation des risques professionnels eux-mêmes, aux moins pour les risques liés à la dimension technique de l'organisation du travail¹⁸³⁴.

639. L'essor et l'extension des normes techniques marquent en législation la prégnance d'un modèle productif tayloriste, constitué de machines et d'équipements de travail actionnés par les travailleurs, où la conception et l'exécution des tâches est essentielle¹⁸³⁵. Mais la norme technique est désormais bien loin des choses du travail¹⁸³⁶ tant elle a partie liée avec le travailleur, ses gestes et son corps. Presque émancipée de ces choses du travail, elle pourrait tendre à la régulation de l'ensemble des activités productives, y compris des services et investir la mécanique des rapports sociaux et hiérarchiques dans l'entreprise.

1834. Cf. *supra*, n° 228, p. 136.

1835. D. LINHART, « III. Des changements moins audacieux », *op. cit.* ; Aimée MOUTET, « L'introduction du taylorisme en France », *Le Mouvement Social*, n° 93, 1975, p. 10 ; Patrick FRIDENSON, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales ESC*, n° 42, 1987, p. 1031.

1836. Cf. *supra*, n° 19, p. 24 et s.

SECTION 2 : LA NORME TECHNICO-SOCIALE DE SANTÉ

640. L'intégration de la santé et de la sécurité est désormais loin de seulement concerner les choses du travail et les gestes des travailleurs qui y sont liés. Depuis les années 1980, sont apparues des normes d'un genre nouveau qui empruntent davantage aux sciences de gestion qu'à l'ingénierie ou à l'ergonomie. Elles concernent non seulement les produits, mais aussi les services, les processus et les organisations. Quoiqu'invisibles, à s'en tenir au code du travail, elles occupent, sous des traits divers, les réflexions doctrinales et forment une question montante du contentieux. Variables par leur nature juridique et la réception qui leur est faite, une caractéristique commune les rassemble pourtant. Elles sont relatives aux modes, aux méthodes et aux « système de management »¹⁸³⁷ : management de la qualité, du développement durable, et désormais de la santé au travail. La normalisation des systèmes de management se révèle être un objet résolument nouveau qui participe de la percée des sciences de gestion en droit social¹⁸³⁸. Ces normes peuvent être dites sociales, moins à raison de leur provenance (la société) ou de leur finalité (la question sociale), que par leur objet : la dimension *sociale* de l'organisation travail constituée des rapports entre les travailleurs et la hiérarchie¹⁸³⁹.

Les normes technico-sociales se distinguent des normes techniques par leur objet, mais également par leur nature. La plupart de ces normes, même lorsqu'elles sont élaborées par les organismes de normalisation reconnus – ISO, CEN, AFNOR –, ne constituent pas des normes homologuées, ce sont des marques collectives de certification¹⁸⁴⁰. Quoique de nature distincte des normes homologuées, les marques fonctionnent sur un mécanisme proche de certification de la conformité à des documents de référence. De ce point de vue, elles constituent un vaste mouvement de normalisation *lato sensu* participant de la prévention de la santé¹⁸⁴¹.

641. Ce déplacement de l'objet de la normalisation et de la nature des normes n'a pourtant pas pour effet d'en modifier substantiellement les finalités. Certaines de ces normes visent à intégrer à la mécanique des relations sociales de travail, une plus grande sécurité, et même, les conditions d'une organisation du travail assurant la santé physique et mentale des travailleurs. Fabricant des dispositifs et des processus de prise de décision et de communication dans l'entreprise, ces normes d'un genre nouveau partagent une vocation commune avec leurs parentes techniques. Elles amorcent cependant un tournant substantiel dans l'ampleur de la normalisation de l'organisation du travail et des risques qu'elle génère.

1837. Par exemple : la série de normes ISO 9000 ou la norme ISO 45001.

1838. Sur la « managérialisation » du droit et le rapport entre droit et gestion : Jérôme PÉLISSE, « La mise en œuvre des 35 heures : d'une managérialisation du droit à une internalisation de la fonction de justice », *Droit et société*, n° 77, 2011, p. 39 ; M. ROUSSEL, *op. cit.* n° 12 et s ; Cyril WOLMARK et Emmanuel MAZUYER, « Les relations entre pratiques du management et droit du travail : interdépendance, domination, contournement ou complémentarité ? », *SSL*, n° spécial, 2013, 1576 ; E. LAFUMA et C. PERRIN-JOLY, *op. cit.*

1839. *Cf. supra*, n° 229, p. 138. Sur les normes de gestion relatives aux hommes : B. FRYDMAN, *op. cit.*

1840. En ce sens : Isabelle DESBARATS, « De la normalisation en matière sociale », *LPA*, n° 140, 2013, p. 4. Pour certains auteurs, le phénomène est nommé certification, pour le distinguer de la normalisation *stricto sensu* : Anne PENNEAU, « Certification », in *JurisClasseur Environnement et Développement durable*, 5300, Lexis Nexis, 2013.

1841. Sur la normalisation technique et la normalisation dite sociale : A. JEAMMAUD, *op. cit.*

L'objet des normes technico-sociales relatives à la politique de prévention de l'entreprise (§1) réalise une forme de « privatisation » de cette dernière (§2). Au fil de ces normes technico-sociales, il semble revenir à l'entreprise elle-même la charge de définir ce qui est son fonctionnement normal et non pathogène.

§1. Les normes technico-sociales relatives à la politique de prévention de l'entreprise

642. Depuis le début des années 1990, le droit étatique de la santé au travail a profondément muté. Les dispositions légales et réglementaires ne sont plus exclusivement techniques. Elles obligent l'employeur à l'adoption d'un ensemble cohérent de mesures visant à préserver autant la santé physique que mentale, dans tous ses aspects, y compris ceux qui ne sont pas immédiatement liés aux machines, aux équipements et aux lieux de travail. Cette extension et approfondissement du domaine de la prévention pourraient sembler de prime abord, rétive à toute perspective de normalisation. Les normes techniques semblent incapables de saisir autre chose que la seule sécurité physique liée aux caractéristiques techniques des objets utilisés dans le travail.

C'est sans compter avec les mutations qui affectent les normes elles-mêmes. Parallèlement à l'évolution du droit étatique, les organismes de normalisation – l'ISO, le CEN ou l'AFNOR -, et quantité de nouveaux acteurs ont produits des normes d'un genre nouveau. Proches parentes des normes techniques, ces nouvelles normes présentent néanmoins la particularité de prendre pour objet les « systèmes de management ».

L'articulation de cette double évolution du droit étatique et des normes technico-sociales voit émerger une forme encore embryonnaire de normalisation de la prévention de la santé. À l'avènement d'une politique patronale de prévention dans le droit étatique (A), répond, comme en écho, le développement de normes technico-sociales relatives au management intégré de la santé (B).

A. L'avènement d'une politique patronale de prévention dans le droit étatique

643. Les tentatives de développement d'une conception élargie de la prévention dans l'entreprise sont relativement anciennes. L'expression de « sécurité intégrée », popularisée dans les années 1970 par le CNPF¹⁸⁴², et en partie reprise dans la loi du 6 décembre 1976 étend la prévention au-delà des machines, des équipements et des lieux de travail et tient compte des modalités de coordination des travailleurs, de leur formation et de leur information. La Convention OIT

1842. Dans le discours des juristes, la sécurité intégrée fait essentiellement référence à la normalisation technique. Pourtant, l'expression d'abord popularisée par CNPF, est à l'origine bien plus large. Elle fait référence à l'intégration de la santé et de la sécurité dans la gestion de l'entreprise (V. VIET et M. RUFFAT, *op. cit.*). Le tournant de la sécurité intégrée réside ainsi dans la conception de la prévention comme une bonne gestion de l'entreprise plutôt que comme une bonne application des textes législatifs et réglementaires (H. SEILLAN, *préc.*). La loi du 6 décembre 1976 ne consacre pourtant pas pleinement une telle perspective. Néanmoins, elle est à l'origine du développement d'une politique nationale de prévention des risques professionnels : Création de l'ANACT et du Conseil supérieur de prévention des risques professionnels. Gérard COUTURIER, *Droit du travail. Les relations individuelles de travail*, PUF, coll. « Droit fondamental », Paris, 1990, n°270, p. 409 ; Michel BLATMAN, Pierre-Yves VERKINDT et Sylvie BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Ed. Liaisons, 3^e éd., coll. « Droit vivant », Rueil-Malmaison, 2014, p. 41.

n° 155 de 1981 promeut une même conception élargie de la prévention¹⁸⁴³. Ces prémices suggèrent que la prévention dans l'entreprise doit tenir compte non seulement des règles techniques de conception des choses du travail, mais également de l'organisation du travail dans son ensemble. Pareille évolution ne trouve cependant un aboutissement plein dans le droit légiféré qu'après trois évolutions d'ampleur.

644. Acte I. L'obligation de sécurité générale du chef d'entreprise. La loi du 6 décembre 1976, malgré le caractère limité de la sécurité intégrée qu'elle consacre, introduit tout de même une évolution substantielle dans la conception du droit de l'hygiène et de la sécurité du travail dominé jusqu'alors par les prescriptions techniques, pénalement sanctionnées¹⁸⁴⁴. Jusqu'alors, les dispositions techniques étaient presque seules à être dotées d'une véritable valeur normative. Les énoncés généraux n'avaient guère de portée. La jurisprudence amorce une évolution à la fin des années 1970 et au début des années 1980. Elle consacre une obligation générale de sécurité du chef d'entreprise, non limitée aux prescriptions techniques¹⁸⁴⁵. Une telle obligation générale autorise dès lors une extension possible du champ de la prévention, au-delà de la seule dimension technique de l'organisation du travail.

645. Acte II. Les principes généraux et la planification de la prévention. Le caractère général de l'obligation patronale en matière de prévention trouve un relais avec la loi du 31 décembre 1991, transposant la directive-cadre communautaire du 12 juin 1989. Les principes généraux de prévention, désormais inscrits à l'article L. 4121-2 du code du travail, fixent les lignes directrices de la mise en œuvre de l'obligation patronale de prévention. À travers ces principes, la prévention n'est pas limitée à la seule mise en œuvre des prescriptions techniques, mais s'entend d'une attention constante aux risques pouvant peser sur l'ensemble de l'organisation du travail¹⁸⁴⁶.

Les principes généraux de prévention imposent à l'employeur d'évaluer les risques et d'en transcrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques. Il doit ensuite « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel »¹⁸⁴⁷. Ce plan de prévention comprend des actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant le meilleur niveau de protection des travailleurs. Plus encore, l'employeur « intègre ces actions et méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement »¹⁸⁴⁸.

Ces énoncés supposent une conception de la prévention comme planification raisonnée et cohérente plutôt que comme le seul respect d'un ensemble de prescriptions précises, et notamment

1843. Elle n'avait cependant pas été ratifiée par la France. Sur ce point, et sur la ratification de la Convention suivante : Loïc LEROUGE, « Portée et sens de la ratification par la France de la convention de l'OIT n° 187 relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail », *Droit social*, 2016, p. 454.

1844. C. WOLMARK et E. LAFUMA, *op. cit.*

1845. Hubert SEILLAN, *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz, coll. « Manuel Dalloz de droit usuel », Paris, 1981 ; Jean-Paul MURCIER, « Origine, contenu et avenir de l'obligation générale de sécurité », *Droit social*, 1988, p. 610. Sur l'évolution de la nature de cette obligation – de moyens ou de résultats –, *cf. infra*, n° 747, p. 393 et s.

1846. Sur les principes généraux de prévention, *cf. infra*, n° 766, p. 404 et s.

1847. Art. L. 4121-2, 7° c. trav.

1848. Art. L. 4121-3 c. trav.

techniques. Sous ce jour nouveau, appuyée sur l'obligation générale de sécurité, la prévention se fait plus procédurale et réflexive¹⁸⁴⁹. Elle suppose la planification d'actions de prévention pour répondre à des orientations et des objectifs. Autrement dit, elle constitue une *politique*.

Pour une partie de la doctrine, la transposition de la directive de 1989 par la loi du 31 décembre 1991 marque l'avènement d'une politique de santé globale *dans* l'entreprise, et surtout *de* l'entreprise¹⁸⁵⁰. La ratification par la France en 2016, de la convention OIT n°87 relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail adoptée dix ans avant, si elle est de portée réduite, traduit une tendance croissante à voir dans la prévention une politique d'entreprise. La prévention serait au fond le résultat d'une bonne « gouvernance » de la sécurité et de la santé au travail¹⁸⁵¹.

Une telle conception de la prévention comme *politique de l'entreprise* se développe, fortifiée par une extension de ses domaines d'intervention, de la sécurité à la santé.

646. Acte III. La santé et la sécurité. La loi du 31 décembre 1991, outre la réception des principes généraux de prévention dans le code du travail, a élargi leur finalité. L'employeur doit prendre des mesures nécessaires non seulement pour « assurer la sécurité », mais encore pour « protéger la santé des travailleurs »¹⁸⁵². La loi du 18 janvier 2002 est venue préciser les composantes de la santé en y adjoignant les qualificatifs de « physique et mentale ». Dès lors, ce ne sont plus seulement les corps des travailleurs, mais aussi leur psychisme qui doivent faire l'objet de mesures de prévention¹⁸⁵³. L'extension du champ de la prévention est notable. Sous le vocable des risques psychosociaux, la santé mentale a conquis une place importante en droit du travail¹⁸⁵⁴.

Plus fondamentalement, la référence à la santé traduit une modification de la teneur de la politique de prévention de l'entreprise¹⁸⁵⁵.

La référence à l'hygiène a presque disparu, à l'instar des services de médecine du travail devenus services de santé au travail par la loi du 18 janvier 2002. Le livre IV du code du travail est consacré, depuis la recodification¹⁸⁵⁶, à la « santé et à la sécurité au travail » et non plus à l'hygiène et à la sécurité. Étymologiquement l'hygiène signifie « bon pour la santé ». Le mot a pris

1849. C. WOLMARK et E. LAFUMA, *op. cit.*; Emmanuelle LAFUMA, *Des procédures internes : contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail* LGDJ, 46, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2008. Le mouvement peut se rattacher à l'hypothèse de la procéduralisation du droit qui se caractériserait par le développement de telles règles procédurales, au détriment de règles dites substantielles : A. JEAMMAUD, *op. cit.*

1850. Patrick CHAUMETTE, « Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail », *Droit social*, 1992, p. 337; Marie-Ange MOREAU, « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Droit social*, 2002, p. 817; Michel BLATMAN, « Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques », *Droit social*, 2005, p. 960.

1851. L. LEROUGE, préc.

1852. Art. L. 230-2 anc., art. L.4121-1 c. trav. nouv.

1853. Loïc LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, 40, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2005; Nicole MAGGI-GERMAIN, « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Droit social*, 2002, p. 485.

1854. Ils ont permis la mise au jour du concept d'organisation du travail, *cf. supra*, n° 190, p. 117.

1855. Certains auteurs parlent ainsi d'un nouveau paradigme : Grégoire LOISEAU, Laurence PÉCAUT-RIVOLIER et Pierre-Yves VERKINDT, *Le guide du CHSCT*, Dalloz, 2^e éd., coll. « Guides Dalloz », Paris, 2017. n°011.11 et s., p. 4 et s; Benoît DORÉMUS, « Penser la relation « santé-travail » : remarques sur l'émergence d'un nouveau paradigme », *RDSS*, 2012, p. 706.

1856. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative); *JORF* du 13 mars 2007, p. 4740.

le sens plus spécifique d'ensemble des mesures, des procédés et des techniques mis en œuvre pour préserver et pour améliorer la santé, auquel une branche de la médecine est dédiée¹⁸⁵⁷. Hygiène et prévention de la santé pourraient être tenues pour synonyme. Cependant, le terme ancré dans l'hygiène industrielle qui se développe à partir du XIX^e siècle suppose une conception de la prévention attachée à la réglementation technique, et à la discipline des corps qu'elle impose¹⁸⁵⁸. La santé, définie par l'OMS comme « l'état de complet bien-être physique, mental et social »¹⁸⁵⁹, propre à chaque travailleur implique un changement de perspective. La finalité de la politique patronale n'est pas seulement d'assurer l'absence de *dangers extérieurs* aux travailleurs et l'absence d'atteinte à leur intégrité physique et mentale, mais doit viser la santé, c'est-à-dire assurer les conditions d'un état *interne* non pathologique et plus encore, un bien-être physique, mental et social. La politique de prévention de l'entreprise se présente de plus en plus comme une *politique de santé* et permet d'intégrer pleinement le souci d'une organisation du travail non pathogène.

647. La politique de prévention de l'entreprise et l'intégration de la santé dès la conception de l'organisation du travail. L'expression de *politique prévention de la santé et de la sécurité* permet de saisir cette évolution en trois temps tenant à l'émergence d'une obligation générale de l'employeur se traduisant par une planification des mesures de prévention de la santé. La tendance du droit légiféré à obliger l'employeur à élaborer et à mener une politique de santé dans l'entreprise vise à en faire un axe stratégique, au même titre que la politique commerciale ou financière¹⁸⁶⁰. La politique préventive de l'entreprise doit intégrer la prise en compte de la santé des travailleurs dans toutes les sphères de l'organisation du travail, y compris en matière dite économique¹⁸⁶¹.

Ensemble planifié, raisonné et cohérent, la politique de santé de l'entreprise implique de penser *en amont* les actions préventives à mettre en œuvre, qu'elles portent sur les choses du travail, sur leur usage, ou même sur les rapports entre les travailleurs, entre eux et avec leur hiérarchie. En somme, la politique de santé s'entend comme processus décisionnel¹⁸⁶² qui aboutit à redéfinir tout ou partie de l'organisation technique et sociale du travail, et implique en amont une conception d'ensemble.

648. La politique de santé opère sur et par la *conception* de l'organisation du travail. Cette ouverture du code du travail, *via* la politique de santé de l'entreprise, à penser l'intégration de la santé dans la conception de l'organisation du travail, offre quelques parallèles avec la normalisation technique. En effet, les dispositifs de sécurité doivent s'inscrire dans les choses dès leur conception. Par analogie,

1857. « Hygiène », *TLFI*. L'article « Hygiène » de l'*Encyclopédie* le terme « sert à désigner la première des deux parties de la méthode médicale concernant la conduite qu'il faut tenir pour la conservation de la santé actuellement existante ; comme la seconde partie de cette méthode est la Thérapeutique qui traite de la manière de rétablir la santé lorsque l'on l'a perdue : ainsi ces deux parties renferment le double objet que l'on a pu se proposer pour le bien de l'humanité ».

1858. En matière de santé publique et d'hygiène sociale : Aquilino MORELLE et Didier TABUTEAU, « Chapitre I. La notion de santé publique » *in*, *La santé publique*, PUF, Paris, 2017, p. 3-42 ; Luc BERLIVET, « Les ressorts de la « biopolitique » : « dispositifs de sécurité » et processus de « subjectivation » au prisme de l'histoire de la santé », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 60-4/4 bis, 2013, p. 97.

1859. Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé, 22 juillet 1946.

1860. H. SEILLAN, préc.

1861. *Cf. supra*, n° 155, p. 98.

1862. E. LAFUMA, *Des procédures internes : contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail op. cit.*, p. 38 et s., n° 55 et s.

l'élaboration d'une politique de santé dans l'entreprise invite à intégrer, dans la conception de l'organisation du travail, la prise en compte de la santé physique et mentale des travailleurs. L'évolution du droit légiféré dans le sens d'une *politique de santé de l'entreprise* suggère, après la normalisation technique, de possibles rapports de complémentarité avec les normes technico-sociales relatives au management.

Ces dernières pourraient constituer une modalité de mise en œuvre d'une politique intégrant la prise en compte de la santé physique et mentale dès la conception de l'organisation du travail.

B. Le management intégré de la santé dans les normes technico-sociales

649. Les années 1980 ont vu aboutir un double mouvement de transformation des organisations productives et d'évolution de la pensée gestionnaire. Au risque de simplifier l'évolution, celle-ci consiste, pour l'essentiel en une forme d'hybridation de modes d'organisation du travail préexistant dans l'industrie du flux (chimie, pétrole), appliqués à des industries mécanistes¹⁸⁶³. Cette double évolution aux multiples effets¹⁸⁶⁴ donne naissance à la vague du management de la qualité produit et de la qualité des process, puis de la qualité totale. Cette évolution des organisations productives n'est pas restée sans effets sur l'objet des normes produites par les organismes de normalisation. Se développent parallèlement des normes relatives aux systèmes de management, c'est-à-dire la définition d'objectifs et des processus permettant de les atteindre¹⁸⁶⁵. Ainsi, ce ne sont plus seulement les choses ou même certaines activités de travail qui font l'objet d'une normalisation, mais la conception de la production et l'organisation du travail elle-même.

À l'instar des normes techniques visant à intégrer la sécurité dans les choses dès leur conception, ces normes technico-sociales sont progressivement conçues comme des outils permettant d'intégrer la prise en compte de la santé des travailleurs dès la conception de l'organisation du travail. Ces normes technico-sociales ont à l'origine vocation à assurer la qualité de la production (1). De plus en plus, elles prennent pour objet le management de la santé au travail (2).

1. Les normes de management de la qualité de la production

650. Aux nouveaux modes d'organisation du travail des années 1980 correspondent les premières normes ISO relatives aux systèmes de management de la qualité. Cette normalisation de la qualité totale des organisations productives (a), ne peut cependant pas être assimilée à une qualité de vie au travail et de son organisation en matière de santé (b).

1863. Daniele LINHART, « II. Des évolutions qui tranchent » in, *La modernisation des entreprises*, La Découverte, Paris, 2010, p. 22-44; François VATIN et Gwenaële ROT, *Au fil du flux. Le travail de surveillance-contrôle dans les industries chimique et nucléaire*, Presses des Mines, coll. « Sciences sociales », Paris, 2017; François VATIN, « Fluidité et taylorisme », *Espaces et sociétés*, n° 43, 1983, p. 18; François VATIN, *La fluidité industrielle*, Méridiens-Klincksieck, coll. « Réponses sociologiques », Paris, 1987.

1864. Cf. *infra*, n° 693, p. 369 et s.

1865. Point 2.2.2., NF EN ISO 9000 : 2015 Systèmes de management de la qualité, principes essentiels et vocabulaire.

a. *La normalisation de qualité totale des organisations productives*

651. Pour les sciences de gestion, le tournant des années 1980 est la recherche de la *qualité totale*. Ce type de management implique deux grands ordres de changements. Tout d'abord, la *qualité* se rapporte à la satisfaction du client au moindre coût et non plus, uniquement, à l'efficacité des produits et des services dans leur fonction technique. Ensuite, la qualité doit être *totale*, et de la conception du produit à sa destruction, prend en compte le maillage étroit des relations des travailleurs entre eux et avec leur hiérarchie dans l'entreprise, les relations de celles-ci avec le réseau de ses fournisseurs et de ses clients¹⁸⁶⁶. La *qualité totale* « mobilise toute l'entreprise » et en cela elle implique une « stratégie globale »¹⁸⁶⁷. Elle doit être intégrée dans toutes les étapes et les fonctions du management, qui suppose alors une pensée « systémique ».

L'intégration de la qualité renouvelle les modes de coopération et de coordination des différents acteurs, à tous niveaux¹⁸⁶⁸. L'ambition de cette forme de management n'est pas tant de définir les tâches des travailleurs rapportées aux choses du travail que de formaliser comment ils travaillent ensemble. Coopération et coordination reposent moins sur un strict principe hiérarchique – un rang, un rôle – que sur la formalisation, écrite, des processus de décision, leur transparence et leur lisibilité. Le management intégré de la qualité totale dans les années 1980 marque en somme le passage de la *qualité des produits*, à la *qualité des processus de production*.

652. Quoique le changement soit d'ampleur, il n'est pas sans lien avec la foi dans le progrès technique et social qui a longtemps animé la normalisation technique. Seulement, ce sont moins les caractéristiques techniques des objets qui supportent le progrès que la foi dans des techniques de gestion et de management¹⁸⁶⁹. Les techniques et méthodes de la qualité conduiraient à mieux répondre aux exigences économiques et à assurer une meilleure cohésion sociale. Cette foi dans les techniques de gestion de l'organisation, y compris en matière de gestion des travailleurs, n'est pas sans rappeler celle qui a guidé la normalisation des choses du travail¹⁸⁷⁰. À la performance économique répond, comme en miroir la performance sociale. L'action normalisatrice ne vise plus seulement les choses, ou même les rapports entre les travailleurs et les choses, mais les rapports entre les travailleurs eux-mêmes ou avec leur hiérarchie. L'ensemble de l'organisation du travail dans sa

1866. Michel WEILL, « III. La qualité totale » in, *Le management de la qualité*, La Découverte, Paris, 2009, p. 51-74.

1867. « La qualité totale est un ensemble de principes et de méthodes organisés en stratégie globale, visant à mobiliser toute l'entreprise pour obtenir une meilleure satisfaction du client au moindre coût. Elle concerne :

- toutes les fonctions de l'entreprise ;
- toutes les activités de l'entreprise ;
- tous les collaborateurs quel que soit leur rang hiérarchique ;
- toutes les relations client-fournisseur dans l'entreprise ;
- toutes les améliorations de la qualité : résolution des problèmes existants puis prévention ;
- tout le cycle de vie du produit : de sa conception à sa destruction ;
- toutes les relations fournisseurs, sous-traitants, partenariat, maillage ;
- tous les marchés actuels et potentiels : vigie.

Une même philosophie pour tous : « zéro défaut. » Michel PÉRIGORD, *Réussir la qualité totale*, Ed. d'Organisation, coll. « Management 2000 », Paris, 1987. Cité par M. WEILL, *op. cit.*

1868. Denis SEGRESTIN, « La normalisation de la qualité et l'évolution de la relation de production », *Revue économie d'industrielle*, n° 75, 1996, p. 291.

1869. Estelle BONNET, « Les « visions indigènes » de la qualité. À propos de l'appropriation de la démarche qualité dans l'industrie », *Revue d'économie industrielle*, n° 75, 1996, p. 77.

1870. Cf. *supra*, n° 577, p. 310.

dimension technique et sociale est soumis à la normalisation, afin d'assurer et de certifier la qualité totale de la production.

653. C'est dans ce cadre que s'inscrit la série de normes ISO 9000, qui depuis 1987, formalise les exigences des systèmes de management de la qualité. Ces normes ISO reprises et homologuées par l'AFNOR depuis les années 2000¹⁸⁷¹, visent à certifier un processus ou une organisation. Traduisant l'évolution des objets de la normalisation, le décret du 16 juin 2009, dernière évolution en la matière, prévoit désormais qu'elle peut être relative « à des produits, à des services, à des méthodes, à des processus ou à des organisations »¹⁸⁷².

654. Si les normes relatives au *management de la qualité de la production* jouent un rôle en matière de santé des travailleurs, et plus particulièrement dans la prévention, il reste que la qualité de la production ne saurait être assimilée à la qualité du travail au regard de la santé.

b. *Les limites de l'assimilation de la qualité de la production à la qualité de vie au travail*

655. La série ISO 9000 et les systèmes de management de la qualité ont été étudiés par les économistes, sociologues et gestionnaires¹⁸⁷³. Ils ne sont pas restés inaperçus des juristes¹⁸⁷⁴, notamment en droit du travail. Ces apports doctrinaux peuvent être distingués selon qu'ils s'interrogent d'une part, sur les effets de la normalisation à l'égard de la production et de la texture de la règle de droit¹⁸⁷⁵, et d'autre part, sur les effets de la normalisation à l'égard de la transformation du travail et de la relation de travail salarié¹⁸⁷⁶. Dans le cadre de cette seconde série d'analyses, certains des effets du management de la qualité sur la santé des salariés ont pu être soulignés (fixations d'objectifs chiffrés, évaluation individualisée des performances, destruction des collectifs).

Les normes de management de la qualité jouent un rôle en matière de santé, de sécurité et de prévention de la santé à deux niveaux¹⁸⁷⁷.

656. En premier lieu, les normes de qualité s'imposent dans la mise en œuvre des normes techniques de sécurité. En matière de machines et d'équipements de travail, le contrôle de conformité aux exigences essentielles qui aboutit au marquage CE, nécessite pour certaines de ces choses des procédures de contrôle de la qualité ou d'assurance qualité¹⁸⁷⁸. La certification de l'organisation productive à une norme de la série ISO 9000 permet de s'en assurer. Les normes de management

1871. NF EN ISO 9000 et suivantes, publiées le 1^{er} décembre 2000.

1872. Art. 1, Décret n° 2009-697 du 16 juin 2009 relatif à la normalisation, préc.

1873. Joël Thomas RAVIX et Paul-Marie ROMANI, « Normalisation et organisation de l'industrie », *Revue d'économie industrielle*, n° spécial, n° 75, 1996.

1874. Notamment, dès la fin des années 1990 puisque le Barreau de Paris avait ouvert la possibilité aux cabinets d'avocats de bénéficier de la certification ISO 9000.

1875. A. SUPLOT, préc.; A. JEAMMAUD, *op. cit.*; B. FRYDMAN, *op. cit.* Cf. *infra*, n° 766, p. 404 et s.

1876. Francis MEYER, « L'impact de la normalisation, de la certification et des politiques qualité sur le rapport salarial », *Droit ouvrier*, 1998, p. 304.

1877. A. PENNEAU, « Quel rôle pour la normalisation ? », préc.; Anne PENNEAU, « La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail », *JCP S*, 2011, 1408; Anne PENNEAU, « Normes en matière de santé et sécurité au travail : dénonciation par l'OIT de la coopération conclue avec l'ISO », *JCP E*, 2018, 623. La normalisation et la certification conquièrent également le champ de la formation professionnelle : Fabienne MAILLARD, « La politique de certification tout au long de la vie : vers la labellisation des actifs ? », *Sociologies pratiques*, n° 35, 2017, p. 37, 2.

1878. J. McMILLAN, préc.

de la qualité permettent ici de certifier le respect, non pas des prescriptions techniques en tant que telles, mais bien des processus de vérification de cette conformité aux exigences¹⁸⁷⁹. La norme de management de la qualité de la production se présente presque comme une norme structurelle, ayant vocation à chapeauter les normes techniques mises en œuvre par l'entreprise. Elle ne joue alors qu'un rôle indirect dans la prévention de la sécurité.

657. Au second niveau intervient le lien entre la qualité de la production et la qualité de vie au travail. Les normes de la série ISO 9000 ont vocation à assurer la qualité, non plus seulement des produits ou des services produits, mais de l'organisation productive dans son ensemble. Pourrait-elle assurer, dès lors, la qualité de l'organisation vis-à-vis des travailleurs ? La tentation d'identifier le management de la qualité à la qualité de vie au travail est grande dans certains discours¹⁸⁸⁰. Pourtant, la qualité de l'organisation vis-à-vis des clients et qualité de l'organisation vis-à-vis des travailleurs ne sauraient être confondues.

Quoique la question soit loin d'être tranchée, une esquisse de solution peut être trouvée dans l'affaire *Euriware*, déjà évoquée¹⁸⁸¹. L'employeur, pour démontrer que les indicateurs de productivité et de performance ne constituaient pas un risque pour la santé des salariés, produit notamment les normes ISO relatives aux centres d'appel. La cour d'appel considère que « ces documents ne concernent que les normes qualité qui permettent au client d'apprécier si le prestataire de services a atteint ses engagements au titre du contrat de prestation ». Et d'ajouter qu'« aucune norme en matière sociale » n'a été communiquée¹⁸⁸². Par cette motivation, les juges du fond semblent dénier l'autorité de la norme de management de la qualité en matière d'organisation du travail. La Cour de cassation, en retenant qu'« aucun document ni aucune norme ne permet d'apprécier la pertinence du ratio » confirme cette orientation. La norme ISO relative aux centres d'appel permet d'apprécier la qualité du service *au regard des clients*, mais n'est pas pertinente pour apprécier la qualité de l'organisation *vis-à-vis des travailleurs*.

658. La normalisation de la qualité de la production a une portée limitée en matière de santé des travailleurs, mais la normalisation du management ne s'arrête pas à la série de normes ISO 9000. Pionnières en matière de normalisation du management, ces normes ont amorcé un mouvement plus vaste d'intégration des questions sociétales au management.

2. L'élaboration des normes relatives au management de la santé

659. La norme ISO 9000 a ouvert la voie vers une normalisation de l'organisation du travail dans sa dimension technique et sociale, mais elle n'intègre pas encore une dimension dite sociétale. Le premier pas en la matière est réalisé avec la norme ISO 14000 relative au management

¹⁸⁷⁹. La certification à ces normes peut même être rendue obligatoire. Ainsi, en matière de transport des substances chimiques dangereuses : CE, Sous-sections 10 et 7 réunies, 7 octobre 1998, n° 167432 ; inédit ; *D. Environ.*, 1999, 72, p. 4, Comm. Christophe SALPÊTRE. Sur le rôle de l'AFNOR dans l'incitation aux respects des normes ISO 9000, plus exigeantes que les procédures de vérification de la conformité du marquage CE : F. COCHOY, préc ; Olivier BORRAZ, « Chapitre 3 : Les normes. Instruments dépolitisés de l'action publique » in Pierre LASCOUMES et Patrick Le GALÈS (dir.), *Gouverner par les instruments*, Presses de Sciences Po (P. F. N. S. P.), Paris, 2005, p. 123-161.

¹⁸⁸⁰. Sur la qualité de vie au travail, cf. *infra*, n° 88, p. 63 et s.

¹⁸⁸¹. Cf. *supra*, n° 634, p. 336 et s.

¹⁸⁸². CA Versailles, 17 février 2015, n° 14/03079 *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*.

environnemental, adoptée en 1996. L'environnement, et plus largement le développement durable, constitue un domaine d'élection de la normalisation¹⁸⁸³. Dans la continuité, la norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale, élargit encore le champ de la normalisation du management¹⁸⁸⁴. Le management de la santé n'est pas insensible à ce mouvement, et de nombreuses normes ont été créées depuis les années 2000, aboutissant à l'élaboration de la norme ISO 45001.

660. Les prémices de la norme ISO 45001. Dès les années 1990, dans la foulée de l'adoption des séries de normes ISO 9000 et ISO 14000, le principe de l'élaboration d'une norme de management de la santé-sécurité au travail est discuté au sein de l'ISO. Si le projet est ajourné, de nombreuses normes privées, non homologuées par l'AFNOR, voient le jour à cette période¹⁸⁸⁵. Malgré le succès de ces normes relatives au management de la santé au travail, l'ISO refuse d'abord et à plusieurs reprises de publier une norme internationale en la matière, au profit de l'OIT, organisation jugée plus appropriée pour élaborer des normes en la matière¹⁸⁸⁶. Dans le cadre des travaux du BIT sont toutefois adoptés en 2001 les principes directeurs des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, autrement connus sous le nom, inspiré des normes homologuées, de principes ILO-OHS 2001. Quoiqu'ayant la forme de principes, ils ont le statut d'un recueil de directives pratiques, ils ne sont donc pas obligatoires comme le sont les conventions, et ne font pas l'objet d'une procédure de suivi comme pour les recommandations¹⁸⁸⁷. Aucune procédure de certification n'était initialement prévue¹⁸⁸⁸. Toutefois, dans de nombreux pays, dont la France, des procédures de certification volontaire sont élaborées sur cette base, notamment par l'AFAQ-AFNOR en 2007¹⁸⁸⁹.

1883. Est ainsi imposée aux entreprises classées Seveso seuil haut, la mise en place de systèmes de gestion de la sécurité (SGS), faisant l'objet d'une norme homologuée : Arrêté du 10 mai 2000 relatif à la prévention des accidents majeurs impliquant des substances ou des préparations dangereuses présentes dans certaines catégories d'installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation ; *JORF* n°141 du 20 juin 2000, p. 9246.

1884. Fleur LARONZE, « La norme ISO 26000, une source de droit en matière sociale ? », *Droit social*, 2013, p. 345.

1885. La même année, la British Standards Institution (BSI), équivalent outre-Manche de l'AFNOR, publie une norme BS 8800 relative aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail *Occupational health and safety management system*. Peu après, un groupement informel d'entreprises élabore un référentiel OHSAS 18001 (*Occupational Health and Safety Assessment Series*), publié en 1999 et calqué sur la norme ISO 140001 relative au management environnemental. Outre ces normes internationales, dès le début de l'année 1997, une norme de management de la santé est élaborée sous l'égide de l'association MASE (Manuel d'amélioration de la sécurité des entreprises), qui publie un référentiel de management de la prévention faisant l'objet d'une certification. L'association et son référentiel sont soutenus par plusieurs organismes comme l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), ainsi que des organisations patronales de branches comme la métallurgie, la chimie ou l'industrie pétrolière. Le référentiel MASE concernerait près de 5000 entreprises en France. Charlotte LECOQ, Bruno DUPUIS et Henri FOREST, *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport fait à la demande du Premier Ministre, août 2018, p. 121 et s.

1886. BIT, *Rapport de la réunion d'experts sur les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* Conseil d'ADMINISTRATION, 281^e session, Genève, OIT, 2001, p. 2.

1887. G. P. POLITAKIS et K. MARROW, *op. cit.*

1888. BIT, *Rapport de la réunion d'experts sur les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* préc.

1889. Éric DRAIS, Marc FAVARO et Gérard AUBERTIN, *Les systèmes de management de la santé-sécurité en entreprise : caractéristiques et conditions de mise en oeuvre*, INRS, NS 275, INRS, 2008 ; AFAQ-AFNOR Certification, *Guide d'évaluation selon l'ILO-OSH 2001*, 2008. En cela, les principes ILO-OHS 2001 constituent également une marque collective de certification. Cependant, ce ne sont pas les principes directeurs de l'OIT qui servent le plus souvent de référentiel aux entreprises mais d'autres normes générales – BS 8800 ou OHSAS 18001 –, ou des normes sectorielles notamment dans le secteur chimique : É. DRAIS, M. FAVARO et G. AUBERTIN, préc ; Brigitte ANDÉOL-AUSSAGE, Éric DRAIS et Catherine MONTAGNON, « Le management de la santé et de la sécurité au travail : particularismes et évolutions », *Hygiène et sécurité au travail*, n° 253, INRS, 2018, p. 24. De ce point de vue, la santé au travail offre un terrain fertile pour le « self-service normatif ». Alain SUPIOT, « Du nouveau au self-service normatif : la responsabilité sociale des entreprises » in, *Analyse juridique et valeurs en droit social. Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Dalloz,

661. La norme ISO 45001 relative au système de management de la santé et de la sécurité au travail. Devant cet intérêt pour les normes et les certifications des systèmes de gestion de la santé au travail, et de crainte de voir son rôle diminué, l'OIT envisage alors, quoiqu'avec quelques réticences, une collaboration avec l'ISO¹⁸⁹⁰. De la collaboration entre les deux organisations naît un projet de norme ISO sur les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Toutefois, en raison d'importantes dissensions, notamment sur le respect par la norme ISO des conventions et recommandations de l'OIT, cette dernière résilie l'accord en janvier 2018¹⁸⁹¹. Aussi, la norme ISO 45001 relative aux systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, publiée le 3 mars 2018, n'a pas reçu l'aval de l'OIT.

662. La norme ISO 45001 fixe des « lignes directrices »¹⁸⁹² de mise en œuvre des « systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail » qui déterminent une « politique »¹⁸⁹³. Cette politique de l'entreprise suppose la définition d'objectifs et de processus visant à les atteindre¹⁸⁹⁴. Comme les autres normes ISO relatives aux systèmes de management, elle est fondée sur un « processus itératif d'amélioration continue », c'est-à-dire un cycle de planification – réalisation – évaluation – amélioration¹⁸⁹⁵. Elle concerne la gouvernance de l'entreprise et l'ensemble des processus encadrés par des objectifs et des indicateurs de performance¹⁸⁹⁶. En somme, l'objet de la norme ISO 45001 vise à intégrer la conduite d'une politique de santé dans l'entreprise dans la conception de l'organisation du travail.

663. La norme ISO 45001 suit la voie tracée par les évolutions du droit légiféré qui met en demeure l'employeur de définir une politique de prévention de la santé. Certains auteurs ont pu ainsi remarquer une relative similarité entre les dispositions des normes technico-sociales de santé

.....
Paris, 2004, p. 541-558.

1890. BIT, *Autres faits nouveaux concernant l'Organisation internationale de normalisation (ISO), notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail*, 319^e session, Genève, OIT, 2013. « Vu que différents types de « normes » existent dans ce domaine, il est important d'éviter des interprétations contradictoires des concepts et des termes utilisés et d'exploiter de manière optimale les éventuelles complémentarités des différents processus. Une collaboration avec l'ISO s'appuyant sur les considérations ci-dessus pourrait permettre de souligner que les principes directeurs ILO-OSH 2001 font autorité dans le domaine et de démontrer leur rôle en tant que principal point de référence pour l'élaboration des normes utilisées dans le secteur privé. [...] » BIT, *Rapport du Directeur général. Faits nouveaux concernant une éventuelle collaboration entre l'OIT et l'ISO sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* Conseil d'ADMINISTRATION, 297^e session, Genève, OIT, 2006, p. 3. Olivier BOIRAL, « Certifier la bonne conduite des entreprises », *RIT*, n° 142, 2003, p. 345.

1891. A. PENNEAU, « Normes en matière de santé et sécurité au travail : dénonciation par l'OIT de la coopération conclue avec l'ISO », préc.; BIT, *Examen de la mise en œuvre des accords OIT-ISO* Conseil d'ADMINISTRATION, 331^e session, Genève, OIT, 2017. Déclaration de l'OIT, « Résiliation de l'Accord ISO par l'OIT », 15 janvier 2018, [en ligne] mis en ligne le 15 janvier 2018, URL : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_617810/lang-fr/index.htm, consulté le 6 septembre 2018 : « L'OIT et l'ISO ont eu un désaccord sur la question de savoir si, aux fins de l'élaboration des normes de l'ISO, il fallait utiliser en cas de conflit les normes internationales du travail « comme la source de référence pour ce qui concerne les domaines d'action de l'OIT » (paragraphe 4 de l'Accord) ou si l'ISO devait non pas s'en remettre à ces normes mais simplement les prendre en considération ».

1892. 1., ISO 45001 : 2018, p. 1.

1893. Art. 3.11, ISO 45001 : 2018, p. 4 : « Système de management de la santé et de la sécurité au travail : système de management ou partie d'un système de management utilisé pour mettre en œuvre la politique de S&ST ». L'art. 3.14 définit le terme de « politique » comme les « intentions et orientations d'un organisme, telles qu'elles sont officiellement formulées par sa direction ».

1894. Art. 3.10, ISO 45001 : 2018, p. 3 : « Système de management : ensemble d'éléments corrélés ou en interaction d'un organisme, utilisés pour établir des politiques, des objectifs et des processus de façon à atteindre lesdits objectifs »

1895. 0.4, ISO 45001, p. VII.

1896. Pour de plus amples développements, cf. *infra*, n° 678, p. 359 et s.

et les dispositifs juridiques cardinaux de la prévention. La *transcription* des résultats de l'évaluation dans le document unique d'évaluation des risques ou la *planification* des actions de prévention qui doit s'en suivre, sont proches de la norme ISO 45001, et même inspirées par le référentiel OHSAS 18001¹⁸⁹⁷.

La norme ISO 45001 partage ainsi avec le droit de la santé au travail un objet commun. Elle pourrait constituer un appui à la mise en œuvre et à l'élaboration d'une *politique de santé* dans l'entreprise. La conformité à des normes de management de la santé est d'ailleurs un argument évoqué par les employeurs devant les juges du fond¹⁸⁹⁸.

664. Cependant, quoique les normes relatives au management de la santé soient nombreuses et occupent une partie des débats sur la prévention des risques professionnels, le droit étatique ne semble leur accorder qu'une place réduite dans la réalisation de la politique de santé dans l'entreprise. À ce jour, l'AFNOR n'a homologué aucune de ces normes. Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail, réunissant représentants des interlocuteurs sociaux et de l'État, a réitéré plusieurs fois son opposition à toute forme de normalisation de la prévention de la santé. Selon lui, le sujet relève exclusivement du droit légiféré et de la négociation collective¹⁸⁹⁹. Toutefois, plusieurs rapports se montrent plus ouverts¹⁹⁰⁰.

Conclusion de paragraphe

665. Depuis les années 1990, le droit de la santé au travail a profondément muté. L'employeur n'est plus seulement tenu par le respect des dispositions réglementaires relatives aux machines, équipements, installations et lieux de travail. Il a une obligation générale de prévention en vertu de laquelle il doit élaborer et planifier une politique de prévention de la santé dans l'entreprise

1897. Oriane THIBOUT, « La Responsabilité Sociétale des Entreprises : un système normatif hybride », *Revue juridique de l'environnement*, n° 41, 2016, p. 215.

1898. CA Grenoble, 25 janvier 2018, n° 16/00617. L'employeur fait valoir que « La société n'a pas manqué à son obligation de sécurité de résultat qu'elle met en place concrètement au travers du livret d'accueil « Qualité Sécurité Environnement », d'une organisation d'un niveau permettant de répondre aux exigences de la norme OHSAS 18001, et ce depuis 2007, de l'affichage des consignes de sécurité dans l'atelier, de réunions d'atelier ». La cour d'appel ne retient pas le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Dans sa motivation, elle ne fait référence qu'au livret d'accueil et aux consignes de sécurité. CA, Nîmes, 16 janvier 2018, n° 16/00045. En matière de faute inexcusable (ce qui n'empêche pas la cour d'appel de la retenir), l'employeur fait valoir que « la certification OHSAS 18001 implique le respect d'un ensemble de règles strictes dans le domaine de la santé et sécurité au travail ». Sur le rôle de la mise en œuvre des normes technico-sociales dans le contentieux, cf. *infra*, n° 681, p. 360.

1899. Ils rappellent « qu'un tel sujet ne relève pas de la normalisation, mais de la réglementation et du dialogue social ». Avis du groupe permanent d'orientation du COCT relatif au projet de norme : « santé et sécurité psychologiques au travail » (ISO/TC 283), 29 juin 2018. Voir également : A. SUPIOT, « Du nouveau au *self-service* normatif : la responsabilité sociale des entreprises », *op. cit.*

1900. Un rapport du Conseil économique, social et environnemental sur la certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail, rendu en 2010 est d'ailleurs moins ferme que le COCT sur les perspectives de normalisation. Si l'auteur du rapport est critique sur l'état des lieux de la normalisation et de la certification de gestion de la santé au travail, il n'exclut pas qu'elle puisse être une voie d'amélioration de la prévention, si des garde-fous législatifs étaient adoptés, et notamment une démarche de certification rigoureuse, limitée aux seules grandes entreprises. Christian DELLACHERIE, *La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail*, Rapport du CESE, 2010, p. 32 ; A. PENNEAU, « La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail », préc. Le rapport Lecocq, rendu en août 2018, semble lui aussi favorable à ces normes et notamment à la norme ISO 45001. C. LECOCQ, B. DUPUIS et H. FOREST, préc.

guidée par les principes généraux de prévention¹⁹⁰¹. La conformité aux seules normes techniques est assurément insuffisante à constituer un mode de mise en œuvre de cette obligation. Cependant, comme en écho à ces évolutions du code du travail, les normes élaborées par des organismes de normalisation ont elles-mêmes évolué. Elles ne visent plus seulement des choses ou des activités de travail mais des systèmes de management. D'abord relatives aux systèmes de management de la qualité de la production, elles intègrent désormais une dimension sociétale, à travers des normes relatives au management de la santé et de la sécurité.

Selon ces normes, la prévention de la santé doit être intégrée et prise en compte dès la conception de l'organisation du travail en fonction des activités productives de l'entreprise mais également de sa structure hiérarchique et du management des travailleurs. Elles visent à une normalisation de l'organisation du travail autant dans sa dimension technique que sociale. Suivant les principes généraux de prévention, ces normes technico-sociales fixent les lignes directrices permettant d'élaborer une politique de prévention de la santé dans l'entreprise. Dans la mesure où leur objet rejoint les dispositions légales du code du travail, elles pourraient constituer une voie de mise en œuvre des obligations de l'employeur.

Toutefois, et malgré leur développement, les normes technico-sociales relatives au management de la santé et de la sécurité au travail ne sont pas assurées d'une pleine reconnaissance, du fait de leur nature et de leur contenu, qui constituent une double forme de privatisation de la prévention de la santé.

§2. La « privatisation » de la prévention dans les normes technico-sociales

666. La volonté d'intégration de la prise en compte de la santé dès la conception de l'organisation de travail, finalité partagée entre normes techniques et normes sociales, draine avec elle une forme de « privatisation » de la norme¹⁹⁰², car elle renvoie à des normes produites par des organismes privés plutôt que par l'État. Enjeu stratégique pour les entreprises, l'élaboration de ces normes et leur encadrement sous les auspices du consensualisme dévoilent la prégnance de la prise en compte des intérêts des entreprises et la relégation de celui des autres parties prenantes. Non homologuées par l'AFNOR, les normes technico-commerciales contribuent à accentuer la privatisation de l'élaboration des normes (A). À cette première forme de privatisation, s'ajoute une seconde bien plus profonde et liée au contenu même de ces normes. L'intégration de la santé dans l'organisation y est réalisée par des voies différentes qu'en matière de normes techniques. En effet, elle opère moins par référence à un modèle prédéfini, comme dans le cas de la norme technique, que comme la capacité des entreprises à définir et redéfinir leur politique de prévention. Dans ces normes, la qualité du management de la santé certifiée relève d'une forme d'autorégulation de l'entreprise (B).

1901. Cf. *infra*, n° 767, p. 404 et s.

1902. La privatisation est au sens strict le fait de transformer une entreprise publique en entreprise privée. Plus largement, le terme désigne l'action de rendre privé, ou son résultat (« Privatisation », *TLFI*). Le terme est ici entendu comme le fait de conférer à des acteurs privés des activités en principe dévolues à l'État, comme la production de normes relatives à la santé et à la sécurité et l'organisation de leur contrôle par un juge. A. PENNEAU, « Certification », *op. cit.*

A. La nature des normes technico-sociales de santé et l'accentuation de la privatisation de leur élaboration

667. À la différence de la plupart des normes techniques, les principes ILO-OHS 2001, le référentiel OHSAS 2001, le label MASE ou même la norme ISO 45001, ne constituent pas des normes homologuées par l'AFNOR dans le cadre de sa mission de service public¹⁹⁰³. Ce sont des *marques collectives de certification*. Si ce sont les plus connues et les plus utilisées, d'autres marques de certification ont été récemment créées, et s'ajoutent désormais quantité de « labels »¹⁹⁰⁴ purement privés¹⁹⁰⁵. Par exemple, le label Osmoz vise à certifier la « qualité des cadres de vie au travail »¹⁹⁰⁶, le label QRS assure l'« alliance entre qualité du travail, qualité de vie au travail et performance »¹⁹⁰⁷.

668. Les marques de certification s'articulent autour des mêmes caractéristiques essentielles que les normes homologuées. D'application volontaire, elles sont constituées d'un document normatif précisant les caractéristiques du produit, du service ou du *process* – le référentiel – dont le respect est assuré par certification de conformité. Quoique le flou soit entretenu par le législateur lui-même sur la distinction entre normes homologuées et marques collectives de certification¹⁹⁰⁸, il n'en reste pas moins que leur encadrement diffère. Les marques de certification sont régies par le code de propriété intellectuelle et le code de la consommation et font face à des exigences allégées quant à la procédure d'élaboration ou à l'encadrement de la certification.

Le faible encadrement légal des marques collectives de certification devient résiduel en matière de santé au travail (1). Autre enjeu lié à la particularité du droit du travail, et particulièrement important en matière de prévention, la participation des représentants des travailleurs est incertaine dans l'élaboration de ces marques (2).

1903. Cf. *supra*, n° 585, p. 315.

1904. Au sens strict, les labels sont les appellations créées et contrôlées par les autorités étatiques afin de garantir la qualité de certains produits ou services à destination des consommateurs Jacques AZÉMA et Jean-Christophe GALLOUX, *Droit de la propriété industrielle*, Dalloz, 8^e éd., coll. « Précis », Paris, 2017, p. 1173 et s., n°1838 et s. La labellisation, dans certains domaines, et particulièrement dans l'agriculture relève d'une politique publique : Jean-Marie PONTIER, « La politique de labellisation », *AJDA*, 2017, p. 1700. Elles sont particulièrement nombreuses dans le domaine alimentaire, mais ont connu de récents développements en matière sociale. Ainsi, en 2008, le Ministère du travail a créé le « label diversité » en matière de « promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines ». Décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation ; *JORF* n°0295 du 19 décembre 2008, p. 19456.

1905. Sur la certification des entreprises : A. PENNEAU, « La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail », préc. Voir également : <https://www.anact.fr/labellisation-des-entreprises-en-sante-au-travail-quelles-pratiques-en-europe>

1906. <https://osmoz.certivea.fr/osmoz-label>

1907. <https://www.iedrs.com/conseil/mesurer-la-qualite-de-vie-au-travail/>

1908. Ainsi, l'AFNOR, à côté de ces activités relatives aux normes homologuées et à leur certification, à la possibilité d'élaborer d'autres documents de référence et de déposer également des marques collectives de certification relevant du code de la propriété intellectuelle (marque Afaq). La marque NF, qui pendant longtemps était relative à la seule certification de conformité aux normes homologuées, peut désormais concerner l'ensemble des documents élaborés par l'AFNOR, qu'il s'agisse ou non de normes homologuées. Il s'en suit une certaine confusion, au moins pour les destinataires de ces signes, entre normes homologuées et les marques collectives de certification. Anne PENNEAU, « La réforme de la normalisation : quel « système » pour quel « intérêt public » ? À propos du décret n° 2009-697 du 16 juin 2009 relatif à la normalisation », *JCP E*, 2009, 2038 ; A. PENNEAU, « Certification », *op. cit.* n° 51 et s ; F. COCHOY, préc.

1. L'encadrement légal résiduel des marques collectives de certification en matière de santé au travail

669. Les marques collectives de certification, parfois improprement désignées comme labels¹⁹⁰⁹, sont des marques commerciales déposées à l'INPI. Ce sont, en principe, autant de signes visuels adressés aux consommateurs visant à leur assurer la qualité des produits consommés et à en assurer la promotion¹⁹¹⁰.

670. L'encadrement du dépôt des marques collectives de certification dépend donc en partie du code de la propriété intellectuelle. Ces marques commerciales peuvent être créées par l'AFNOR, des ONG, des syndicats, ou des sociétés¹⁹¹¹. Le législateur impose une incompatibilité entre la qualité de dépositaire de la marque et celle de fabricant ou concepteur des produits et services devant être certifiés¹⁹¹². Un employeur ne peut pas déposer sa propre norme technico-sociale de management de la prévention et assurer la certification de conformité de sa politique de prévention. Cependant, le législateur ne pose qu'une condition d'indépendance juridique entre le propriétaire et les bénéficiaires de la marque. Il n'impose pas de condition d'indépendance économique ou financière, or des liens peuvent exister¹⁹¹³, et ainsi favoriser une forme de conflit d'intérêts. Ainsi, le propriétaire d'une telle marque peut cumuler les activités de certification et de conseil aux entreprises, et offrir ainsi un « package »¹⁹¹⁴. Un lien financier existe de fait entre le propriétaire-certificateur et ses clients, qui constitue une limite certaine à l'indépendance et l'impartialité de ces organismes dits tiers¹⁹¹⁵.

671. À l'occasion du dépôt de la marque collective de certification, le propriétaire est tenu d'y joindre « un règlement déterminant les conditions auxquelles est subordonné l'usage de la marque »¹⁹¹⁶. Ce référentiel est déterminant puisqu'il constitue la source des qualités exigées du management de la santé et de la prévention. L'élaboration de ce référentiel et ses conditions de diffusion sont partiellement réglementées lorsque la marque est destinée à être exploitée dans le cadre de relations entre consommateurs et professionnels¹⁹¹⁷. Ces quelques garanties ne s'appliquent

1909. Cf. *supra*, n° 667, p. 353.

1910. Art. L. 715-1, al. 2 c. prop. int. : « La marque collective de certification est appliquée au produit ou au service qui présente notamment, quant à sa nature, ses propriétés ou ses qualités, des caractères précisés dans son règlement ». Anne PENNEAU, « Des consommateurs et des signes : pour une clarification en matière de certification de qualité hors secteur alimentaire » in, *Les droits et le Droit. Mélanges dédiés à Bernard Bouloc*, Dalloz, Paris, 2006, p. 857-870 ; J. AZÉMA et J.-C. GALLOUX, *op. cit.* Sur les normes sensorielles : Catherine THIBIERGE, « Les « normes sensorielles » », *RTD civ.*, 2018, p. 567. Sur les liens entre labellisation et boycott : Jean-Pierre LE CROM, « Le label syndical » in Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, coll. « L'univers des normes », PUR, Rennes, 2004, p. 297-309. Également, en matière environnementale : Guillaume HENRY, « L'Analyse Écologique du Droit : un nouveau champ de recherche pour les juristes », *RTD com.*, 2014, p. 298.

1911. Toutefois, une telle marque ne peut être déposée que par une personne morale qui n'est « ni fabricant, ni importateur, ni vendeur des produits ou service », art. L. 715-2 c. prop. int.

1912. Art. L. 715-2 c. prop. int.

1913. A. PENNEAU, « Certification », *op. cit.*, n° 23.

1914. A. PENNEAU, « La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail », préc.

1915. Par exemple, le label OsmoZ, déposé en 2017 par la société Certivéa, SAS au capital social de 3 517 500 d'euros, ayant réalisé en 2016 6 050 600 euros de chiffre d'affaire : <https://www.societe.com/societe/certivea-489857987.html> ; https://www.cofrac.fr/fr/organismes/fiche.php?entite_id=51000594

1916. Art. L.715-2, c. prop. int.

1917. Art. L. 433-3. C. conso., al. 2 : « Le référentiel de certification est un document technique définissant les caractéristiques que doit présenter un produit, un service ou une combinaison de produits et de services, et les modalités de contrôle de la conformité à ces caractéristiques. L'élaboration du référentiel de certification incombe à l'organisme certificateur qui recueille le point de vue des parties intéressées ».

pas lorsque la marque collective de certification est destinée à d'autres que le consommateur, ce qui semble être majoritairement le cas en matière de santé au travail. Il s'en suit que les garanties du code de la consommation ne sont pas applicables en la matière. Ainsi, aucune garantie n'est légalement fixée quant à la consultation de ces référentiels ou à leur contenu ¹⁹¹⁸.

672. Les activités de certification elles-mêmes témoignent de la quasi-absence d'encadrement légal. Les organismes de certification sont soumis à une exigence d'accréditation par la Cofrac ¹⁹¹⁹, mais le droit étatique ne précise pas les conditions de l'accréditation des organismes, et n'encadre pas la procédure d'évaluation de conformité. Les activités de certification relèvent de la norme homologuée NF ISO/IEC 17000 ¹⁹²⁰, laquelle constitue une forme de norme supérieure d'encadrement de la certification de conformité aux normes homologuées comme au marques collectives. Elle aboutit à une forme de certification de la certification.

Ce faible encadrement de l'élaboration et de la certification des marques collectives en droit du travail constitue une limite de taille à la reconnaissance de leur rôle dans la mise en œuvre d'une politique de prévention dans l'entreprise. En effet, quoique certaines de ces normes, comme la norme ISO 45001 ou les principes ILO-OHS 2001, soient dotées d'une certaine autorité liée à l'institution les ayant élaborées, cela ne saurait suffire à assurer la pertinence du contenu de ces normes à l'égard des dispositions légales du code du travail.

673. Les marques collectives de certification des normes technico-sociales relatives au management de la prévention sont ainsi élaborées par des organismes privés, n'ayant que peu de comptes à rendre au public auquel elles sont destinées – les travailleurs –. Les activités de certification, elles-mêmes objet de normalisation, ne sont pas encadrées par le droit étatique. La place centrale des parties privées dans la production des normes technico-sociales est encore plus nette dans la production de normes homologuées.

La privatisation de la production des normes qui se joue avec les normes technico-sociales revêt une importance particulière pour le droit du travail. En effet, le droit du travail consacre la participation des travailleurs et de leurs représentants autant dans la production de normes, que dans la conception de l'organisation dans l'entreprise.

2. L'absence de garantie de la participation des représentants de travailleurs à l'élaboration des normes technico-sociales

674. Si le droit du travail est familier de formes de production normative associant des parties privées, comme la négociation collective ¹⁹²¹, l'élaboration de normes homologuées et plus encore des marques collectives de certification, tranche à un double titre avec ce mode de production

1918. Les normes homologuées par l'AFNOR ne sont guère plus faciles à consulter. Ce sont des normes payantes et non-consultables sur Légifrance.

1919. Sous l'effet du règlement européen n°765/2008, l'agrément ministériel issu de la loi Scrivener du 10 janvier 1978 (L. n° 78-23, 10 janv. 1978 : JO 11 janv. 1978, p. 301) a été remplacé par une accréditation. A. PENNEAU, « Certification », *op. cit.*

1920. *Ibid.*, n° 29.

1921. Sur le parallèle entre normalisation et négociation collective : A. PENNEAU, « Sécurité des personnes : réglementation ou normalisation ? Quelles évolutions, quelles limites ? », *op. cit.*, p. 779.

normative. Il interroge directement le principe de participation des travailleurs, par le biais de leurs représentants, « à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » tel qu'il ressort de l'alinéa 8 du Préambule à la Constitution de 1948¹⁹²². D'une part, à la différence de la négociation collective qui met à égalité organisation patronale et organisations syndicales représentatives, l'élaboration de normes technico-sociales se fonde sur la notion équivoque de partie prenante. D'autre part, les modalités d'adoption de ces normes, fondées sur le consensualisme, supposent une représentation des intérêts en cause radicalement différente de celle qui irrigue la négociation collective.

675. Les organisations syndicales comme parties prenantes. La notion de parties prenantes constitue l'un des points les plus problématiques de la production des normes homologuées comme des normes non homologuées¹⁹²³ ou marques collectives de certification. Cette notion regroupe les acteurs de l'élaboration des normes, et intègre aussi bien les industriels et entrepreneurs, que les représentants de l'État, les consommateurs¹⁹²⁴ et de plus en plus, les associations de défense de l'environnement et organisations syndicales. Acteurs privés et publics sont mêlés dans une « étroite symbiose »¹⁹²⁵. En somme, les parties prenantes peuvent être regroupées en trois catégories : les parties prenantes industrielles ou entrepreneuriales, les parties prenantes gouvernementales et les parties prenantes sociétales. Dans cette perspective, la représentation des syndicats de travailleurs tend à se fondre avec celle des associations de consommateurs et de défense de l'environnement. Contrairement à la négociation collective, ici, partie patronale et partie syndicale sont loin d'être représentées de la même manière.

Les représentants des travailleurs sont susceptibles d'être associés à la production de normes techniques homologuées ou de normes technico-sociales non homologuées. Cependant, la part laissée aux organisations syndicales est relativement réduite dans les organismes de normalisation comme l'ISO, et elle n'est l'objet d'aucune garantie dans les marques de certification relative à la santé au travail élaborées par d'autres organismes¹⁹²⁶.

1922. Alinéa 8 du Préambule à la Constitution du 27 octobre 1948.

1923. Le droit de l'Union européenne, le règlement 25 octobre 2012 relatif à la normalisation européenne prévoit que la normalisation européenne est « organisée par et pour les parties prenantes concernées ». Considérant n°2, Règlement UE n° 1025/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 relatif à la normalisation européenne ; *JOUE* L 316/12 du 14 novembre 2012.

1924. Leur importance respective a historiquement varié. Si au début du xx^e siècle les normes techniques étaient élaborées par les seuls industriels, elles ont peu à peu intégré la participation des consommateurs (F. COCHOY, préc.). L'élaboration de normes homologuées par l'AFNOR, activité en partie déléguée par les autorités nationales ou européennes, la normalisation intègre également de longue date des représentants de celle-ci. Il peut s'agir de représentants des ministères concernés au plan national, ou de représentants des gouvernements au niveau européen ou international : O. BORRAZ, *op. cit.*

1925. C. J. BERR, *op. cit.* n°22

1926. Seul le code de la consommation, inapplicable aux normes régissant les rapports entre l'entreprise et les travailleurs, précise que le référentiel de la marque doit être établi en tenant compte du point de vue des « parties intéressées ». Mais les modalités n'en sont pas précisées, ni même les effets d'une absence de prise en compte : A. PENNEAU, « Certification », *op. cit.*, n°37. Le décret du 16 juin 2009, précisant les modalités de participation des parties prenantes à l'élaboration des normes homologuées au sein de l'AFNOR n'est pas applicable en matière de production de marques collectives de certification.

Même encadré au sein des organismes de normalisation, le choix des parties prenantes fait l'objet d'une grande souplesse. Les directives ISO¹⁹²⁷ qui définissent les procédures d'élaboration et d'adoption des normes techniques ne s'intéressent guère aux modalités de désignation des différentes parties prenantes. Il semble plutôt que chaque comité désigne lui-même les parties prenantes à consulter pour le projet en cours. Au niveau international, la sélection des parties prenantes relève plutôt d'une forme de reconnaissance mutuelle¹⁹²⁸. Sont admises au rang de parties prenantes, celles qui ont manifesté la volonté de s'associer à l'élaboration de la norme technique et qui sont acceptées par les autres.

Ainsi, en matière d'élaboration de normes non homologuées, la participation des organisations syndicales n'est guère garantie, et, si elle est prévue, elle ne fait l'objet d'aucune exigence substantielle tenant à leur qualité et au degré de leur participation. À cette absence d'encadrement s'ajoute une inégalité de fait devant l'accès à l'information et à l'expertise techno-scientifique. Ce sont souvent les grandes entreprises et les multinationales qui fournissent les informations, dont sont dépendantes les autres parties prenantes, sans que soit envisagée une quelconque forme de compensation de cette asymétrie¹⁹²⁹. De fait, la participation des organisations syndicales au niveau national, européen ou international apparaît relativement réduite¹⁹³⁰.

676. Le consensualisme. Le législateur national n'impose aucune modalité de prise de décision aux organismes certificateurs qui sont libres de l'élaboration des référentiels, de façon indépendante des organisations syndicales.

En revanche, les organismes de normalisation comme l'ISO définissent des modalités plus précises d'adoption des normes. Ils s'accordent notamment sur le caractère consensuel de leur production. L'ISO définit le consensus comme « l'accord général caractérisé par l'absence d'opposition ferme à l'encontre de l'essentiel du sujet émanant d'une partie importante des intérêts en jeu et par un processus de recherche de prise en considération des vues de toutes les parties concernées et de rapprochement des positions divergentes éventuelles »¹⁹³¹. Sur le plan des modalités d'organisation de la prise de décision, le consensus s'oppose au vote et ne nécessite pas nécessairement l'unanimité¹⁹³². Le consensus se forme lorsqu'aucune des parties importantes ne s'oppose ouvertement à un point essentiel de la norme. La notion de consensus au sens de la normalisation laisse

1927. Directives ISO/IEC, *Partie 1, Supplément ISO consolidé – Procédures spécifiques à l'ISO*, 8^e éd., 2017.

1928. Le terme est emprunté ici à la technique de la reconnaissance mutuelle qui a cours dans la négociation collective européenne : Marie-Ange MOREAU, « Sur la représentativité des partenaires sociaux européens », *Droit social*, 1999, p. 53 ; Christophe VIGNEAU, « Étude sur l'autonomie collective au niveau communautaire », *RTD eur.*, 2002, p. 653 ; Jean-Philippe LHERNOULD, « La négociation collective communautaire », *Droit social*, 2008, p. 34 ; Hélène NASOM-TISSANDIER, « La légitimité de la norme sociale en droit de l'Union européenne », *Droit social*, 2018, p. 120.

1929. O. BORRAZ, *op. cit.* Les expertises participent activement à la création de la norme ont ainsi une fonction instituante : Robert CASTEL, « Savoirs d'expertise et production de normes » in François CHAZEL et Jacques COMMAILLE (dir.), *Normes juridiques et régulation sociales*, coll. « Droit & société », LGDJ, Paris, 1994, p. 177-188.

1930. http://www.metiseurope.eu/normalisation-industrielle-l-action-discr-te-et-marginale-des-syndicats_fr_70_art_29116.html ; https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi015KMtoPeAhUyx4UKHVIXCMUQFjADegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.etui.org%2Ffr%2Fcontent%2Fdownload%2F9799%2F87922%2Ffile%2FHESAmag_07_FR_p32-35.pdf&usq=AOvVaw3EtuLaEu6tc6eNiFBHowdF

1931. « Consensus », <https://www.iso.org/obp>. Définition reprise au niveau national : AFNOR, *Règles de normalisation*, préc., p. 122.

1932. Ainsi le rappel les *Règles de normalisation* de l'AFNOR, *ibid.* O. BORRAZ, *op. cit.*

dans l'ombre bien des désaccords, pour peu qu'ils ne répondent pas à ces trois caractéristiques. Il est légitime de se demander si l'opposition d'une organisation syndicale peut constituer une voie d'échec au consensus. Les organisations syndicales représentent-elles véritablement une « partie importante des intérêts » ?

L'adoption consensuelle des normes techniques tranche avec la négociation collective qui repose davantage sur le compromis¹⁹³³. Consensus et compromis constituent deux formes d'accord ou de prise de décision, mais ils se distinguent toutefois de la forme de la conciliation des intérêts en cause. Le consensus se définit comme l'accord entre des personnes dans un domaine déterminé et il suggère la *cohésion* des intérêts permettant le fonctionnement de la société¹⁹³⁴. Le compromis au contraire, s'il constitue également une forme d'accord, suppose un différend, un conflit, résolu par des concessions mutuelles¹⁹³⁵. Le consensus suppose l'harmonie des intérêts tandis que le compromis suppose leur divergence¹⁹³⁶. L'un et l'autre reposent sur deux conceptions radicalement différentes de l'accord entre les parties qui préside à l'adoption d'une norme. Sous les auspices du consensualisme, nul conflit dans l'élaboration de la norme. Elle se présente plutôt comme le fruit d'une collaboration des parties prenantes, et des intérêts qu'elles représentent. Les modalités d'adoption de ces normes réalisent, en somme, le présupposé sur lequel elles reposent : associer la « performance économique » et la « performance sociale » de l'entreprise¹⁹³⁷.

Pourtant, par-delà les apparences, les garanties réelles de la représentation des parties prenantes, singulièrement des organisations syndicales, laissent apparaître plutôt une forme de hiérarchisation des intérêts en présence¹⁹³⁸. Les professionnels du secteur, et donc les employeurs dominent la scène de la normalisation et de la certification. En ce sens, les normes technico-sociales, de façon plus prononcée encore que les normes techniques homologuées, participent d'une privatisation de la production normative. Elle s'entend alors moins dans le sens d'une réduction du rôle de l'État, que du poids déterminant qu'occupent les professionnels du secteur et les employeurs, indépendamment des intérêts potentiellement divergents des travailleurs.

677. Les normes technico-sociales, marques collectives de certification au sens du droit national, aboutissent à une privatisation de la production normative. Ce à quoi s'ajoute une privatisation, plus subtile, liée au contenu même des normes technico-sociales visant à intégrer au management la prévention des risques.

1933. Gérard LYON-CAEN, « Critique de la négociation collective », *Droit social*, 1979, p. 350.

1934. Au sens physiologique, le consensus est l'« interdépendance de plusieurs organes dans l'accomplissement des fonctions vitales ». Par extension, la notion peut être appliquée au « corps social ».

1935. « Compromis », *TLFI*.

1936. Pascal LOKIEC, Dounia BENREBAI, Nicolas Di CAMILLO, Chloé SABLAYROLLES et Lou THOMAS, « Première partie. Les fonctions et les mots – Simplification, dialogue social, confiance, emploi », *RDT*, 2016, p. 754. Spé. « Dialogue social ».

1937. La performance est une notion centrale de la norme ISO 45001 (art. 9 ISO 45001:2018 p. 21). Cette association entre performance économique et sociale se retrouve également dans l'ANI sur la qualité de vie au travail du 19 juin 2013. Sur la pénétration de ce vocabulaire managérial dans le code du travail : F. GÉA, « Les soubassements de la réforme », préc. ; Tatiana SACHS et Cyril WOLMARK, « Les réformes 2017 : quels principes de composition ? », *Droit social*, 2017, p. 1008.

1938. Laurence BOY, « La valeur juridique de la normalisation » in Jean CLAM et Gilles MARTIN (dir.), *Les transformations de la régulation juridique*, coll. « Droit et société. Recherche et travaux », LGDJ, Paris, 1998, p. 183-196. spé. p. 191.

B. La prévention comme autorégulation dans les normes technico-sociales

678. À mesure que les normes technico-sociales investissent le management de la santé au travail, une transformation s'opère dans la conception juridique de la prévention. Le développement de ces normes connaît une petite révolution copernicienne. La normalisation, jusqu'ici outil de prévention, finit par prendre pour objet la démarche préventive elle-même. C'est à l'aune de cette évolution que doit également s'analyser l'influence des normes technico-sociales de santé. La question n'est plus alors tant de savoir qu'elle est la force de ces normes face à la prévention, mais ce qu'est la politique patronale de prévention dans ces normes. Dans ces normes, la prévention des risques présente comme une forme d'autorégulation de l'entreprise entendue comme la détermination et l'observation par l'entreprise de règles nécessaires au « fonctionnement homéostatique »¹⁹³⁹ de l'organisation du travail, c'est-à-dire son adaptation perpétuelle aux changements de son environnement.

Tout d'abord, ces normes reposent sur une exigence essentielle : celle de formaliser par écrit l'ensemble des processus managériaux internes à l'entreprise et leur évaluation (1). La définition de ces propres processus internes par l'entreprise manifeste un changement plus substantiel. L'entreprise est amenée à définir elle-même les modalités de gestion des risques et de l'organisation du travail « normale » (2)

1. La formalisation écrite des processus internes de l'entreprise

679. Les normes relatives aux systèmes de management de la santé au travail ont en commun d'être fondées sur la définition des processus internes à l'entreprise. La norme ISO 45001 qui en constitue l'exemple le plus parlant.

680. **L'exigence de définition des processus internes dans les normes technico-sociales.** Le système de management de la santé a vocation à conduire une politique visant « à éviter traumatismes et pathologies », à procurer aux travailleurs des « lieux de travail sûrs et sains »¹⁹⁴⁰, ou encore à « minimaliser les risques »¹⁹⁴¹. Pour cela, l'« organisme », c'est-à-dire la direction de l'entreprise, doit définir des objectifs à atteindre et les processus permettant de les atteindre¹⁹⁴². Le management de la santé et de la sécurité tel qu'il ressort de la norme ISO 45001 et des autres normes techniques inspirées des normes ISO antérieures, sont fondées sur le cycle dit PDCA (*Plan, Do, Check et Act*)¹⁹⁴³. Après la détermination du « contexte de l'organisation », incluant les enjeux internes comme les attentes des travailleurs ou les enjeux externes comme les exigences légales¹⁹⁴⁴, l'entreprise doit « planifier les actions à mettre en œuvre »¹⁹⁴⁵, en prévoyant notamment la façon d'en « évaluer l'effectivité/efficacité ». La direction doit de fait fixer des objectifs mesurables et

1939. Alain SUPIOT, *Critique du droit du travail*, PUF, rééd., coll. « Quadrige », Paris, 2015, p. X ; Alain SUPIOT, « Déréglémentation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Droit social*, 1989, p. 195.

1940. « Politique de S & ST », Point 3.15, ISO 45001 : 2018, p. 3.

1941. Point 1, ISO 45001 : 2018, p. 1.

1942. « Système de management », Point 3.10, ISO 45001 : 2018, p. 3.

1943. Point 0.4, p. VII.

1944. Point 4, ISO 450001 : 2018, p. 8-9.

1945. Point 6, p. 12-

évaluables¹⁹⁴⁶. À la suite de la mise en œuvre de ces actions et des processus qu'elles mobilisent, la direction doit en évaluer les effets sur les « performances »¹⁹⁴⁷, y compris par des audits internes, externes et des revues de direction. Enfin, la direction doit identifier les perspectives d'amélioration et planifier de nouvelles actions, au besoin en ajustant les processus internes et en modifiant le système de management¹⁹⁴⁸. Dans la norme ISO 45001, il revient ainsi à la direction de l'entreprise de définir les processus internes qu'elle suit pour conduire sa politique de santé. Les processus occupent un vaste périmètre. Ils vont de l'évaluation des dangers et des risques, à la définition des actions mises en œuvre et à leurs résultats, jusqu'aux processus de communication interne à l'entreprise.

La définition des processus internes s'appuie de bout-en-bout sur leur formalisation écrite¹⁹⁴⁹. Ils doivent être définis, mis en œuvre, évalués et contrôlés par écrit. Ainsi, non seulement la direction formalise ces processus dans une documentation interne, mais leur mise en œuvre suppose, tout au long de la hiérarchie, jusqu'aux travailleurs exécutants, une transcription des résultats¹⁹⁵⁰. À la documentation interne à l'entreprise s'ajoutent les rapports d'audit pouvant être réalisés par les organismes certificateurs chargés d'évaluer la conformité de l'organisation à la norme.

681. La documentation interne et la fabrication des éléments de preuve. Ce rôle de l'écrit constitue une voie privilégiée de traduction des effets des normes technico-sociales dans l'ordre juridique étatique. La production de ces documents écrits pourrait permettre à l'employeur de justifier du respect de ces obligations préventives tirées du code du travail. En effet, si la certification de conformité aux normes ne semble guère constituer un argument suffisant devant les juges du fond¹⁹⁵¹, les documents produits à cette occasion semblent, eux, pouvoir constituer des éléments de preuve utiles au soutien de l'argumentation de l'employeur.

Les comptes rendus des organismes évaluateurs lors des procédures de certification sont invoqués comme faits justifiant de l'insuffisance professionnelle¹⁹⁵², ou la faute disciplinaire d'un

1946. Point 6.2.1, p. 15

1947. Point 9, p. 21.

1948. Point 10, p. 23 et s.

1949. Point 7.5, p. 17-18. Sur le rôle de l'écrit dans les normes relatives aux systèmes de management : Franck COCHOY, Jean-Pierre GAREL et Gilbert DE TERSAC, « Comment l'écrit travaille l'organisation : le cas des normes ISO 9000 », *Revue française de sociologie*, n° 39, 1998, p. 197.

1950. *Ibid.*

1951. La certification à une norme de management de la santé au travail lorsqu'elle n'est pas corroborée par des faits précis, n'équivaut pas à grand-chose. CA Nancy, 14 juin 2017, n° 16/00281. Les juges notent que la société « fait valoir qu'elle est particulièrement attentive à la sécurité de ses chantiers et souligne qu'elle a obtenu la certification OHSAS 18001 », mais ils révèlent que « toutefois, elle n'invoque pas des mesures précises et concrètes de prévention des risques qui auraient été mises en œuvre sur le chantier où travaillait M. S. ». CA Nîmes, 22 septembre 2015, n° 14/00898. Pour retenir l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement d'un chef de chantier licencié pour faute, pour ne pas avoir sécurisé une plaque de 200 kilogrammes posée sur le toit, les juges font valoir que « si l'entreprise communique plusieurs éléments démontrant qu'elle s'était inscrite sur le plan de la sécurité dans une démarche qualité, qu'elle avait obtenu le label MASE, reconnu par la norme ISO 9000, qu'elle faisait l'objet d'un suivi assuré par un organisme extérieur relativement aux bonnes pratiques en la matière », le salarié ne bénéficiait d'aucune autonomie en la matière et n'avait pas les moyens techniques nécessaires pour assurer la sécurité du chantier

1952. CA Amiens, 30 mars 2016, n° 14/03186. La salariée était chargée de l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de prévention multi-facteurs des troubles musculosquelettiques et elle ne pouvait ignorer « l'importance qu'accorde l'entreprise à la politique de santé et de sécurité au travail » qui a connu « une nette accélération qui s'est traduite par l'obtention de la certification OHSAS 18001 en fin d'année 2009 ». CA Amiens, 30 mars 2016, n° 14/03186 : L'affaire est relative au licenciement pour faute d'une salariée, infirmière de l'entreprise, chargée de mettre en place un plan de prévention des troubles musculosquelettiques, l'employeur invoque des « écarts » en se fondant sur l'audit de certification OHSAS 18001. La cour d'appel n'écarte pas la prise en compte des conclusions de l'audit de certification,

salarié¹⁹⁵³. Pour refuser le recours à une expertise pour risque grave et annuler la délibération du CHSCT, les juges de la cour d'appel de Colmar, dans un arrêt 8 septembre 2011, notent parmi d'autres éléments « que si les effectifs ont été, sinon réduits par résorption des surnombres, mais au moins redistribués cette démarche s'est accompagnée d'études sur les charges de travail ainsi que sur les incidences afférentes à la sécurité, celles-ci ayant abouti à l'obtention par EDF de la certification OHSAS 18009 en matière de santé et sécurité »¹⁹⁵⁴. Une affaire est ainsi remontée jusque devant la chambre sociale de la Cour de cassation. Toutefois, la Haute juridiction a balayé l'argument tiré de la certification OHSAS et ISO, au motif que sous couvert de griefs non fondés, le moyen tend à contester l'appréciation souveraine des juges du fond¹⁹⁵⁵.

Si les documents internes de l'entreprise ou les audits externes sont largement admis comme mode de preuve devant le juge prud'homal, il n'en reste pas moins que leur force probante doit être analysée avec une certaine vigilance¹⁹⁵⁶. L'ensemble de ces documents relatifs aux processus internes du système de management de la santé atteste d'une volonté de l'employeur de se préoccuper de la prévention des risques professionnels. Cependant, l'ensemble de ces documents écrits assure la conformité à une norme technico-sociale, mais ne saurait être pris, nécessairement, pour une preuve du respect des exigences légales et réglementaires en matière de prévention.

La formalisation écrite des processus internes de management de la santé répond à des exigences propres qui s'éloignent du seul respect des règles étatiques édictées en matière de prévention. À suivre ces normes, les « exigences légales » devant être prises en compte dans le cycle de planification – réalisation, évaluation, amélioration – ne constituent que des exigences parmi d'autres, sans que leur respect n'en constitue un objectif supérieur¹⁹⁵⁷.

.....
au contraire, et en fait une interprétation littérale : « Les deux « écarts » qui lui [la salariée] sont reprochés par l'employeur en suite de l'audit de certification OHSAS 18001 y sont énoncés dans ce document comme « des opportunités d'amélioration » et sont en conséquence inopérants au soutien du grief d'insuffisance professionnelle. »

1953. CA Paris, 28 novembre 2013, n° 12/00272. C'est la société donneuse d'ordre qui interdit au salarié de son sous-traitant de venir sur les lieux, à raison de sa certification OHSAS 18001, qu'elle pourrait perdre. La lettre de notification du licenciement rappelle cet élément, tout en précisant les divers manquements du salarié, notamment de non-respect des consignes en matière de port des équipements de protection. CA Amiens, 31 mars 2016, n° 14/02851. La lettre de notification du licenciement est ainsi rédigée : « notre certification OHSAS 18001 impose à l'ensemble de nos collaborateurs la plus grande prudence et la plus grande précaution à l'égard de notre personnel intérimaire. Or, vous avez enfreint les règles fondamentales de fonctionnement de notre entreprise en mettant en péril la santé et la sécurité de nos collaborateurs, ce qui est parfaitement inadmissible ». Mais les juges relèvent que les faits reprochés relèvent d'une pratique managériale constante au sein de la société (ne pas faire passer les tests de « savoirs minimum en santé » aux intérimaires ayant à travailler sur un chantier, par gain de temps).

1954. CA Colmar, 8 septembre 2011 n° 10/03735.

1955. Cass. Soc., 21 décembre 2017, n° 16-19.201 ; inédit. Les juges du fond avaient pris en compte ces certifications, montrant, parmi d'autres éléments, que l'employeur avait effectué des démarches pour assurer la santé et la sécurité des salariés : CA Metz, 19 avril 2016, n° 15/01224. « Il ressort des pièces produites par la société THYSSENKRUPP ENCASA qu'elle a, par ailleurs, en dehors de cette procédure d'habilitation non encore obligatoire au moment de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Monsieur M., effectué diverses démarches afin de s'assurer de la sécurité de ses salariés, ainsi que le démontrent notamment les attestations de certification aux normes OHSAS et ISO, un courrier du 3 décembre 2013 qu'elle aurait adressé à chaque salarié, une lettre d'information du groupe sur l'objectif « zéro accident », les documents remplis lors d'un accident du travail, le manuel de management de la santé et de la sécurité au travail, la « check-list » de contrôle lors d'une visite sur site. »

1956. Frédéric GUIOMARD, « La recevabilité des preuves produites pour soi-même », *RDT*, 2013, p. 781.

1957. Les résultats escomptés du système de management de la santé et de la sécurité au travail, dans la norme ISO 45001 incluent « a) l'amélioration continue de la performance en S&ST ; b) la satisfaction aux exigences légales et autres exigences ; c) l'atteinte des objectifs de S&ST » (Point 1, p. 1). La norme précise ainsi que « les exigences légales et autres exigences peuvent générer des risques et des opportunités pour l'organisme » (Point 6.1.3, p. 14). Ces normes étant des marques collectives de certification, elles devraient, pour être déposées, apporter un élément innovant. Autrement

2. L'entreprise et la définition de la normalité de l'organisation du travail

682. Les normes technico-sociales relatives au management de la santé traduisent une évolution profonde du rapport à la norme. Pour l'entreprise qui entend les mettre en œuvre, elles constituent moins « de nouvelles règles qu'il faut appliquer », que des « règles qu'il faut écrire, et écrire à plusieurs »¹⁹⁵⁸.

683. La prévention comme adaptation de l'organisation à son contexte. Ces normes ne définissent pas les caractéristiques d'organisation du travail qui assurent aux travailleurs les conditions de leur santé et de leur sécurité. Elles ne précisent pas non plus les caractéristiques des organisations qui les rendraient pathogènes. Ces normes, à la différence des normes techniques relatives aux machines, aux équipements et aux lieux de travail, ne prescrivent pas un modèle substantiel d'organisation du travail. Elles imposent seulement la libre formalisation par la direction de processus internes d'analyse du contexte, de planification, de réalisation et d'évaluation des actions ou de communication tout au long de la ligne hiérarchique. Objectifs et indicateurs permettant l'évaluation sont eux-mêmes laissés à la libre appréciation de la direction. L'entreprise n'est pas jugée à l'aune des résultats obtenus. Le fait de ne pas atteindre les résultats qu'elle a elle-même définis à l'aide d'indicateurs, également choisis par elle, selon des processus qui lui sont propres, ne suffit pas même à assurer la non-conformité à la norme technico-sociale. L'entreprise est jugée sur sa capacité à améliorer ses résultats, quitte à modifier les processus ayant préalablement définis les objectifs, les indicateurs et le système de management dans son ensemble.

En somme, les entreprises mettant en œuvre ces normes sont jugées pour leur seule capacité à définir des processus internes, à en contrôler elles-mêmes les résultats et au besoin à les modifier. La certification de conformité à ces normes n'assure pas la qualité du management à l'égard des travailleurs, mais les capacités d'adaptation de l'organisation. À travers ces normes, la prévention des risques professionnels se dévoile comme une forme d'adaptation continue de l'organisation à son milieu et à son contexte. En cela, ces normes s'éloignent des vertus éthiques qu'on a pu prêter à la normalisation de la gouvernance d'entreprise¹⁹⁵⁹. La vertu s'y fait moins morale qu'une capacité à « suivre la vérité effective des choses »¹⁹⁶⁰.

dit, à s'en tenir au code de propriété intellectuelle, elles ne pourraient pas assurer le seul respect des exigences légales et réglementaires : A. PENNEAU, « Certification », *op. cit.*

1958. F. COCHOY, J.-P. GAREL et G. DE TERSSAC, préc.

1959. Sur les différents sens de l'éthique de l'entreprise, et sa proximité avec la gouvernance : Jacques DELGA, « Éthique, éthique d'entreprise, éthique du gouvernement d'entreprise », *D.*, 1999, p. 397 ; Pierre KLEES et Béatrice RICHELBAUM, « Éthique et gouvernance d'entreprise », *RMCUE*, 2006, p. 509 ; Jacqueline DIONNE-PROULX et Gilbert LAROCHELLE, « Éthique et gouvernance d'entreprise », *Management & Avenir*, n° 32, 2010, p. 36, 2.

1960. Au sens de Machiavel. La *virtù* machiavelienne, cette « vertu dépourvue de moraline » selon les termes de Nietzsche, paraît un cadre d'analyse plus stimulant que l'éthique pour analyser les qualités attendues du management actuel. La *virtù* est cette qualité du Prince, et principe d'action, par laquelle lutter contre les revers de la *fortuna*, l'ensemble toujours mouvant des circonstances, par l'alliance autant des personnes et que des choses. Bruno LATOUR, « Le Prince : Machines et machinations », *Futur antérieur*, n° 3, 1990, p. 35. Elle a justifié quelques emprunts – critiqués – par les gestionnaires : Claude ROCHET, « Le bien commun comme main invisible. Le legs de Machiavel à la gestion publique », *Revue Internationale des Sciences Administratives*, n° 74, 2008, 3 ; Pierre MANENT, « La « gouvernance » : un machiavélisme sans vertu », *Commentaire*, n° Numéro 146, 2014, 2 ; Thierry MÉNISSIER, « Machiavel et le management : Limites et pertinence d'une affiliation », *Rue Descartes*, n° 91, 2017, p. 45, 1.). La conception réaliste de la politique de Machiavel ne saurait toutefois être confondue avec le « réalisme » managérial. Claude LEFORT, « Réflexions sociologiques sur Machiavel et Marx : la politique et le réel », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, n° 28, 1960, p. 113.

684. La capacité d'adaptation comme condition de la normalité de l'organisation. La norme est constituée d'une part de normativité et de normalité. Selon une certaine conception de la normativité, celle-ci renvoie à « l'idéal de ce qui doit être, à un modèle à reproduire »¹⁹⁶¹. La normalité s'entend, le plus souvent, de ce qui est « conforme au type le plus fréquent », ce qui est habituel¹⁹⁶². La distinction entre normativité et normalité est cependant plus équivoque. La norme servant de modèle comporte aussi une dimension normalisatrice puisqu'elle vise à standardiser les comportements et les objets¹⁹⁶³. De ce point de vue, les normes technico-sociales de santé, pas plus que les normes techniques de sécurité, ne drainent dans l'ordre juridique une normalité qui par nature y serait étrangère¹⁹⁶⁴.

En revanche, elles entraînent une évolution essentielle du rapport à la *normalité*. Les normes technico-sociales visent l'élaboration de processus dont l'observation permet, supposément, d'adapter l'organisation du travail devant les fluctuations du contexte et du milieu. Elles suggèrent ainsi que c'est la capacité d'adaptation elle-même des organisations qui assure la sécurité et la santé des travailleurs. Autrement dit, la capacité d'adaptation au milieu forme les caractéristiques de l'organisation du travail, saine, non pathogène et donc normale¹⁹⁶⁵.

685. L'analyse du rôle des normes technico-sociales et leur articulation au droit étatique oblige à démêler la confusion qui s'opère entre les normes – juridiques, techniques, sociales, normes homologuées, normes non homologuées, et même désormais marques de certification. La cacophonie confuse de ces normes n'est pas une simple difficulté que doit surmonter l'analyse. Elle doit être prise au sérieux, pour ce qu'elle est et ce qu'elle produit¹⁹⁶⁶ : un glissement d'une définition de la norme à l'aune d'un modèle prédéfini à une définition liée aux capacités d'adaptation à un milieu.

Dans ce glissement s'opère l'un des basculements analysés par M. Foucault relatif aux normes disciplinaires et aux normes biopolitiques. Les premières supposent de définir un « modèle optimal construit en fonction d'un certain résultat », à partir duquel le normal et l'anormal sont repérés selon

1961. Danièle LOCHAK, « Droit, normalité, normalisation » in, *Le droit en procès*, coll. « Publications du CURAPP », PUF, Paris, 1983. Sur le modèle dans la définition de la règle de droit : Antoine JEAMMAUD, « La règle de droit comme modèle », *D.*, 1990, p. 199.

1962. « Normalité » Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit, p. 392-396.

1963. D. LOCHAK, *op. cit.*

1964. A. Supiot voit au contraire dans le droit une rationalité particulière, opposant ainsi règle de droit et règle de normalisation. A. SUPIOT, « Délégation, normalisation et droit du travail », préc. Pour une critique : A. JEAMMAUD, « Introduction à la sémantique... », *op. cit.* ; D. LOCHAK, *op. cit.* Il nous semble que la position d'A. Supiot a un sens non pas rapporté à la règle de droit formel mais, à la rigueur, à un mode d'exercice du pouvoir au sens où M. Foucault l'a employé. La loi forme ainsi le type de la souveraineté comme mode de gouvernementalité, précédant la discipline et la biopolitique. La succession ou la superposition de ces modes de gouvernementalité n'a pas fait disparaître l'ordre juridique/instance juridique, au contraire. Il faudrait plutôt voir dans la règle de droit « le véhicule d'une transformation possible des rapports de domination ». Stéphane LEGRAND, *Les normes chez Foucault*, PUF, coll. « Pratiques théoriques », Paris, 2007, p. 44.

1965. La conception que les normes technico-sociales de santé donnent de la prévention comme adaptation se rapproche beaucoup de la définition du normal donné par G. Canguilhem, le normal ne se déduit pas seulement de la moyenne des cas, même s'il peut s'y inscrire, le normal est un concept dynamique : « Être sain c'est non seulement être normal dans une situation donnée, mais être aussi normatif, dans cette situation et dans d'autres situations éventuelles. Ce qui caractérise la santé c'est la possibilité de tolérer des infractions à la norme habituelle et d'instituer des normes nouvelles dans des situations nouvelles ». G. CANGUILHEM, *op. cit.*, p. 86 et s.

1966. S. LEGRAND, *op. cit.* « Nous tenons que ce signifiant [normes] ne recèle pas la clé des formes modernes d'exercice du pouvoir telles que Foucault les a analysées, mais que celles-ci ont bien plutôt tout à la fois pour résultat et pour condition de fonctionnement l'unicité factice que lui donne le jeu croisé de bien des bêtises et des intérêts solides », p. 2.

la capacité à se conformer à ce modèle¹⁹⁶⁷. Les normes techniques de sécurité correspondent à cette première acception des normes dites disciplinaires, en définissant une forme idéale du dispositif de sécurité conçu en fonction de la plus grande sécurité qu'il doit assurer. Les normes technico-sociales prennent un tour bien différent, plus proche des normes biopolitiques¹⁹⁶⁸. Elles constituent une trame permettant de définir les processus d'identification des dysfonctionnements de l'organisation et, au besoin, d'y adapter l'organisation du travail. Il n'y a alors plus guère de différence entre *ce qui est* et *ce qui doit être*, ou plutôt, le deuxième élément découle du premier, plutôt que l'inverse¹⁹⁶⁹.

686. Dans les rapports entre normativité et normalité qui se nouent dans les normes technico-sociales de santé se joue une autre forme de privatisation de la norme bien plus profonde que son seul mode de production. Si les lignes directrices données par ces normes sont extérieures à l'employeur, les définitions des processus internes sont opérées au sein de l'entreprise et par sa direction. Il revient, *in fine*, à l'employeur de définir ce qui constitue le fonctionnement normal de l'organisation, ou son fonctionnement pathogène, nécessitant une intervention selon les paramètres qu'il s'est lui-même constitué. La certification de conformité ne vient pas assurer le respect d'un modèle substantiel d'organisation du travail permettant d'assurer la santé des travailleurs. Elle vient garantir la capacité de l'employeur de contrôler lui-même le respect de ses propres procédures et à les adapter au besoin. La politique de prévention de la santé, vue à travers ces normes ne serait guère plus que cela.

Conclusion de paragraphe

687. Le développement des normes technico-sociales relatives au management de la santé pourrait contribuer à une évolution substantielle de la prévention de la santé au travail. Leur nature, d'abord, constitue une forme de privatisation de la production des normes relatives à la santé et à la sécurité, laissant une place importante aux industriels au détriment de l'État ou des représentants des travailleurs. Leur contenu, ensuite, laisse place à une privatisation plus diffuse de la définition de ce qu'est une organisation du travail permettant d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Il reviendrait à l'employeur lui-même de définir et d'assurer l'observation des règles qui assurent que l'organisation du travail est sans risques, et donc normale.

1967. « La normalisation disciplinaire consiste à poser d'abord un modèle, un modèle optimal qui est construit en fonction d'un certain résultat, et l'opération de la normalisation disciplinaire consiste à essayer de rendre les gens, les gestes, les actes conformes à ce modèle, le normal étant précisément ce qui est capable de se conformer à cette norme et l'anormal, ce qui n'en est pas capable : Michel FOUCAULT, *Sécurité, territoire, population. Cours au Collège de France, 1977-1978*, Gallimard, Seuil, EHESS, Paris, 2004, p. 59. ». Pour éviter les confusions avec un autre type de normes, Foucault utilise dans ce cours le terme de « normation ». S. LEGRAND, *op. cit.*

1968. Ces normes ont un fonctionnement « exactement inverse de celui que l'on pouvait observer à propos des disciplines. Là, au contraire, on va avoir un repérage du normal et de l'anormal, on va avoir un repérage des différentes courbes de normalité, et l'opération de normalisation va consister à faire jouer les unes par rapport aux autres ces différentes distributions de normalité, et de faire en sorte que les plus défavorables soient ramenées à celles qui sont le plus favorables ». M. FOUCAULT, *op. cit.*, p. 65.

1969. *Ibid.*, p. 341 et s.

CONCLUSION DE SECTION

688. L'essor des normes technico-sociales de santé laisse une impression paradoxale. Quoique se développant dans d'importantes proportions, leur réception dans l'ordre juridique reste prudente. Simples marques collectives de certification, leur valeur au regard de la mise en œuvre et du contrôle des obligations préventives de l'employeur est sujette à caution. L'extension de la norme technico-sociale, conquérant autant la santé physique et mentale que la dimension sociale de l'organisation du travail s'accompagne d'une intensité somme toute relative.

Derrière cette apparente contradiction, se trouvent pourtant les germes d'une conception juridique renouvelée de la prévention comme politique de santé de l'employeur. Telle qu'elle ressort de ces normes d'un genre nouveau, la qualité de la politique de santé est garantie par la capacité de l'employeur à adapter l'organisation du travail au milieu dans laquelle elle évolue. L'essor des normes technico-sociales de santé ne produit pas seulement un renouvellement de la conception de la prévention. Ces normes voient leur mode de production comme leur sens évoluer. Élaborée et contrôlée au sein d'organismes privés où les travailleurs sont peu ou pas représentés, la production de la norme est ainsi « privatisée ». Le contenu de la norme, fluctuant, laissé à l'appréciation de l'employeur qui conduit sa politique de prévention, est lui aussi « privatisé ».

689. Les processus, les objectifs et les indications internes à l'entreprise, exigés par ces normes technico-sociales, visent à définir eux-mêmes les caractéristiques du fonctionnement normal de l'organisation du travail. Il y a là un risque d'invisibilisation, de dénégation de la réalité, de la gravité et de l'urgence des dangers et des risques professionnels. Se joue alors le second sens de la normalisation. L'activité de production de normes privées et leur rôle dans la mise en œuvre d'une politique de santé dans l'entreprise pourraient amener à une normalisation des risques.

Conclusion de chapitre

690. Les débuts de la législation sociale en matière de sécurité des travailleurs manifestent le primat des choses sur les travailleurs. Face aux machines, aux équipements et aux lieux de travail, le droit du travail invente un mode original de prévention : la normalisation technique. Née avec la première industrialisation et sa foi dans le progrès technique, la normalisation technique suppose que les choses de travail se doivent d'intégrer des dispositifs de sécurité qui garantissent à l'employeur comme aux travailleurs leur absence ou leur moindre danger. Ce faisant, la normalisation technique constitue un mode lui-même original de régulation, reposant sur une double articulation entre réglementation et normes homologuées, d'une part et normes homologuées et certification, d'autre part.

La normalisation technique ne se limite pas aux choses du travail. Progressivement, elle embrasse aussi leur usage. Plus proche des travailleurs, la normalisation est désormais prête à conquérir de nouveaux espaces et à investir la dimension sociale de l'organisation du travail et les rapports entre travailleurs et la hiérarchie.

691. La norme technico-sociale de santé, inventée vers la fin des années 1990 constitue une évolution substantielle de la normalisation. Venue des choses, elle ne rompt pas entièrement avec une conception mécaniste de la prévention – et de l'organisation du travail –, où le dispositif de santé constitue le cœur, comme le dispositif de sécurité est intégré aux machines¹⁹⁷⁰. Le dispositif de santé vise à réguler l'ensemble de l'organisation du travail, de sa conception à sa mise en œuvre et dans toutes les étapes de la production. Le dispositif de santé est ainsi constitué de l'ensemble des processus internes qui assurent l'adaptation continue de l'organisation à son contexte, aux exigences légales, ou aux besoins exprimés des parties intéressées.

692. La norme technico-sociale de santé, fille du management intégré de la qualité des années 1980 et du toyotisme, symbolise aussi un double tournant : celui de l'organisation productive en flux et en process comme le toyotisme¹⁹⁷¹, et celui du management qui l'accompagne¹⁹⁷². Ces nouvelles normes constituent une tentative d'aménagement d'un mode de prévention inventé pour les industries mécaniques. La mutation de l'objet et de la nature des normes technico-sociales manifeste non pas la disparition des normes sur le travail et son organisation mais constitue une forme de « renormalisation »¹⁹⁷³ encadrée et façonnée par l'ordre juridique. Malgré leur fonction préventive, les normes techniques et des normes technico-sociales entretiennent un statut ambigu avec les risques professionnels. À mesure qu'elles encadrent plus étroitement l'organisation du

1970. Sur la conception mécaniste du travail : F. VATIN, *Le travail : économie et physique, 1780-1830*, *op. cit.*

1971. D. LINHART, « II. Des évolutions qui tranchent », *op. cit.*

1972. C. DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, *op. cit.*, p. 52 et s.

1973. T. COUTROT, « Réorganisations du travail : un régime à bout de souffle », *op. cit.* Voir également : Christophe DEJOURS, « La folie de la norme : de la norme à la crise », *Le présent de la psychanalyse*, n° 2, 2019, p. 121.

travail, elles réduisent les marges d'autonomie et de liberté par lesquelles les travailleurs discutent et créent les règles de leur travail, condition essentielle de leur santé physique et mentale¹⁹⁷⁴.

La normalisation de l'organisation du travail est insuffisante à saisir l'ampleur des mutations du droit de la santé et de la sécurité au travail face aux transformations des organisations productives. C'est alors vers d'autres choses du travail qu'il faut se tourner pour les saisir : les substances chimiques et les rayons ionisants.

1974. C. DEJOURS, « La folie de la norme : de la norme à la crise », préc.

Chapitre 2

La maîtrise des risques professionnels

693. Certaines choses du travail¹⁹⁷⁵ posent, du point de vue de la prévention, un problème bien différent de celui des machines, des équipements et des lieux de travail. C'est le cas notamment des substances chimiques et des rayons ionisants. Données physiques, elles doivent être classées dans la *summa divisio* du droit parmi les choses. Pourtant, quoique matérielles, elles n'en sont pas moins invisibles à l'œil, insaisissables si ce n'est par le médium d'autres objets. Infimes, leur individualité ne représente rien, et c'est prises comme un flux et dans la répétition à leur exposition qu'elles sont sources de risque. Enfin, leurs formes et leurs caractéristiques ne peuvent être transformées comme une machine ou un équipement de travail normalisé.

Ces caractéristiques imposent à l'ordre juridique la prescription de mesures de prévention adaptées. Sauf à les exclure et à les interdire, les organisations du travail doivent composer avec ces choses.. Aussi, le droit de la santé et de la sécurité au travail a progressivement forgé une série de mesure de prévention visant à les domestiquer. Dans le code du travail comme dans la réglementation européenne propre aux risques chimique et radiologique, une expression revient : la *maîtrise des risques*. Désignant autant un fait qu'une faculté, la maîtrise évoque la domination des choses¹⁹⁷⁶ dans l'organisation du travail afin de d'éviter, de limiter ou de réduire l'exposition aux risques. À l'image des tâches exécutées dans les industries dites du flux, dont l'industrie chimique et l'industrie nucléaire forment l'archétype¹⁹⁷⁷, substances chimiques et rayons ionisants supposent une activité constante de surveillance et de contrôle des expositions.

694. La conception du risque comme exposition n'est plus limitée aux seules substances chimiques et rayons ionisants. Elle s'est peu à peu étendue à d'autres données physiques répondant aux mêmes caractéristiques d'insaisissabilité, de fluidité et d'intangibilité. Les ondes, pressions et charges, forment peu à peu la catégorie hétéroclite des risques d'exposition. Certains risques psychosociaux comme le stress semblent aussi subir l'attraction de la conception comme risque d'exposition. De proche en proche, la maîtrise des risques s'impose comme mode de prévention applicable à l'ensemble de l'organisation du travail, y compris alors qu'elle ne relève ni de l'industrie chimique, ni de l'industrie nucléaire.

695. Confronté à l'insaisissabilité des risques, le droit de la santé et de la sécurité au travail a répondu par la mise en place d'instruments spécifiques permettant de mesurer le degré d'exposition et définir, en fonction, les mesures préventives nécessaires. Les seuils d'exposition instaurés par le droit de la santé au travail permettent de mesurer l'intensité des obligations préventives de

1975. Cf. *supra*, n° 19, p. 24 et s., et, n° 228, p. 136.

1976. « Maîtrise », *TLFI*.

1977. F. VATIN, préc.; F. VATIN, *La fluidité industrielle, op. cit.*; F. VATIN et G. ROT, *op. cit.*

l'employeur (Section 1). L'extension de ce mode de prévention à un ensemble toujours plus varié de risques d'exposition, entraîne en retour une évolution de la teneur des normes juridiques qui les encadrent. Confronté aux effets différés de l'exposition prolongée à ces risques, l'ordre juridique a adopté des principes de prévention guidant la réduction de ces risques (Section 2).

SECTION 1 : LES OBLIGATIONS PRÉVENTIVES DE L'EMPLOYEUR À L'AUNE DES SEUILS D'EXPOSITION

696. Substances chimiques et rayons ionisants forment les premières choses sur lesquelles s'amorce la prévention des risques d'exposition¹⁹⁷⁸. Parmi les dispositifs juridiques les plus caractéristiques figurent les seuils d'exposition. Inventés d'abord pour un nombre limité de risques, ils se sont étendus à l'ensemble des risques dits d'exposition (§1). Les seuils d'exposition forment un instrument de prévention dont il peut être dégagé une fonction de mesure de l'intensité des obligations de prévention de l'employeur (§2).

§ 1. L'invention des seuils pour les risques d'exposition

697. Les seuils limites d'exposition, empruntant aux notions médicales de dose-effet et de seuil de tolérance, ont d'abord été définis pour les substances chimiques et les rayons ionisants, afin d'en contrôler l'usage sur le lieu de travail (A.). D'autres risques présentent quelques caractéristiques qui les rapprochent des risques chimiques et radiologiques par leur source invisible et les effets qu'ils provoquent sur la santé physique et mentale par leur action prolongée. L'usage des seuils d'exposition s'est ainsi progressivement généralisé à l'ensemble des risques d'exposition (B.).

A. À la recherche de l'usage contrôlé des substances chimiques et des rayons dangereux

698. L'interdiction des substances dangereuses, d'abord préconisée, est rapidement apparue comme limitée et est désormais remplacée par un système d'autorisation préalable (1). L'autorisation des choses sur le lieu de travail est subordonnée à la maîtrise des risques qu'elles créent. C'est dans cette perspective de garantir un usage contrôlé des substances dangereuses ou des rayons ionisants que se sont distingués les seuils limites d'exposition (2).

1. De l'interdiction à l'autorisation préalable des substances chimiques dangereuses

699. L'interdiction des substances dangereuses comme action préventive présente un visage paradoxal, car elle se présente comme le mode historique de la réglementation en la matière, mais reste d'emploi exceptionnel (a). Face à ces difficultés, le législateur a introduit une procédure d'autorisation préalable pour les substances extrêmement préoccupantes (b).

a. *Des tentatives historiques exceptionnelles : l'interdiction des substances chimiques dangereuses*

700. Les luttes ouvrières contre les poisons industriels à la fin du XIX^e siècle. Les dangers de certains produits les plus toxiques sont connus depuis longtemps. Les effets nocifs du plomb,

1978. Une auteure évoque ainsi la « spécificité de certains modèles de protection des travailleurs ». C. VANULS, *op. cit.*, p. 361 et s.

de l'arsenic ou du cuivre apparaissent dans les classifications de Ramazzini dès le début du XVIII^e siècle¹⁹⁷⁹. À la fin de ce siècle, le développement de la chimie industrielle est également l'occasion d'études sur les dangers de leur utilisation¹⁹⁸⁰. Si la toxicité de certains produits est également reconnue juridiquement et sert de classement des ateliers répandant une odeur insalubre ou incommode au sens du décret impérial du 15 octobre 1810¹⁹⁸¹, leurs effets sur la santé des travailleurs ne justifient pas leur interdiction.

Le mouvement ouvrier naissant au XIX^e siècle lutte activement pour l'interdiction de certains de ces produits chimiques. Tel est le cas des peintres qui cherchent à proscrire l'usage du blanc de céruse, dérivé du plomb, connu pour causer le saturnisme¹⁹⁸², ou encore des ouvriers des manufactures d'allumettes qui revendiquent la prohibition du phosphore blanc causant des nécroses de la mâchoire¹⁹⁸³.

Malgré leur combativité et les connaissances médicales et scientifiques, ces luttes se heurtent à une difficulté : celle de la mise en balance de la protection de la santé des ouvriers, et des intérêts économiques. La production et l'utilisation de produits chimiques toxiques sont en effet des secteurs industriels clés¹⁹⁸⁴. Le poids de l'argument économique constitue un puissant frein contre toute velléité d'interdire ou de limiter substantiellement l'usage industriel de tels produits¹⁹⁸⁵. Aux

1979. Bernadino RAMAZZINI, *De morbis artificum diatriba (Traité des maladies des artisans)*, Padoue, 1700. Cf. *supra*, n° 37, p. 36 et s.

1980. Thomas LE ROUX, « L'effacement du corps de l'ouvrier. La santé au travail lors de la première industrialisation de Paris (1770-1840) », *Le Mouvement Social*, n° 234, 2011, p. 103. Par exemple, sur les acides et la distillation d'eaux-fortes (acide nitrique) : Jean-Baptiste FRESSOZ, « Circonvenir les *circumfusa*. La chimie, l'hygiénisme et la libéralisation des « choses environnantes » : France, 1750-1850 », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 56-4, 2009, p. 39 ; Thomas LE ROUX, « Du bienfait des acides. Guyton de Morveau et le grand basculement de l'expertise sanitaire et environnementale (1773-1809) », *Annales historiques de la Révolution française*, n° 383, 2016, p. 153.

1981. Décret impérial du 15 octobre 1810 relatif aux manufactures et ateliers qui répandent une odeur insalubre ou incommode. À l'occasion de l'Exposition universelle de Paris de 1867, les délégués ouvriers qui revendiquent la reconnaissance des maladies professionnelles et l'interdiction des produits dangereux s'appuient sur les décrets d'application du décret impérial du 15 octobre 1810 dénombant 88 espèces de professions insalubres, 89 dangereuses et 117 incommodes. Jean-Claude DEVINCK, « La lutte contre les poisons industriels et l'élaboration de la loi sur les maladies professionnelles », *Sciences Sociales et Santé*, 2010, p. 65. Sur ce décret, cf. *supra*, n° 56, p. 44 et s.

1982. Déjà un enjeu de lutte à la fin du XVIII^e siècle, l'interdiction du blanc de céruse fait l'objet de luttes importantes à partir de 1860, et surtout entre 1897 et 1900. Les peintres se constituent en syndicats et fédérations locales et nationales pour exiger l'interdiction absolue de la céruse et d'autres dérivés du plomb. Ils lancent une vaste campagne, reprise par l'*Aurore*, le journal de Clémenceau. *Ibid.* ; Judith RAINHORN, « De l'enjeu invisible à l'outil de mobilisation : le syndicalisme ouvrier à l'épreuve du saturnisme des peintres (France, début XX^e siècle) » in Anne-Sophie BRUNO, Erice GEERKENS, Nicolas HATZFELD et Catherine OMNÈS (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19^e-20^e siècles)*, coll. « Pour une histoire du travail », PUR, Rennes, 2011, p. 213-229 ; Vincent VIET, *Les voltigeurs de la république. L'inspection du travail en France jusqu'en 1914*, CNRS éditions, coll. « Histoire XX^e siècle », Paris, 1994, p. 285.

1983. Dans le dernier quart du XIX^e siècle, les ouvriers et ouvrières des manufactures d'allumettes entament trois grandes grèves pour réclamer l'interdiction du phosphore blanc. Ils n'obtiendront que le paiement des jours de congé maladie. En 1896, ils lancent une nouvelle action : un tiers de la main-d'œuvre de l'une des manufactures de région parisienne est en congé maladie. J.-C. DEVINCK, préc. Sur les grèves des allumettiers et la reconnaissance des maladies professionnelles à la fin du XIX^e siècle, cf. *supra*, n° 241, p. 147.

1984. À la fin du XVIII^e siècle, la céruse est un produit stratégique dans la concurrence commerciale avec l'Angleterre et la Hollande. Les interventions réglementaires relatives à la limitation de son emploi ont pour finalité de favoriser la production française. Laurence LESTEL, « La production de céruse en France au XIX^e siècle : évolution d'une industrie dangereuse », *Techniques & Cultures*, n° 38, 2002 ; T. LE ROUX, « L'effacement du corps de l'ouvrier... », préc. ; Jean-Paul LUCAS, « Historique de la réglementation relative à l'emploi de la céruse et des dérivés du plomb dans la peinture en France », *Environnement Risque & Santé*, n° 10, 2011, p. 316. Les manufactures d'allumettes utilisant du phosphore blanc sont rachetées et nationalisées par l'État en 1872. À l'instar de la fabrication du blanc de céruse, ce secteur industriel est stratégique pour l'État qui y tire une partie de ces ressources. J.-C. DEVINCK, préc.

1985. La réglementation sur l'emploi de céruse, par exemple, est constituée d'avancées et de reculs tout au long du XIX^e

revendications ouvrières de l'interdiction de certains procédés de fabrication dangereux pour la santé, les hygiénistes répondent que supprimer les dangers de l'industrie en supprimant l'industrie est un « procédé économique un peu sommaire »¹⁹⁸⁶. La formule – un peu fallacieuse – illustre combien la politique d'interdiction de produits ou de procédés de fabrication est dépendante de la volonté d'assurer la pérennité de ces industries. La réglementation se trouve circonscrite à l'imposition de l'emploi d'un produit de substitution moins nocif s'il existe¹⁹⁸⁷, ou à la prohibition de certaines concentrations seulement¹⁹⁸⁸.

701. Le rôle restreint de l'OIT dans l'interdiction des poisons industriels. L'action internationale en matière de réglementation des substances chimiques nocives ou dangereuses est ancienne, et à bien des égards, elle constitue même l'origine de l'institution internationale dédiée au travail. Avant même la création de l'OIT en 1919, la convention de Berne de 1906, adoptée sous l'égide de l'Association internationale pour la protection des travailleurs fondée six ans auparavant, interdit l'emploi de phosphore blanc dans la fabrication des allumettes¹⁹⁸⁹. Créée en 1919 par le Traité de Versailles au sortir de la Première Guerre mondiale, l'OIT est rapidement appelée à jouer un rôle moteur dans l'évolution de la réglementation applicable en santé au travail¹⁹⁹⁰. Saisie dans son ensemble, l'activité de l'OIT marque un développement important des connaissances sur la toxicité des substances dangereuses¹⁹⁹¹. Toutefois, les conventions ou les recommandations interdisant l'emploi de ces substances sont peu nombreuses. Outre le phosphore blanc, seuls les dérivés du plomb font l'objet d'une interdiction par l'OIT¹⁹⁹².

.....
siècle. Une première interdiction du conditionnement de la céruse en pain par une ordonnance royale de 1823 est levée deux ans plus tard. L. LESTEL, préc. Dans la foulée de la Révolution de 1848, la II^e République interdit l'usage du blanc de céruse dans les travaux publics (arrêté du 24 août 1849 et circulaire du 15 février 1952), qui restera lettre morte avec le début du Second Empire. J.-C. DEVINCK, préc.

1986. H. NAPIAS, « Les revendications ouvrières au point de vue de l'hygiène », *Revue d'Hygiène et de Police Sanitaire*, 1890, p. 675. Cité par J.-C. DEVINCK, préc.

1987. Le blanc de zinc est connu des chimistes à la fin du XVIII^e siècle comme substitut du blanc de céruse (T. LE ROUX, « Du bienfait des acides... », préc.). Ce substitut est prescrit par la réglementation de la II^e République. La redécouverte du blanc de zinc à cette période par Leclair, ancien berger devenu peintre puis patron, lui vaudra la Légion d'honneur en 1949. Léon BONNEFF et Maurice BONNEFF, *Les métiers qui tuent : enquête auprès des syndicats ouvriers sur les maladies professionnelles*, Bibliographie sociale, coll. « Bibliothèque d'études ouvrières », Paris, 1900, p. 21 et s. Devant la lutte des ouvriers des fabriques d'allumettes, l'État fait droit à leurs demandes d'interdiction. Cependant, l'interdiction du phosphore blanc est conditionnée à l'usage d'un substitut techniquement efficace et économiquement viable. L'État sollicite un produit de substitution des chimistes. En 1898 le phosphore blanc est remplacé par le sequisulfure de phosphore. J.-C. DEVINCK, préc.

1988. À partir de 1900, une série d'arrêtés limitent l'emploi de la céruse et de certains dérivés du plomb. Cette première réglementation aboutit à la loi du 10 juillet 1909, relative à l'emploi de la céruse dans les travaux de peintures exécutés tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des bâtiments (*JORF* du 22 juillet 1909), qui continue d'autoriser l'emploi de certains dérivés du plomb en deçà de certaines concentrations. Si l'article 1.2 de la convention OIT n° 13 du 19 novembre 1921 étend la limitation à d'autres dérivés du plomb, elle continue de les autoriser sous certaines concentrations.

1989. Jean-Michel SERVAIS, *Droit international du travail*, Larcier, coll. « Droit international », Bruxelles, 2015, p. 226. Sur les origines de la coopération internationale en matière d'hygiène et de sécurité au travail : « L'action internationale en faveur de la sécurité industrielle », *RIT*, n° LIX, 1949, p. 1.

1990. Sur les types d'action de l'OIT, cf. *supra*, n° 580, p. 312 et s. Egalement, pour son action sur les substances chimiques au-delà de l'interdiction, cf. *infra*, n° 712, p. 379.

1991. Outre l'*Encyclopédie d'hygiène, de pathologie et d'assistance sociale*, publiée entre 1930 et 1932 et le *Vade-mecum de l'hygiéniste* publié en 1936, la section d'hygiène industrielle publie plusieurs monographies sur des substances dangereuses pour les travailleurs (aniline, acétylène, cellulose notamment). « L'action internationale en faveur de la sécurité industrielle », préc.; BIT, *Hygiène du travail. Encyclopédie d'hygiène, de pathologie et d'assistance sociale*, OIT, vol. I et II, Genève, 1930-1932; BIT, *Vade-mecum de l'hygiéniste du travail. Méthodes de recherche et d'analyse*, OIT, Genève, 1936.

1992. Recommandation n° 6 sur le phosphore blanc du 28 novembre 1919, recommandant l'adhésion à la Convention

702. L'adoption de normes par la convention. La première est liée à la reconnaissance par l'ensemble des États membres de la nocivité des substances et de la nécessité de les interdire, ce qui, devant les enjeux industriels importants, est loin d'être acquis. La seconde raison est davantage liée à l'organisation interne du BIT où sont distinguées la section d'hygiène industrielle et la section de sécurité industrielle. La première section publie de nombreuses études sur la toxicité de certaines substances, mais s'efforce surtout de s'assurer de leur reconnaissance comme maladies professionnelles. La seconde section est orientée vers la prévention des seuls accidents, et moins des maladies professionnelles¹⁹⁹³.

703. L'extension sans effets des possibilités d'interdiction des substances chimiques dangereuses dans le code du travail. Au sortir de la Seconde Guerre mondiale, le code du travail prévoit explicitement la possibilité pour le ministre du Travail d'interdire certains produits chimiques nocifs. Si les réformes successives étendent ces possibilités d'interdiction, cette mesure demeure d'emploi exceptionnel.

La loi du 10 juillet 1948¹⁹⁹⁴ constitue la première réglementation dans le code du travail à viser de façon générique les produits nocifs utilisés dans l'industrie¹⁹⁹⁵. Dans son article 80, le code du travail prévoit que des règlements peuvent interdire leur emploi dans l'exécution de certains travaux, et ce même lorsque ces travaux sont exécutés par le chef d'établissement lui-même ou un travailleur indépendant. Outre l'interdiction du plomb et de ses dérivés dans certains types de travaux¹⁹⁹⁶, vont se voir interdits les dissolvants comportant des hydrocarbures benzéniques¹⁹⁹⁷, ainsi que certains composés arsenicaux¹⁹⁹⁸.

704. Ces possibilités d'interdiction sont progressivement étendues. À la suite de la transposition de la directive du 27 juin 1967¹⁹⁹⁹, le code du travail adopte la terminologie communautaire ce qui

.....
internationale de Berne de 1906. Convention n° 13 concernant l'emploi de la céruse dans la peinture du 19 novembre 1921. L'encadrement plus large des produits chimiques dangereux est plus tardif et ne repose pas exactement sur l'interdiction, mais sur l'effort de substitution, *cf. infra*, n° 771, p. 406.

1993. « L'action internationale en faveur de la sécurité industrielle », préc. L'auteur, inconnu ne mentionne guère les travaux de la section d'hygiène industrielle sur les maladies professionnelles. Voir également : Isabelle LESPINET-MORET, « L'OIT et la question du risque : signalement, expertise et prévention dans l'entre-deux-guerres » in Catherine OMNÈS et Laure PITTI (dir.), *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention au 20^e siècle. La France au regard des pays voisins*, coll. « Pour une histoire du travail », PUR, Rennes, 2009, p. 91-103 ; Isabelle LESPINET-MORET, « Hygiène industrielle, santé au travail. L'OIT productrice de normes, 1919-1939 » in Isabelle LESPINET-MORET et Vincent VIET (dir.), *L'organisation internationale du travail. Origine, développement, avenir*, coll. « Pour une histoire du travail », Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2011, p. 63-75 ; Thomas CAYET, Paul-André ROSENTAL et Maris THÉBAUD-SORGER, « How international organisations compete : occupational safety and health at the ILO, a diplomacy of expertise », *Journal of modern european history*, n° 7, 2009, p. 265.

1994. Loi n°48-106 relative à la mise en vente et à l'emploi de produits nocifs à usage industriel du 10 juillet 1948 ; *JORF*, 11 juillet 1949, p. 6739.

1995. Les vendeurs et distributeurs ainsi que les chefs d'établissement où les produits sont utilisés doivent étiqueter les emballages en indiquant la nature du produit. Sur l'emballage et l'étiquetage des produits, *cf. infra*, n° 983, p. 520.

1996. Décret n° 48-2934 du 30 décembre 1948 portant interdiction d'emploi de la céruse, du sulfate de plomb et de l'huile de lin plombifère dans les travaux du bâtiment ; *JORF* du 4 janvier 1949, p. 225.

1997. Décret n° 48-2033 du 29 décembre 1948 portant règlement d'administration publique relatif à l'interdiction d'emploi de certains dissolvants renfermant des hydrocarbures benzéniques pour l'exécution de certains travaux ; *JORF* du 4 janvier 1949, p. 225.

1998. Décret n° 51-73 du 19 janvier 1951 portant règlement d'administration publique relatif à l'interdiction de l'emploi de « passivants » à base de composés arsenicaux ; *JORF* du 21 janvier 1951, p. 783.

1999. Directive n° 67/548/CEE concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives relatives à la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses du 27 juin 1967 ; *JOCE n°L*

a pour effet d'étendre considérablement le champ des possibles interdictions réglementaires²⁰⁰⁰. En effet, ce ne sont plus les seuls produits qui sont visés, mais les *substances* et *préparations*, y compris les substances naturelles non transformées²⁰⁰¹. Le champ matériel de l'interdiction est étendu à toute composition chimique même non produite par l'homme. De plus, le caractère dangereux est désormais préféré à la nocivité. Le danger inclut l'ensemble des caractéristiques des substances (toxiques, explosibles, comburantes, inflammables, corrosives ...), là où la nocivité vise seulement les risques pour la santé, produits par l'inhalation, l'ingestion ou la pénétration cutanée²⁰⁰². Le champ matériel de l'article L. 231-7 (ancien article 80) du code du travail s'en trouve considérablement étendu. Enfin, il n'est plus fait référence à l'usage industriel, mais aux seuls utilisateurs, s'appliquant donc « non seulement aux utilisateurs industriels, mais encore aux commerçants, offices ministériels, etc., c'est-à-dire à tous les établissements visés par la législation en matière d'hygiène et de sécurité du travail »²⁰⁰³. Cette modification constitue également une extension certaine du champ de l'interdiction que peut édicter le pouvoir réglementaire.

705. La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail étend encore les possibilités d'interdiction²⁰⁰⁴. Elles visent non plus seulement l'emploi, mais également la fabrication et l'importation des substances dangereuses²⁰⁰⁵.

706. Quoique le code du travail ait ouvert plus largement les possibilités d'interdiction des substances chimiques dangereuses, les règlements et décrets faisant usage de cette possibilité restent peu nombreux. À l'instar des premières réglementations du XIX^e siècle, ou des normes de l'OIT, l'interdiction, quand elle existe, n'est que rarement absolue. Elle est limitée à certains travaux ou à certaines concentrations, comme l'illustre le décret du 6 juillet 1992 relatif à l'interdiction de l'amiante²⁰⁰⁶.

Devant les limites de l'interdiction et dans la perspective de construction d'un marché commun, le droit communautaire a profondément modifié le système de contrôle des substances chimiques dangereuses.

.....
196, 16 août 1967.

2000. Loi n° 71-410 portant modification des dispositions du Chapitre IV du Titre II du Livre II du code du travail du 7 juin 1971 ; *JORF*, 8 juin 1971, p. 5494.

2001. Art. 2. 1. a), Directive n° 67/548/CEE, préc. Les substances chimiques sont définies comme « les éléments chimiques et leurs composés comme ils se présentent à l'état naturel ou tels qu'ils sont produits par l'industrie » et les préparations comme « les mélanges ou solutions qui sont composées de deux ou plusieurs substances ».

2002. Art. 2.2., i), loi n° 71-410 du 7 juin 1971, préc

2003. Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales, sur le projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, portant modification des dispositions du chapitre IV du titre II du livre II du code du travail du 1971 ; *JORF Débats Parlementaires*, 26 mai 1971, p. 542.

2004. Loi n°76-1106 relative au développement de la prévention des accidents du travail du 6 décembre 1976 ; *JORF*, 7 décembre 1976, p. 7028. L'article L. 231-7 du code du travail dispose que « dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail, peuvent être limitées, réglementées ou interdites la fabrication, la mise en vente, la vente, l'importation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs ».

2005. A. REBIÈRE, « Réglementation des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs », *Droit social*, 1977, spé. 50. La loi ouvre également à la réduction progressive de modes d'organisation du travail nocif.

2006. Décret n° 92-634 du 6 juillet 1992 modifiant le décret n° 77-949 du 17 août 1977 modifié relatif aux mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé à l'action des poussières d'amiante ; *JORF* n° 159 du 10 juillet 1992, p. 9294. L'article 1 bis dispose que seule « la projection d'amiante par flocage et les activités qui impliquent l'incorporation de matériaux isolant ou insonorisant de densité inférieure à 1 g/cm3 contenant de l'amiante sont interdites ».

b. Nouvelle voie européenne :

l'autorisation préalable des substances chimiques extrêmement préoccupantes

707. Le règlement REACH du 18 décembre 2006 introduit un système unique dit intégré d'enregistrement, d'évaluation, d'autorisation des substances chimiques, en remplacement des nombreuses directives précédemment en vigueur²⁰⁰⁷. À l'interdiction ponctuelle *a posteriori* est ainsi substitué un système d'enregistrement et d'autorisation des substances chimiques avant toute mise sur le marché.

708. L'enregistrement des substances constitue le pivot du système REACH. Les producteurs sont tenus de les déclarer à l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA), selon le principe « pas de données, pas de marché »²⁰⁰⁸. Le dossier à fournir comporte de nombreuses précisions sur la composition chimique, les propriétés et les risques avérés ou suspectés que font peser ces substances sur l'environnement ou les personnes – travailleurs et consommateurs –²⁰⁰⁹. Partant, l'Agence européenne ou les États membres classent les substances selon les critères établis par le règlement. Les substances chimiques classées comme extrêmement préoccupantes sont soumises à un régime d'autorisation²⁰¹⁰. Sont rangées sous cette catégorie, les substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, de catégorie 1 et 2 (CMR), les substances persistantes, bio-accumulables et toxiques (PBT) et les substances identifiées comme ayant des effets graves et irréversibles sur l'être humain et l'environnement²⁰¹¹. L'autorisation est accordée si le risque que font peser ces substances sur l'environnement et la santé est « valablement maîtrisé ». Le risque est dit maîtrisé en raison de deux conditions : si l'exposition ne dépasse pas certains seuils et si sa gravité et sa probabilité de réalisation sont négligeables²⁰¹². Si cette preuve ne peut être rapportée par le dossier du producteur, l'autorisation peut être accordée « s'il est démontré que les avantages socio-économiques l'emportent sur les risques qu'entraîne l'utilisation de la substance pour la santé humaine ou l'environnement, et que s'il n'existe pas de substances ou de technologies de

2007. Règlement CE n°1907/2006 du 18 décembre 2006, concernant l'enregistrement, l'évaluation et l'autorisation des substances chimiques, ainsi que les restrictions applicables à ces substances (REACH), instituant une agence européenne des produits chimiques, modifiant la directive 1999/45/CE et abrogeant le règlement (CEE) n° 793/93 du Conseil et le règlement (CE) n°1488/94 de la Commission ainsi que la directive 76/769/CEE du Conseil et les directives 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE et 2000/21/CE de la Commission ; *JOUE* L 376/1 du 30 décembre 2006. C. VANULS, *op. cit.*, p. 63. Olivia HOTTAT et Arnaud VAN WAAYENBERGE, « Le programme REACH : Règlement ou régulation ? », *Rev. UE*, 2011, p. 46 ; Raphaël ROMI, « À propos du projet REACH : quel rythme pour quelle révolution sanitaire ? », *RDSS*, 2006, p. 238. Armand LATTES, « Risques chimiques accidentels et chroniques. Regards sur le règlement REACH » in Marie-Pierre BLIN-FRANCHOMME et Isabelle DESBARATS (dir.), *Droit du travail et droit de l'environnement. Regards croisés sur le développement durable*, coll. « Axe Droit », Lamy, Rueil-Malmaison, 2010, p. 57-71.

2008. Art. 5, règlement REACH préc.

2009. De ce point de vue, le système REACH enrichit l'information transmise aux autorités, mais également aux autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement. Sur l'information comme mesure de prévention, *cf. infra*, n° 979, p. 517 et s.

2010. Art. 55 et suivants, règlement REACH, préc.

2011. Art. 57, règlement REACH, préc.

2012. L'annexe I du règlement, dans son point 6.4., précise que « pour chaque scénario d'exposition, le risque pour les personnes et l'environnement peut être considéré comme étant valablement maîtrisé au cours du cycle de vie de la substance découlant de la fabrication et des utilisations identifiées, si :

- les niveaux d'exposition estimés à la section 6.2 ne dépassent pas la DNEL ou la PNEC pertinent(e), tels que déterminés aux sections 1 et 3, respectivement, et
- la probabilité et la gravité d'un événement qui se produirait à cause des propriétés physicochimiques de la substance, telles que déterminées à la section 2, sont négligeables. »

remplacement appropriées »²⁰¹³. L'autorisation est octroyée pour une durée limitée et un usage spécifique unique. Elle peut être réexaminée²⁰¹⁴. En outre, en vertu du règlement REACH, des restrictions à la mise sur le marché des substances peuvent être adoptées. Avec cette procédure en quatre étapes – enregistrement, évaluation, autorisation, restriction – l'une des innovations du règlement REACH sur le plan de la prévention vise à un contrôle des substances chimiques en amont de leur utilisation²⁰¹⁵.

Le règlement REACH, quoiqu'il ait permis l'enregistrement et l'évaluation de nombreuses substances n'a pas conduit à interdire ou à restreindre largement celles parmi les plus dangereuses pour la santé des travailleurs. La procédure d'autorisation, bien que largement décriée par les lobbys des industries chimiques, impose en effet, une définition conciliante et une appréciation souple de la maîtrise du risque²⁰¹⁶.

709. La tentative de conciliation entre les intérêts économiques et industriels et la protection de la santé et de l'environnement freine autant l'interdiction que le contrôle préalable de l'usage des substances dangereuses dans l'entreprise. Les limites imposées à ces deux modalités d'intervention étatique dans la protection de la santé des travailleurs dévoilent en filigrane toute l'étendue et les conditions de l'autorisation et de l'usage des substances dangereuses : le contrôle ou la maîtrise des risques. Au fil de ces modalités d'intervention, la place des seuils d'exposition se dégage progressivement.

2. La juridification des seuils d'exposition aux substances chimiques et aux rayons dangereux

710. Les seuils d'exposition appliqués aux substances chimiques et aux rayons ionisants sont un élément essentiel dans l'émergence du mode de prévention dédié aux risques d'exposition. Les seuils apparaissent déjà au début du XX^e siècle pour définir les exceptions aux interdictions des produits nocifs. Ils sont désormais partie intégrante de la procédure d'autorisation des substances chimiques dangereuses du règlement REACH et permettent au fabricant de prouver que le risque est valablement maîtrisé. Ces seuils d'exposition sont pourtant d'abord l'œuvre de médecins hygiénistes. Il s'agit dès lors de s'interroger plus précisément sur la manière dont ces seuils ont pénétré la norme juridique. Ce que les développements qui suivent visent à retracer n'est pas tant l'intérêt pour les

2013. Art. 60, règlement REACH, préc. Sur le remplacement des substances chimiques dangereuses et le principe de substitution, cf. *infra*, n° 769, p. 405 et s.

2014. Art. 64, Règlement Reach, préc.

2015. De fait, il participe du développement en droit du travail du principe de précaution. C. VANULS, *op. cit.*, p. 363 ; Caroline VANULS, « Regards sur la précaution en droit du travail », *RDT*, 2016, p. 16 ; Marie-Cécile AMAUGER-LATTES, « La gestion du risque chimique dans l'entreprise : vers un principe de précaution face aux risques incertains » in Marie-Pierre BLIN-FRANCHOMME et Isabelle DESBARATS (dir.), *Droit du travail et droit de l'environnement. Regards croisés sur le développement durable*, coll. « Axe Droit », Lamy, Rueil-Malmaison, 2010, p. 73-88.

2016. Rémi LEFÈVRE, « Cinq ans de mise en oeuvre du règlement REACH par l'Agence européenne des produits chimiques : bilan d'étape et perspectives », *Rev. UE*, 2012, p. 295. Si le règlement REACH favorise dans la collecte de données sur les substances chimiques dangereuses, leur classement ne rend pas encore tout à fait compte de l'ampleur du risque chimique professionnel (et notamment des cancérogènes). Ellen IMBERNON, « Quelle place pour les risques professionnels dans la santé publique ? », *Santé Publique*, n° 20, 2008, p. 9. Plus généralement sur l'efficacité de ces dispositifs : Aimilia IOANNIDOU, « Les mécanismes juridiques européens en matière sanitaire et environnementale en quête d'efficacité », *Rev. UE*, 2018, p. 213. Voir également sur l'usage des seuils et des valeurs d'exposition : Emmanuel HENRY, *Ignorance scientifique & inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Presses de Science Po, coll. « Académique », Paris, 2017, p. 181.

seuils dans l'intervention étatique²⁰¹⁷ que, plus spécifiquement, leur progressive juridification²⁰¹⁸ dans les relations entre employeurs et travailleurs.

a. *L'émergence des seuils limites d'exposition en droit international et en droit communautaire*

711. Les hygiénistes de l'Entre-deux-guerres et la recherche des seuils de tolérance aux substances chimiques et rayons ionisants. Le souci de contenir l'exposition aux substances chimiques dangereuses et aux rayons ionisants dans des limites tolérables pour le corps humain apparaît dans l'Entre-deux-guerres. Dans les années 1920, l'URSS recommande ainsi des concentrations maximales, inférieures au seuil de tolérance, pour certaines substances chimiques, et étendant la liste au fil des années²⁰¹⁹. Dans les années 1940, les hygiénistes américains²⁰²⁰, puis français²⁰²¹ recommandent également de respecter des seuils limites pour un certain nombre de substances. Le BIT, dans son œuvre de collecte et de diffusion des données scientifiques et des bonnes pratiques, favorise le développement de cette attention au seuil de tolérance des substances chimiques²⁰²². Parallèlement, les découvertes sur la nocivité des rayons ionisants, notamment des rayons X, et la nécessité de protéger ceux qui y sont exposés²⁰²³, favorisent le développement de la notion de dose de tolérance aux rayons ionisants, formellement adoptée dans les années 1930 par la Commission internationale de protection radiologique (CIPR).

La notion de dose ou seuil de tolérance manifeste la prégnance du regard médical qui cherche à établir un seuil d'innocuité de l'exposition aux substances chimiques dangereuses ou aux rayons ionisants. En effet, si les seuils et doses de tolérance peuvent être qualifiés de normes, il n'en demeure pas moins qu'elles ne constituent pas – encore – des normes juridiques²⁰²⁴. Toutefois, à mesure que ces seuils sont utilisés comme modalité de prévention des risques, ils se juridiquent et deviennent plutôt des seuils limites ou doses maximales permises, admissibles, autorisées ou recommandées²⁰²⁵.

2017. Sur cette question : Florence BELLIVIER et Christine NOIVILLE, « Pour une réhabilitation des seuils en droit de la santé et de l'environnement », *Cahiers Droit, Sciences & Technologies*, 2014, p. 107.

2018. La juridification désigne ici « la réception, par un système de droit, de normes existant en dehors de lui et transformée en norme ou en catégories de ce système » Antoine JEAMMAUD, « Introduction à la sémantique de la régulation juridique » in Jean CLAM et Gilles MARTIN (dir.), *Les transformations de la régulation juridique*, coll. « Droit et société. Recherches et travaux », LGDJ, Paris, 1998, p. 47-72, spé. 63.

2019. Jean-Claude DEVINCK, « Les racines historiques de l'usage contrôlé de l'amiante (1947-1977) » in Anne-Sophie BRUNO, Eric GEERKENS, Nicolas HATZFELD et Catherine OMNÈS (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19^e-20^e siècles)*, coll. « Pour une histoire du travail », PUR, Rennes, 2011, p. 243-254.

2020. Fixées par l'*American Conference of Governmental Industrial Hygienists*, pour la première fois en 1946, puis réévaluées chaque année : *ibid.* Les travaux de cette organisation sont également cités dans la *Revue internationale du travail* : Kingsley KAY, « Le milieu de travail et les industries chimiques », *RIT*, n° LXXII, 1955, p. 423.

2021. J.-C. DEVINCK, « Les racines historiques... », *op. cit.*

2022. BIT, *Vade-mecum de l'hygiéniste du travail. Méthodes de recherche et d'analyse*, *op. cit.*

2023. D'abord les chercheurs, puis à mesure que se développe l'usage des rayons ionisants pour l'imagerie médicale, le personnel de la radiologie médicale. Olivier GODARD et Jacques LOCHARD, « L'histoire de la radioprotection, un antécédent du principe de précaution », *CECO*, n° 995, 2005.

2024. K. KAY, préc. Ces normes constituent moins la prescription d'un devoir être (normativité) que la détermination de ce qu'un corps humain peut normalement supporter (normalité), défini par une moyenne : Danièle LOCHAK, « Droit, normalité, normalisation » in, *Le droit en procès*, coll. « Publications du CURAPP », PUF, Paris, 1983. Sur les rapports entre la norme et la moyenne en médecine : Georges CANGUILHEM, *Le normal et le pathologique*, PUF, rééd. (1^{er} éd. 1966), coll. « Quadrige », Paris, 2013, p. 127 et s.

2025. Sur cette évolution en matière de radioprotection : O. GODARD et J. LOCHARD, préc.

712. L'intégration des seuils d'exposition aux normes de l'OIT. La fin de la Seconde Guerre mondiale marque un tournant dans l'usage des seuils et doses en matière de prévention du risque chimique et du risque radiologique. Seuils et doses de tolérance intègrent peu à peu la sphère juridique.

En matière de risque chimique, l'OIT adopte le terme « taux-limites » de concentration de substances chimiques dangereuses. Dès 1949, un règlement-type de sécurité²⁰²⁶, précise que l'atmosphère des ateliers doit être contrôlée périodiquement « afin de vérifier que le taux de concentration des poussières, fibres, fumées, gaz, brouillards ou vapeurs de nature irritante ou toxique ne dépasse pas les taux-limites fixés par l'autorité compétente et révisés périodiquement par celle-ci, au fur et à mesure des acquisitions nouvelles en matière de pathologie du travail »²⁰²⁷. L'annexe III au Règlement-type liste les « taux limites », simplement indicatifs, de près de deux cents substances, par référence aux travaux de *l'American Conference of Governmental Industrial Hygienists*. Ces taux-limites s'entendent de seuils d'exposition moyenne sur une période donnée, et non d'une limite infranchissable²⁰²⁸.

En matière de radioprotection, les années 1950 voient la Commission internationale de protection radiologique (CIPR) retenir le terme de « dose maximale admissible » de préférence à celui de tolérance, et fixer des seuils pour le public et pour les travailleurs. Ces doses sont reprises en 1959 par l'OIT qui modifie le Règlement-type de sécurité de 1949 pour y intégrer des règles sur les rayons ionisants²⁰²⁹.

En droit national, l'usage des seuils ou doses limites est plus tardif²⁰³⁰.

b. L'intégration des seuils limites d'exposition en droit interne

713. Les doses maximales admissibles en matière de rayons ionisants. La conclusion du Traité Euratom du 25 mars 1957, instituant la Communauté européenne de l'énergie atomique, a un effet déterminant pour les rayons ionisants. Dans ses articles 30 et 31, le Traité Euratom fait référence aux « doses maximales admissibles » pour la protection sanitaire de la population et des travailleurs²⁰³¹. Le code du travail voit ainsi apparaître la notion, pour les seuls rayons ionisants, avec un décret du 15 mars 1967²⁰³².

²⁰²⁶. Sur ce règlement-type, cf. *supra*, n° 579, p. 311 et s.

²⁰²⁷. Règle n° 186, BIT, *Règlement-type de sécurité des établissements industriels à l'usage des gouvernements et de l'industrie*, Genève, OIT, 1949, p. 380.

²⁰²⁸. C'est la conception dite américaine, opposée à la conception soviétique. Sur ces oppositions sur fond de Guerre froide dans les débats d'experts internationaux : J.-C. DEVINCK, « Les racines historiques... », *op. cit.*

²⁰²⁹. Règle n°206, BIT, *Règlement-type de sécurité des établissements industriels à l'usage des gouvernements et de l'industrie*, préc., modifié en 1959, p. 450.

²⁰³⁰. En dehors de quelques exceptions comme le décret n°47-1620 du 23 août 1947 portant règlement d'administration publique en ce qui concerne les mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements dont le personnel est exposé à l'intoxication benzolique ; *JORF* du 28 août 1947. Il fixe la teneur maximale de l'atmosphère en benzol à 0,1g/m³.

²⁰³¹. Pour sa mise en œuvre est adoptée la directive du 20 février 1959, fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des radiations ionisantes ; *JOCE L* 221/59 du 20 février 1959.

²⁰³². Décret n°67-228 du 15 mars 1967 portant règlement d'administration publique relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants ; *JORF* du 22 mars 1967, p. 2754. Ce décret définit les traits essentiels et encore d'actualité de la radioprotection sur les lieux de travail. Le décret précède la ratification par la France en 1971 de la convention OIT n°115 du 22 juin 1960 sur la protection contre les radiations.

714. Les valeurs limites d'exposition aux substances chimiques dangereuses. L'usage des seuils d'exposition limite en matière de substances chimiques s'impose avec plus de difficulté. Quoiqu'envisagé depuis longtemps, les autorités publiques et l'INRS sont réticents à l'emploi de seuils limites d'exposition. Les seuils, selon l'INRS, admettent une nuisance résiduelle, et tracent une frontière administrative ou réglementaire entre l'effet dangereux ou non des substances, sans toujours reposer sur des bases scientifiques suffisantes²⁰³³.

Dans les années 1970 seulement, la France commence à adopter l'usage des seuils limites d'exposition. Les premières valeurs limites d'exposition professionnelle sont fixées sous l'effet de la transposition de la convention OIT n°136 relative au benzène du 23 juin 1971²⁰³⁴ par un décret du 9 novembre 1973²⁰³⁵. L'amiante constitue une étape-clé dans l'usage du seuil limite d'exposition comme mesure de prévention du risque chimique. Alors qu'un tableau de sécurité sociale introduit l'asbestose²⁰³⁶ dans la liste des maladies professionnelles en 1945, est également évoquée une mesure de prévention : la limitation du taux d'empoussièrément. L'usage de seuils limites apparaît, pour certaines organisations syndicales, un pis-aller à l'interdiction de la substance²⁰³⁷. La reconnaissance du caractère cancérogène de l'amiante à la fin des années 1960²⁰³⁸ et les luttes sociales autour du produit dans les années 1970 relancent la question de l'exposition professionnelle à l'amiante²⁰³⁹.

2033. INRS, *Valeurs admises pour les concentrations de certaines substances dangereuses dans l'atmosphère des lieux de travail*, Paris, INRS, 1985. Cité par : J.-C. DEVINCK, « La lutte contre les poisons industriels et l'élaboration de la loi sur les maladies professionnelles », préc. Voir également : E. HENRY, *op. cit.*, p. 131 et s.

2034. Convention OIT n°136 du 23 juin 1971 concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène. Dans son article 6 elle prévoit que : « lorsque les travailleurs sont exposés au benzène ou à des produits renfermant du benzène, l'employeur doit faire en sorte que la concentration de benzène dans l'atmosphère des lieux de travail ne dépasse pas un maximum à fixer par l'autorité compétente, à un niveau n'excédant pas la valeur plafond de 25 parties par million (80 mg/m³) ».

2035. Décret n°73-1032 du 9 novembre 1973 portant publication des conventions internationales du travail n° 135 concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, et n° 136 concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène ; *JORF* du 16 novembre 1973, p. 12156.

2036. L'asbestose est la fibrose pulmonaire induite par l'inhalation de fibres d'amiante. Le nom provient du terme asbeste qui désigne les minéraux à structure filamenteuse dont fait partie l'amiante.

2037. J.-C. DEVINCK, « Les racines historiques... », *op. cit.*

2038. Les recommandations de la Commission européenne sur les maladies professionnelles font état du cancer du poumon causé par l'amiante en 1962. « Recommandations de la Commission de la CEE », *JOCE*, d. d. 31.8., n° 80, 23 juillet 1962. Le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC, dépendant de l'OMS) classe l'amiante comme un cancérogène probable en 1973 et en cancérogène certain pour l'homme en 1977.

2039. Dans les années 1970, plusieurs enquêtes d'inspecteurs du travail mettent en cause le travail de l'amiante dans des conditions catastrophiques dans le développement massif de l'asbestose, du cancer du poumon et du mésothéliome chez ces travailleurs. Dans cette dynamique, s'ouvre une lutte contre l'usage de l'amiante autour du Comité intersyndical anti-amiante de Jussieu. Composé pour une part de chercheurs sensibilisés à la lutte pour l'amélioration des conditions de travail, le comité s'inquiète de la présence d'amiante dans le flochage des tours de l'université. Il s'organise et se rapproche des usines où l'amiante est grandement utilisée et particulièrement Ferodo à Condé-sur-Noireau et Amisol près de Clermont-Ferrand. L'une et l'autre de ces usines mènent dans les années 1970 une série de grèves, avec occupation (ayant donné lieu à un arrêt commenté : Gérard LYON-CAEN, « L'occupation des lieux de travail et la procédure civile », *Droit ouvrier*, 1977.) L'ensemble de ces analyses et regards croisés de chercheurs et de travailleurs de l'amiante aboutit à un ouvrage publié en 1977 : Collectif intersyndical sécurité des UNIVERSITÉS-JUSSIEU, CFTD, CGT et FEN, *Danger ! Amiante*, F. Maspero, 334, coll. « Cahiers Libres », 1977. Odette HARDY-HÉMERY, « Éternit et les dangers de l'amiante-ciment, 1922-2006 », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 56-1, 2009, 1 ; Emmanuel HENRY, « Du silence au scandale. Des difficultés des médias d'information à se saisir de la question de l'amiante », *Réseaux*, n° 122, 2003, 6 ; Emmanuel HENRY, « Quand l'action publique devient nécessaire : qu'a signifié « résoudre » la crise de l'amiante ? », *Revue française de science politique*, n° 54, 2004, p. 289 ; J.-C. DEVINCK, « Les racines historiques... », *op. cit.* ; Roger LENGLET, *L'affaire de l'amiante*, La Découverte, coll. « Enquêtes », Paris, 1996.

L'interdiction étant, devant le puissant lobby de l'amiante, inenvisageable à l'époque, des valeurs limites d'exposition sont fixées par le décret du 17 août 1977 réglementant l'usage de l'amiante²⁰⁴⁰.

715. Le droit de l'Union européenne va donner une perspective plus générale, à ces dispositions limitées à quelques substances chimiques. À la suite de la directive-cadre du 27 novembre 1980 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail²⁰⁴¹, une série de directives étend progressivement la liste des substances pour lesquelles des valeurs limites d'exposition sont fixées²⁰⁴². Il faut ainsi attendre un décret du 7 décembre 1984 pour qu'apparaisse en droit français la première disposition d'ordre général relative aux valeurs limites du niveau d'empoussièrément et de certaines substances chimiques dangereuses²⁰⁴³. Ainsi, la fixation de seuils limites d'exposition pour les substances chimiques apparaît comme une mesure de prévention d'ordre général, ayant vocation à couvrir un nombre de plus en plus important de substances.

716. Seuils d'exposition contraignants et seuils d'exposition indicatifs. Jusqu'au début des années 2000, se distinguent deux sources juridiques des valeurs limites d'exposition. Les valeurs limites contraignantes sont fixées par voie réglementaire, tandis que les valeurs limites simplement indicatives sont fixées par voie de circulaire. Ces dernières sont cantonnées aux marges des sources formelles du droit, parmi les « petites » sources du droit²⁰⁴⁴. La pleine intégration des valeurs limites d'exposition parmi les sources formelles du droit résulte de la nouvelle architecture imposée par les directives de l'Union européenne²⁰⁴⁵, transposée dans un décret du 23 novembre 2003 relatif à la prévention du risque chimique²⁰⁴⁶. Désormais, valeurs limites d'exposition contraignantes et

2040. Décret n°77-949 du 17 août 1977 relatif aux mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé à l'action des poussières d'amiante ; *JORF* du 20 août 1977, p. 4304. Art. 2 : « La concentration moyenne en fibre d'amiante de l'atmosphère inhalée par le salarié durant sa journée de travail ne doit pas dépasser deux fibres par centimètres cubes, seules étant considérées les fibres de plus de cinq microns de longueurs, et de trois microns au plus de largeur, et dont le rapport longueur/largeur excède trois ».

2041. Directive-cadre du 27 novembre 80/1107/CEE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail ; *JOCE L* 327 du 03 décembre 1980.

2042. Directive 91/322/CEE de la Commission, du 29 mai 1991, relative à la fixation de valeurs limites de caractère indicatif par la mise en œuvre de la directive 80/1107/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail. Directive 96/94/CE de la Commission du 18 décembre 1996 relative à l'établissement d'une deuxième liste de valeurs limites de caractère indicatif en application de la directive 80/1107/CEE du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail. Directive 98/24/CE du Conseil du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail. Directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

2043. Décret n° 84-1093 du 7 décembre 1984 modifiant les sections I et VII du chapitre II du titre III du livre II du code du travail (2^e partie) ; *JORF* du 8 décembre 1984, p. 3775. Art. R. 235-1-5 c. trav. anc. : « Dans les locaux à pollution spécifique, les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l'atmosphère inhalée par une personne, évaluées sur une période de huit heures, ne doivent pas dépasser respectivement 10 et 5 milligrammes par mètre cube d'air. Des prescriptions particulières prises en application du 2^o de l'article L. 231-2 déterminent le cas échéant :
1^o D'autres limites que celles qui sont fixées au premier alinéa ci-dessus pour certaines variétés de poussières ;
2^o Des valeurs limites pour des substances telles que certains gaz, aérosols liquides ou vapeurs et pour des paramètres climatiques ».

2044. Stéphane GERRY-VERNIÈRES, *Les « petites » sources du droit. À propos des sources étatiques non contraignantes*, Economica, coll. « Recherches juridiques », Paris, 2012.

2045. Directive 98/24/CE

2046. Décret n° 2003-1254 du 23 décembre 2003 relatif à la prévention du risque chimique et modifiant le code du

indicatives sont fixées par voie réglementaire et constituent des « objectifs de prévention » à part entière²⁰⁴⁷.

717. La progressive juridification de seuils d'exposition, comme nouveaux outils de prévention de la santé des travailleurs²⁰⁴⁸, constitue une alternative au choix de ne pas recourir à l'interdiction de certaines substances ou de certains travaux exposant aux rayons ionisants. L'intégration de ces seuils dans la norme juridique permet un usage autorisé, mais contrôlé et maîtrisé de certaines choses dangereuses sur le lieu de travail.

B. La généralisation des seuils d'exposition

718. Les risques chimique et radiologique ne sont pas les seuls risques ayant la particularité d'être difficilement interdits, de trouver leur source dans des choses immatérielles et de provoquer des atteintes à la santé et à la sécurité par leur action prolongée. L'instrument de prévention élaboré pour ces premiers risques, sert de matrice à la gestion de l'ensemble des risques dits d'exposition. L'usage des seuils d'exposition s'est étendu aux agents physiques (1), et paraît désormais vouloir gagner le stress (2).

1. L'extension des seuils d'exposition aux agents physiques

719. Molécules et rayons ne sont pas les seules données physiques infimes et insaisissables qui peuvent avoir une incidence sur la santé des travailleurs. C'est également le cas des agents biologiques, de la pression ou des ondes qui constituent l'environnement de travail. Progressivement ce sont également certaines tâches et certains rythmes de travail pénibles qui ont fait l'objet de seuils d'exposition. L'émergence d'une gestion de la prévention commune à l'ensemble des risques d'exposition est, comme souvent, due à l'impulsion donnée par l'OIT et par le droit communautaire, avant d'être transposée en droit interne.

720. **Les seuils d'exposition au bruit et aux vibrations mécaniques.** La convention OIT n° 148 du 20 juin 1977 sur le milieu de travail traite conjointement de la pollution de l'air, c'est-à-dire l'air « contaminé par des substances qui sont nocives pour la santé ou dangereuses à d'autres égards », et de l'exposition au bruit et aux vibrations mécaniques²⁰⁴⁹. La convention OIT n° 148 emprunte l'usage des « limites d'exposition » d'abord utilisée en matière de substances chimiques et de rayons ionisants et les étend au bruit et aux vibrations mécaniques²⁰⁵⁰.

La directive-cadre communautaire du 27 novembre 1980 relative aux risques chimiques, physiques et biologiques ouvre également la voie à l'extension du mode de prévention dégagé pour les risques chimiques à tous les « agents » auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Sur le

.....
travail ; *JORF* n°300 du 28 décembre 2003, p. 22329.

2047. Art. 4, décret n°2003-1254 du 23 décembre 2003, préc. Désormais, art. R. 4412-150 c. trav.

2048. Francis MEYER, « De nouveaux outils pour la prévention : les valeurs limites et les valeurs moyennes d'exposition », *REAS*, 1987, p. 41.

2049. Art. 3, Convention OIT n°148 du 20 juin 1977, préc. Également : Recommandation n° 156 sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), du 20 juin 1977.

2050. Art. 8, Convention OIT n°148 du 20 juin 1977, préc.

fondement de cette directive a ainsi été adoptée une directive relative au bruit²⁰⁵¹. Sur le fondement de la directive-cadre du 12 juin 1989²⁰⁵² a été adoptée une directive sur les vibrations mécaniques²⁰⁵³. L'une comme l'autre de ces directives étendent au bruit et aux vibrations mécaniques la prévention par la maîtrise du risque. Participent de la gestion du risque d'exposition de ces agents physiques, d'une part l'information des travailleurs sur les risques encourus, y compris par une « signalisation appropriée »²⁰⁵⁴, et d'autre part, la détermination de valeurs limites d'exposition dont le dépassement déclenche l'action de prévention de l'employeur²⁰⁵⁵, comme la modification des procédés de travail ou de l'agencement des postes²⁰⁵⁶.

La transposition de ces directives en droit français a étendu les seuils au bruit²⁰⁵⁷, aux vibrations mécaniques²⁰⁵⁸.

721. Les seuils et le port de charge lourde. Déjà, la prise en compte des vibrations mécaniques étend la prévention par la maîtrise des risques aux outils de travail, et non plus aux seuls agents physiques. En effet, les vibrations mécaniques sont causées par les machines ou les équipements utilisés par le travailleur. Les vibrations mécaniques transmises à l'ensemble du corps sont dues, par exemple, à la conduite d'engins. La transposition en droit français de la directive du 29 mai 1990 relative à la manutention manuelle²⁰⁵⁹ introduit ce qui s'apparente à une valeur limite du port de charge lourde. L'article R. 4541-9 du code du travail fixe le poids maximal des charges portées²⁰⁶⁰. La transposition de cette directive en droit interne étend l'usage des seuils d'exposition à certaines *tâches* et aux contraintes physiques qu'elles supposent.

722. L'extension des seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité. L'apparition des facteurs de pénibilité dans le code du travail est l'occasion, au-delà d'une évolution dans les modalités d'analyse

2051. Directive 86/188/CE du Conseil du 12 mai 1986 concernant la protection des travailleurs contre les risques dus à l'exposition au bruit pendant le travail ; *JOCE* L 137/28 du 24 mai 1986. Transposée par le décret n° 88-405 du 21 avril 1988 portant modification du code du travail (2^e partie : décrets en Conseil d'État) et relatif à la protection des travailleurs contre le bruit ; *JORF* du 22 avril 1988, p. 5359.

2052. 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* n° L 183 du 29 juin 1989.

2053. Directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 juin 2002 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations). Transposée par le décret n° 2005-746 du 4 juillet 2005 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus aux vibrations mécaniques et modifiant le code du travail (2^e partie : Décrets en Conseil d'État) ; *JORF* n°155 du 5 juillet 2005, p. 11078.

2054. Art. 4, directive 86/188/CE, préc.

2055. La directive relative aux vibrations utilise l'expression de « valeur journalière déclenchant l'action » Art. 3, directive 2002/44/CE, préc.

2056. Sur la fonction des seuils d'exposition en matière de prévention, cf. *infra*, n° 727, p. 386 et s.

2057. Art. R. 4431-2 et s. c. trav.

2058. Art. R. 4443-1 et s. c. trav.

2059. Directive 90/269/CEE du Conseil du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs (quatrième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) ; *JOCE* L. 156/9 du 21 mai 1990. Transposée par le décret n°92-958 du 3 septembre 1992 relatif aux prescriptions minimales de sécurité et de santé concernant la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs et transposant la directive (C. E. E.) n° 90-269 du Conseil du 29 mai 1990 ; *JORF* n°209 du 9 septembre 1992, p. 12420.

2060. Cet article est l'une des rares dispositions du code du travail distinguant le contenu de la règle selon le sexe. Cf. *infra*, n° 844, p. 447 et s.

des liens santé-travail²⁰⁶¹, d'une extension importante de la prévention par la maîtrise des risques. Les facteurs de pénibilité comprennent les facteurs de risques d'exposition déjà mentionnés comme les agents chimiques dangereux ou le bruit, les vibrations mécaniques et la manutention manuelle²⁰⁶², et s'y ajoutent le travail en milieu hyperbare et le travail dans des températures extrêmes. Au titre des contraintes physiques marquées, sont également visées d'autres caractéristiques du contenu du travail : les postures pénibles, autrement dit, certaines tâches et certains gestes. Enfin, les facteurs de pénibilité intègrent des rythmes de travail. Il s'agit du travail de nuit, du travail posté, et du travail répétitif (quoiqu'il soit également lié au contenu du travail)²⁰⁶³.

À bien des égards, la prévention de la pénibilité emprunte à la gestion des risques chimiques et radiologiques. À ces facteurs de pénibilité sont en effet associés des seuils depuis la loi du 20 janvier 2014²⁰⁶⁴. À l'instar des valeurs limites fixées en matière de risque chimique, biologique, radiologique ou physique, ces seuils servent à déclencher une action préventive²⁰⁶⁵.

La cinquième ordonnance dite Macron du 22 septembre 2017 a modifié non pas la définition des facteurs de prévention, mais leur prise en compte dans le dispositif de prévention. Les contraintes physiques marquées et le risque chimique ne sont plus pris en compte dans le décompte des points au titre du compte de prévention, ni dans le déclenchement de négociation d'un accord ou d'établissement d'un plan de prévention de la pénibilité²⁰⁶⁶. Il semble pourtant que la généralisation des seuils d'exposition ne soit guère remise en cause par cette dernière réforme.

Si les seuils d'exposition sont généralisés aux risques physiques d'exposition, ils paraissent désormais s'étendre également au stress.

2. Vers des seuils d'exposition au stress ?

723. Pour certains auteurs, la quantification des risques *via* les valeurs limites et les valeurs maximales d'exposition professionnelle ne sont pas applicables aux risques psychosociaux²⁰⁶⁷. Loin de constituer par nature des risques insusceptibles d'être soumis à une logique de maîtrise des risques, ces y semblent de plus en plus soumis. La notion de stress professionnel lié à la charge psychique de travail sert de vecteur de cette évolution.

724. Le stress professionnel, tel qu'il est décrit dans l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004, est considéré comme le résultat d'une exposition intense et prolongée à certains facteurs²⁰⁶⁸. Pour

2061. Cf. *supra*, n° 281, p. 165.

2062. Curieusement en est exclu le risque radiologique.

2063. Art. L. 4161-1 c. trav.

2064. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ; *JORF* n°0017, 21 janvier 2014, p. 1050.

2065. Cf. *infra*, n° 744, p. 392.

2066. Toutefois, à s'en tenir à la lettre de l'article L. 4162-1 du code du travail, les mesures de prévention comprises dans l'accord collectif et le plan unilatéral concernent l'ensemble des facteurs de pénibilité définis à l'article L. 4162-1 du même code.

2067. Sophie FANTONI-QUINTON, « L'évolution du temps de travail et les enjeux relatifs à la santé des salariés », *Droit social*, 2010, p. 395.

2068. Accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004, 3. : « Stress is not a disease but prolonged exposure to it may reduce effectiveness at work and may cause ill health ». Et dans sa traduction française : « Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé ».

les interlocuteurs sociaux européens, le stress serait sans danger dans des proportions infimes, en revanche, le degré et la répétition de l'exposition au stress serait susceptible d'entraîner des complications médicales²⁰⁶⁹. L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, qui transpose en droit français l'accord-cadre européen, reprend cette perspective. Il ajoute toutefois que le stress peut causer des problèmes en cas d'exposition prolongée à des pressions intenses, mais également en cas d'exposition répétée²⁰⁷⁰. Le stress s'apparenterait ainsi à un risque d'exposition, comme les risques chimique et radiologique, et les risques d'exposition liés à l'environnement comme le bruit et la température, ou au contenu du travail comme le travail répétitif. Certains facteurs de stress recourent en effet les facteurs d'autres risques d'exposition, comme l'environnement agressif et les rythmes de travail qui constituent également des facteurs de pénibilité²⁰⁷¹. Cette conception de la notion de stress autorise dès lors à lui appliquer la logique de maîtrise des risques, et particulièrement l'usage des seuils d'exposition.

725. La négociation collective d'entreprise s'est saisie de ce thème de négociation à partir des années 2010. Les premiers accords collectifs d'entreprise ou de groupe relatifs aux risques psychosociaux et plus particulièrement au stress, font une place importante à leur évaluation et leur mesure²⁰⁷². Si la prévention y apparaît, à première vue plus en retrait, elle est néanmoins bien présente, sous une forme particulière : celle de mesure des risques afin d'en dégager les actions préventives à mettre en œuvre.

Ces accords collectifs précisent les facteurs de stress et identifient des indicateurs permettant de révéler sa présence. Si l'usage des indicateurs modifie substantiellement l'évaluation des risques et la conception des liens entre le travail et la santé²⁰⁷³, il influe également sur le mode de prévention des risques psychosociaux. Ces indicateurs – taux de turn-over, nombre de déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles, taux de participation aux élections, absentéisme, taux de recours aux cellules d'écoute ... – sont traduits en chiffres. Calculés et pondérés, ils permettent d'opérer un classement des situations selon le niveau du risque et de définir par-là les mesures de prévention applicables.

L'intérêt pour les seuils dessinés par les indicateurs est exprimé on ne peut plus clairement dans l'accord du 6 mai 2010 de France Télécom : « les parties [...] se donnent notamment pour premier objectif de réduire l'exposition au « stress », en ramenant ou en maintenant la médiane des salariés sur les indicateurs « charge de travail », « autonomie, latitude décisionnelle » et « soutien » à des valeurs inférieures à celles de la population nationale, telle que mesurée par l'enquête SUMER ».

2069. Accord-cadre européen préc., 3. : « The individual is well adapted to cope with short-term exposure to pressure, which can be considered as positive, but has greater difficulty in coping with prolonged exposure to intensive pressure ». Et dans sa traduction française : « l'individu est capable de gérer la pression à court terme qui peut être considérée comme positive mais, il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée à des pressions intenses ».

2070. Accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, 3. : « L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétées à des pressions intenses ».

2071. Sur les liens entre stress et pénibilité : Bernadette LARDY-PÉLISSIER, « La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable », *RDT*, 2011, p. 160.

2072. Les accords collectifs d'entreprise et de groupe étudiés ici sont les mêmes que ceux analysés au chapitre 2, Titre 2, Première partie, cf. *supra*, n° 356, p. 199.

2073. Cf. *supra*, n° 357, p. 200 et s.

Comme pour les valeurs maximales et limites d'exposition professionnelle, le respect d'un certain niveau d'indicateurs paraît de plus en plus constituer un objectif de prévention en tant que tel.

Ces exemples laissent entrevoir le rôle que joue la mesure des risques psychosociaux : mesurer le niveau des risques psycho-sociaux et fixer des seuils à l'aide de moyennes et d'indices contribue à définir les limites sous lesquelles l'exposition aux facteurs de stress apparaît sans gravité et n'impose que des mesures de prévention minimales. Par le truchement de la négociation collective et de sa conception du stress comme un risque d'exposition, les seuils investissent un champ qui leur était jusqu'à présent fermé, et ouvrent la voie à l'extension la prévention par la maîtrise des risques psychosociaux.

Conclusion de paragraphe

726. Historiquement introduit pour pallier les limites de l'interdiction des substances dangereuses et assurer leur autorisation tout en garantissant un usage contrôlé, les seuils semblent désormais s'étendre à l'ensemble de cette catégorie hétéroclite des risques d'exposition. Le stress, conçu comme l'exposition prolongée à certains facteurs, semble également laisser une place à ces instruments de prévention. Les seuils d'exposition sont pleinement consacrés par le droit de la santé au travail, mais l'analyse de leur fonction dévoile cependant une place moins centrale qu'on aurait pu s'y attendre.

§2. La fonction juridique des seuils d'exposition

727. La consécration des seuils pour l'ensemble des risques d'exposition pourrait laisser croire qu'ils suffisent à déterminer les contours de l'obligation dite de sécurité de résultat de l'employeur²⁰⁷⁴. Si leur place dans l'architecture de la prévention est importante, elle n'est toutefois pas aussi simple à déterminer et mérite ainsi une analyse approfondie. Les liens qu'entretiennent les seuils d'exposition avec la prévention dessinent le paysage contrasté et fragmenté des obligations préventives de l'employeur. Multiples, celles-ci sont également d'intensité variable. L'automatisme limitée du respect des seuils d'exposition et du respect des obligations préventives de l'employeur souligne leur articulation complexe avec ces dernières (A). Les seuils d'exposition permettent d'éclairer l'intensité de l'obligation générale de prévention de l'employeur (B).

A. L'automatisme limitée du respect des seuils d'exposition et du respect des obligations préventives

728. Le respect ou le dépassement des seuils d'exposition ne suffit que rarement à conditionner la caractérisation d'un manquement de l'employeur à ses obligations préventives. Une telle

²⁰⁷⁴. Les seuils d'exposition mettent en lumière la difficulté même de maintenir une telle appellation, *cf. infra*, n° 740, p. 390 et s.

automaticité se constate pour certaines obligations particulières (1) et elle est absente en matière d'obligation générale de prévention (2).

1. L'automaticité de certaines obligations particulières

729. VLEP contraignantes et VLEP indicatives. Le code du travail, comme le droit de l'Union européenne²⁰⁷⁵, prévoit deux types de seuils : les valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) *contraignantes* et les valeurs limites d'exposition professionnelle *indicatives*. Les premières sont intégrées dans la partie réglementaire du code du travail²⁰⁷⁶, les secondes sont fixées par arrêté²⁰⁷⁷.

730. L'intérêt de la distinction au regard de la responsabilité pénale. L'article L. 4741-1 du code du travail incrimine le fait pour l'employeur ou son délégataire de méconnaître les dispositions du livre IV de la quatrième partie du code du travail, relatives à la prévention de certains risques d'exposition (risques chimique, radiologique, biologique, risques liés aux vibrations mécaniques et au bruit). Le dépassement des VLEP contraignantes, définies dans la partie réglementaire du livre IV, constitue une infraction pénale. Il s'agit d'une infraction formelle, consommée indépendamment du résultat²⁰⁷⁸. La technique formelle de l'incrimination²⁰⁷⁹, appliquée en matière de sécurité au travail, ne sanctionne pas l'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, mais leur mise en danger. Elle ne vise pas tant « l'élément visible de l'atteinte »²⁰⁸⁰, mais plutôt son moyen en ce qu'il peut aboutir à un effet précis²⁰⁸¹. En somme, l'infraction formelle qui vise le non-respect de la réglementation condamne le « danger en soi »²⁰⁸² que représentent les choses, et particulièrement les équipements et lieux de travail, lorsqu'ils ne répondent aux caractéristiques techniques édictées par le législateur. L'incrimination formelle s'inscrit pleinement dans la fonction préventive du droit pénal²⁰⁸³. Cette place de l'infraction formelle dans le droit de la santé au travail, souvent associée

2075. Directive (UE) 2019/130 du Parlement européen et du Conseil du 16 janvier 2019 portant modification de la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail; *JOUE* L 30/112 du 31 janvier 2019.

2076. Art. R. 4412-149 c. trav.

2077. En matière de risque chimique : art. R. 4412-151 c. trav. Arrêté du 30 juin 2004 établissant la liste des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives en application de l'article R. 232-5-5 du code du travail; *JORF* du 11 juillet 2004, p. 12602. Directive 2017/164 de la Commission du 31 janvier 2017 établissant une quatrième liste de valeurs limites indicatives d'exposition professionnelle en application de la directive 98/24/CE du Conseil et portant modification des directives de la Commission 91/322/CEE, 2000/39/CE et 2009/161/UE; *JOUE* L 27/115 du 1^{er} février 2017. Il existe 84 VLEP contraignantes, 45 VLEP indicatives, et seuils et VLEP non réglementaires, publiés dans des circulaires depuis les années 1980 : Paul FRIMAT, *Mission relative à la pré-vention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux*, Rapport remis au Ministre du TRAVAIL, août 2018, p. 15.

2078. Demogue fait une analogie entre infractions formelles et matérielles et obligation de moyens et obligation de résultat : René DEMOGUE, *Traité des obligations en générales. Source des obligation (suite et fin)*, Librairie Arthur Rousseau, V, Paris, 1925, p. 538.

2079. Yves MAYAUD, « *Ratio legis* et incrimination », *RSC*, 1983, p. 597.

2080. *Ibid.*

2081. Sur la distinction avec le délit-obstacle qui sanctionne un état dangereux, plus loin dans l'*iter criminalis* : Pierre SPITÉRI, « L'infraction formelle », *RSC*, 1966, p. 497. Pour d'autres auteurs, le délit-obstacle est une variété d'infraction formelle : Diane HENNEBELLE, « La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailleur », *Droit social*, 2001, p. 935. Il y aurait une différence de degré plutôt que de nature entre les deux, André DECOCQ, *Droit pénal général*, Armand Colin, coll. « U. », Paris, 1971, p. 182.

2082. Y. MAYAUD, préc.

2083. Didier REBUT, « Le droit pénal de la sécurité au travail », *Droit social*, 2000, p. 981 ; Antoine LYON-CAEN, « Les fonctions du droit pénal du travail », *Droit social*, 1984, p. 438.

par la doctrine pénaliste aux infractions les plus graves²⁰⁸⁴, manifeste l'intérêt du législateur pour le plus strict respect des VLEP contraignantes.

Le non-respect des VLEP simplement indicatives ne constitue pas une incrimination spéciale. En revanche, il pourrait constituer un élément de fait retenu au soutien d'une incrimination de droit pénal commun²⁰⁸⁵.

731. L'intérêt de la distinction au regard de la responsabilité civile. En matière de responsabilité civile, l'intérêt de la distinction entre les VLEP contraignantes et indicatives est bien plus relatif. Les dispositions de la partie réglementaire du code du travail qui fixent des VLEP contraignantes, sont impératives²⁰⁸⁶, et obligent l'employeur à atteindre un résultat précis (la valeur limite « est » ou « ne doit pas dépasser »). Leur dépassement constitue, comme tel, un manquement à ces obligations particulières. Ce n'est pas le cas des VLEP simplement indicatives, « constituant des objectifs de prévention »²⁰⁸⁷. Ces dispositions semblent plutôt obliger l'employeur à mettre en œuvre des actions de prévention afin de s'efforcer de ne pas dépasser les seuils d'exposition. Leur seul dépassement ne suffit à engager la responsabilité de l'employeur.

732. Certaines dispositions relatives aux seuils d'exposition, qui se sont développées au-delà des substances chimiques et des rayons ionisants semblent également traduire une telle absence d'automatisme entre le dépassement de seuils indicatifs et le manquement par l'employeur à ses obligations. L'article L. 4163-3 du code du travail relatif à la déclaration de l'exposition aux facteurs de pénibilité précise ainsi qu'elle ne constitue pas une « présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Autrement dit, le dépassement des seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité ne suffit pas à engager la responsabilité civile de l'employeur.

733. En somme, l'automatisme entre le respect des seuils d'exposition et le respect par l'employeur de ses obligations préventives est limitée aux seules valeurs limites contraignantes dont le respect constitue une obligation particulière. En revanche, le respect de ses limites n'est pas une condition suffisante du respect de l'obligation générale de prévention.

2. L'absence d'automatisme du respect de l'obligation générale de prévention

734. La nature des seuils d'exposition – VLEP contraignantes ou indicatives, et plus généralement les seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité ou aux risques psychosociaux – dévoilent une certaine variété dans les obligations de prévention à la charge de l'employeur. L'employeur a une obligation générale de prévention, et plusieurs obligations préventives propres à certains risques d'exposition. Cette articulation interroge, puisqu'elle détermine le lien entre le respect des seuils d'exposition et le respect par l'employeur de son obligation générale de prévention.

2084. P. SPITÉRI, préc.; D. HENNEBELLE, préc.

2085. Nathalie FERRÉ, « Les cancers professionnels et la sanction pénale », *RDT*, 2008, p. 583. Aucun arrêt de la chambre criminelle, ni des juridictions du fond n'a pu être trouvé sur les bases de données.

2086. Art. R4451-6 c. trav. (rayons ionisants); art. R. 4412-149 c. trav. (risque chimique); art. R. 4412-152 c. trav. (plomb et composés); R. 4412-154 c. trav. (silice cristalline).

2087. Le terme est employé uniquement pour les agents chimiques dangereux : R. 4412-150 c. trav.

735. L'articulation des obligations particulières et de l'obligation générale de prévention.

Le champ d'application matériel de certaines obligations de la partie réglementaire du code du travail, liées aux choses, pourrait laisser à croire qu'elles sont des règles spéciales dont l'application prime par dérogation à la règle générale telle qu'elle ressort des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. L'enjeu est de taille. Si l'adage *specialia generalibus derogant* devait régler l'articulation entre les règles relatives aux risques d'exposition et les principes généraux de prévention, les seuils d'exposition, déconnectés de l'obligation générale de sécurité, pourraient limiter l'étendue des obligations préventives de l'employeur.

L'application de l'adage *specialia generalibus derogant* suppose la coexistence de règles générales et de règles spéciales, mais surtout leur incompatibilité²⁰⁸⁸. Or, l'articulation des règles particulières aux risques d'exposition et les principes généraux de prévention sur lesquels est fondée l'obligation générale de sécurité, ne relève pas nécessairement d'un conflit de normes. La source juridique de ces règles plaide pour une absence de conflit. L'obligation générale de prévention fondée sur les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail surplombe les dispositions réglementaires propres aux risques d'exposition. Ainsi, les seuils d'exposition fixés par voie réglementaire constituent des obligations particulières qui permettent la mise en œuvre de l'obligation générale de sécurité, mais ne la limitent pas.

Les récents arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation relatifs au préjudice d'anxiété des travailleurs ayant été exposés à des substances nocives ou toxiques semblent aller en ce sens. La Haute juridiction, quoiqu'ayant à se prononcer sur des substances – les poussières de charbon – faisant l'objet de dispositions spéciales du code du travail se fonde sur « règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur »²⁰⁸⁹. En marquant le caractère surplombant des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, la chambre sociale confirme que l'obligation générale de sécurité de l'employeur ne saurait se limiter à certaines dispositions particulières. La chambre sociale de la Cour de cassation ne retient pas une application exclusive des règles particulières relatives à certains risques d'exposition. Elle rattache ces obligations particulières à l'obligation générale de sécurité et aux principes généraux de prévention²⁰⁹⁰.

736. Le respect des seuils et l'absence d'automatisme du respect de l'obligation générale de sécurité.

Le respect des seuils d'exposition ne suffit pas à épuiser les obligations préventives de l'employeur. Il est admis que le respect des valeurs limites d'exposition professionnelles, qu'elles soient contraignantes ou simplement indicatives, ne peut suffire à assurer la protection de la santé des salariés et l'absence de développement d'une pathologie²⁰⁹¹. Tenu à une obligation générale de sécurité, l'employeur ne peut pas s'exonérer de sa responsabilité en rapportant la preuve du

2088. Henri ROLAND et Laurent BOYER, « *Specialia generalibus derogant* », in *Adages du droit français*, Litec, 1999, Paris, p. 843-845 ; Jean-Louis BREGEL, *Méthodologie juridique*, PUF, 2^e éd., coll. « Thémis droit », Paris, 2016.

2089. Cass. Soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623 ; à paraître ; *JCP S*, 2019, act. 335 ; *Dalloz actu.*, 18 septembre 2019, note Luc de MONTVALON.

2090. L'articulation est différente en matière pénale où la concurrence de qualification entre infractions spéciales à la santé au travail et infractions de droit commun comme le délit de risques causés à autrui suppose un choix : Yves MAYAUD, « Risques causés à autrui », in *Répertoire de droit pénal*, Dalloz, 2017. n°166 et s.

2091. F. MEYER, préc. ; F. BELLIVIER et C. NOIVILLE, préc.

respect des dispositions réglementaires, et notamment des valeurs limites même lorsqu'elles sont contraignantes²⁰⁹².

737. Les arrêts *Eternit* de la chambre sociale de la Cour de cassation du 28 février 2002, rendus à propos de la faute inexcusable de l'employeur suite à l'exposition de ses salariés à l'amiante, sont on ne peut plus clairs. L'employeur a beau invoquer, pour sa défense, le respect des valeurs limites d'exposition fixées par décret du 17 août 1977, et même des taux bien inférieurs, la Cour de cassation n'en approuve pas moins les juges du fond d'avoir retenu sa faute inexcusable au motif qu'il est tenu à une obligation générale de sécurité²⁰⁹³. Le décret en question, loin de circonscrire les obligations préventives de l'employeur, aurait dû lui faire prendre conscience du danger de l'amiante. Cet arrêt révèle la spécificité des obligations liées aux seuils d'exposition, qui doit s'articuler avec la généralité de l'obligation de sécurité.

738. En définitive, les seuils d'exposition ne constituent pas les bornes ou les limites des obligations préventives de l'employeur, à l'exception de l'obligation particulière de respect des valeurs limites contraignantes. L'automatisme limité du respect des seuils d'exposition et du respect par l'employeur de ses obligations ne suffit pas à leur faire perdre toute portée dans le contrôle du respect de l'obligation générale de sécurité de l'employeur.

B. Les seuils d'exposition et l'intensité de l'obligation générale de prévention

739. Les seuils permettent de mesurer l'intensité de l'exposition. Leur contrôle est ainsi partie intégrante de l'obligation d'évaluation des risques et partant de l'obligation de planification des mesures de prévention par l'employeur, telles qu'elles découlent des articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail. Les seuils d'exposition entretiennent ainsi un lien avec l'obligation générale de prévention de l'employeur. Ce lien permet d'interroger le rapport entre l'intensité de l'exposition et l'intensité de cette obligation générale. Dans la doctrine, l'intensité d'une obligation fait généralement référence à sa qualification d'obligation de moyens ou de résultat. Cette distinction évoque à la fois la teneur de l'obligation et son régime probatoire²⁰⁹⁴. Aussi, les seuils d'exposition permettent-ils d'éclairer l'intensité de la prévention et la teneur de l'obligation générale de l'employeur (1) mais également son régime probatoire (2).

1. L'intensité de la prévention et la teneur de l'obligation générale de l'employeur

740. Les seuils d'exposition, s'ils ne constituent pas les bornes de l'obligation générale de prévention, ne semblent toutefois pas sans incidence sur son contenu. Les effets associés au respect ou au dépassement des seuils visent à définir le type des obligations préventives à mettre en œuvre. Les seuils d'exposition dévoilent les contours d'une prévention graduée et d'intensité variable (a).

²⁰⁹². En ce sens : Hubert SEILLAN, « Réflexions sur la signification et la portée juridique des valeurs limites en matière de santé dans le travail », *D.*, 1990, p. 38.

²⁰⁹³. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 (6 arrêts), *Eternit* ; *Bull. civ.*, V, n° 81 ; *RDSS*, 2002, p. 357, obs. Philippe PÉDROT et Guylène NICOLAS ; *D.*, 2002, p. 1285, obs. Philippe LANGLOIS ; *RTD civ.*, 2002, p. 310, note Patrice JOURDAIN ; *Droit social*, 2002, p. 828, comm. Matthieu BABIN et Nathalie PICHON ; *Droit social*, 2002, p. 445, comm. Arnaud LYON-CAEN ; *JCP G*, 2002, II 10053 concl. Alexandre BENMAKHOUF.

²⁰⁹⁴. R. DEMOGUE, *op. cit.*

Une telle teneur de la prévention n'est pas sans interroger le contenu de l'obligation générale de l'employeur (b).

a. *La prévention graduée à l'aune des seuils d'exposition*

741. Les mesures de prévention de la partie réglementaire du code du travail ne se limitent pas à l'interdiction de dépasser les seuils limites d'exposition. Modification des procédés de travail et des équipements, substitution et remplacement des substances, aménagements des locaux et de l'organisation du travail font également partie des actions de prévention visant à réduire ou supprimer les risques chimique et radiologique. Toutefois, l'ordre et l'articulation de ces différentes actions de prévention peuvent paraître manquer de clarté. Une voie de compréhension de l'articulation de ces mesures de prévention réside dans l'importance de l'exposition au risque constatée. En fonction de l'intensité, l'employeur a obligation de mettre en œuvre une prévention simple ou une prévention renforcée. Dans cette perspective, seuils et valeurs limites d'exposition dessinent une sorte de baromètre des obligations patronales de prévention.

742. La prévention graduée en matière de risque chimique et de risque radiologique. En matière de risque chimique, les mesures de prévention à mettre en œuvre sont considérablement allégées lorsque le risque est faible²⁰⁹⁵. Une circulaire du 24 mai 2006 définit le risque faible comme la conjonction de deux conditions cumulatives. Cette qualification repose d'une part, sur les quantités présentes sur un poste de travail donné pour une opération donnée compte tenu de la dangerosité de la substance et de la durée d'exposition ; d'autre part, les mesures de prévention adoptées doivent être suffisantes pour maintenir un risque faible²⁰⁹⁶. À s'en tenir aux prescriptions réglementaires du code du travail, en cas de risque faible l'employeur n'aurait pas d'obligations de mettre en œuvre l'ensemble des mesures de prévention : modification des procédés de travail et équipements de travail, contrôles techniques, mesures de protection collective et individuelle²⁰⁹⁷. Ce serait pour lui une simple faculté, afin de maintenir ce niveau de risque²⁰⁹⁸. Au contraire, lorsque l'évaluation aboutit à la constatation d'un risque suffisamment important, l'employeur aurait l'obligation de mettre en œuvre l'ensemble de ces mesures de prévention afin de le réduire²⁰⁹⁹.

Les valeurs limites d'exposition jouent un rôle essentiel dans l'appréciation du risque faible. Non seulement l'évaluation des risques prend en compte ces valeurs limites d'exposition professionnelle²¹⁰⁰, mais le code du travail prévoit lui-même les suites attachées à leur dépassement. Le dépassement des valeurs limites contraignantes oblige l'employeur à prendre immédiatement des mesures de prévention propres à assurer la protection des travailleurs²¹⁰¹. Le dépassement des valeurs limites indicatives entraîne une évaluation des risques afin de prévoir des mesures de prévention

2095. Art. R. 4412-13 c. trav.

2096. Circ. n° 12 du 24 mai 2006, relative aux règles générales de prévention du risque chimique et aux règles particulières à prendre contre les risques d'exposition aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, p. 14 et s.

2097. Art. R. 4412-15 à R. 4412-22 c. trav.

2098. Circ. du 24 mai 2006, préc., p. 15.

2099. Toutefois le jeu de certains principes semblent imposer des exigences plus élevées, cf. *infra*, n° 766, p. 404 et s.

2100. Art. R. 4412-6 c. trav.

2101. Art. R. 4412-28 c. trav.

adaptées²¹⁰². En matière de radioprotection, l'architecture des mesures de prévention présente sensiblement le même visage²¹⁰³.

743. La prévention graduée en matière de bruit et de vibrations mécaniques. En matière de bruit ou de vibrations mécaniques, le code du travail définit des seuils « déclenchant une action de prévention »²¹⁰⁴. Si les premières valeurs impliquent des actions relativement simples, le dépassement de valeurs plus élevées doit entraîner la mise en œuvre immédiate d'un plan d'action²¹⁰⁵ et même une limitation d'accès à certains lieux de travail²¹⁰⁶.

744. La prévention graduée en matière d'exposition aux facteurs de pénibilité. L'exposition aux facteurs de pénibilité, de la même manière, déclenche une action préventive. Le dépassement des seuils d'exposition permet d'abord d'abonder en points le compte personnel de prévention, qui constitue une forme originale de prévention attachée à la personne²¹⁰⁷. Le dépassement des seuils contribue également à faire naître l'obligation pour l'employeur d'ouvrir des négociations sur la prévention des effets de l'exposition à ces facteurs de pénibilité ou à défaut, d'établir un plan unilatéral de prévention²¹⁰⁸. Dans une entreprise ou un groupe d'au moins cinquante salariés, l'employeur a l'obligation d'ouvrir des négociations sur la prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité lorsqu'au moins 25 % de son effectif²¹⁰⁹ est exposé aux facteurs de pénibilité au-dessus des seuils d'exposition²¹¹⁰. Le législateur fixe une liste parmi laquelle doivent être obligatoirement choisis certains axes de prévention (la réduction de la polyexposition ou l'adaptation et l'aménagement du poste de travail par exemple²¹¹¹). Les entreprises qui ne sont couvertes ni par un accord collectif ni par un plan unilatéral de prévention s'exposent à une pénalité²¹¹².

Toutefois, le respect de ces différents seuils ne signifie pas pour autant que de l'employeur peut rester inactif. En vertu de l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur a une obligation générale d'adaptation du travail à l'homme, incluant la modification des postes, des équipements et des procédés de travail afin, notamment, de limiter le travail monotone et le travail cadencé. Il pourrait ainsi être soutenu qu'indépendamment du déclenchement de l'obligation de négocier

2102. Art. R. 4412-29 c. trav.

2103. Art. R. 4451-18 c. trav.

2104. Art. R. 4443-2 c. trav. (vibrations mécaniques); art. R. 4431-2 c. trav. (bruit).

2105. Art. R. 4434-2 c. trav. (bruit); art. R. 4445-6 c. trav. (vibrations mécaniques)

2106. Art. R. 4434-3 c. trav. (bruit)

2107. Cf. *infra*, n° 918, p. 485.

2108. Art. L. 4162-1 c. trav. Les entreprises qui ne sont couvertes ni par un accord collectif ni par un plan unilatéral de prévention s'exposent à une pénalité. Par exception, les entreprises de moins de trois cents salariés n'ont pas d'obligation de négocier un accord collectif d'entreprise ou d'élaborer un plan unilatéral de prévention lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu comportant les thèmes obligatoires. Dans ce cas, elles échappent à la pénalité. Art. L. 4161-1, II.

2109. Art. L. 4161-1, I. c. trav.; art. D. 4162-1 c. trav. L'employeur est également soumis à cette obligation lorsque son taux de sinistralité au titre des accidents du travail et maladies professionnelles dépasse 0,25.

2110. L'article L. 4121-1 du code du travail, procédant par renvoi, précise que la proportion de salariés s'entend des salariés qui « sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection individuelle et collective » (art. L. 4163-1 c. trav.).

2111. Art. D. 138-27 c. s. s., transféré à l'art. D. 4163-3 du code du travail par le décret n° 2014-1160 du 9 octobre 2014 préc.

2112. Art. L. 4163-2 c. trav.

ou d'établir un plan de prévention des facteurs de pénibilité, l'employeur doit les inclure dans sa politique générale de prévention²¹¹³.

745. La prévention graduée du stress et des risques psychosociaux dans la négociation collective. Les seuils élaborés par accords collectifs en matière de stress et plus largement de risques psychosociaux semblent servir la même fonction de graduation de la réponse patronale. Au-delà de l'évaluation du niveau et de la gravité du risque, ces indicateurs chiffrés servent à déterminer le type de mesures préventives à mettre en œuvre. Dans l'accord PSA du 12 octobre 2009, ce classement sert à « définir des priorités d'actions secteur par secteur »²¹¹⁴. Selon l'accord EADS du 8 avril 2010, seul le classement dans le dernier secteur nécessite un « plan d'action ». Les deux premiers secteurs ne déclenchent qu'une vigilance normale ou renforcée²¹¹⁵. Dans le même sens, l'accord du groupe Areva du 31 mai 2012 opère un classement par couleur – vert, orange, rouge – où seul le dernier échelon nécessite une intervention avant la mise en œuvre d'un projet de réorganisation²¹¹⁶. L'intérêt pour les indicateurs chiffrés de stress ou plus largement de risques psychosociaux ne naît pas seulement d'un souci d'identification et d'évaluation de ceux-ci. Les indicateurs esquissent des seuils dont le dépassement déclenche l'action de prévention.

746. Le dépassement des seuils d'exposition fait figure d'alarme²¹¹⁷, de repère²¹¹⁸, ou de point de passage²¹¹⁹, et mène à la mise en œuvre d'une prévention renforcée. Toutefois, leur respect ne signifie que l'employeur peut s'abstenir de toute mesure de prévention, celle-ci est seulement plus simple ou allégée. L'employeur doit s'efforcer de maintenir le risque à ce niveau, et éventuellement de l'éviter ou de le réduire²¹²⁰. L'intensité variable de la prévention que semblent dessiner ces seuils, interroge directement l'intensité de l'obligation générale de prévention de l'employeur à laquelle ils se rattachent.

b. Le contenu de l'obligation générale de prévention de l'employeur

747. L'intensité de l'obligation, désigne, en droit civil, la distinction des obligations de résultats et des obligations de moyens. La prévention graduée de ces seuils suggère une modulation de l'intensité du contenu de l'obligation générale, qui interroge directement sur sa qualification d'obligation de résultat ou d'obligations de moyens.

748. Le contenu de l'obligation et la distinction entre obligation de moyens et de résultats dans la doctrine civile. La distinction entre les obligations de moyens et de résultat est à l'origine une distinction doctrinale. Proposée d'abord par le Professeur René Demogue, elle visait à

²¹¹³. Sur la politique de prévention, *cf. supra*, n° 643, p. 341 et s.

²¹¹⁴. Accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel, art. 1.1. Dans le même sens : Accord sur la prévention du stress au travail au sein du groupe Safran du 19 janvier 2011, art. 3.4.

²¹¹⁵. Accord du groupe EADS sur la prévention du stress au travail du 8 avril 2010, art. 7.2.

²¹¹⁶. Accord sur le développement de la qualité de vie au travail du groupe Areva, 31 mai 2012, art. 27, annexe 2.

²¹¹⁷. F. MEYER, *préc.*

²¹¹⁸. S. FANTONI-QUINTON, *préc.*

²¹¹⁹. F. BELLIVIER et C. NOIVILLE, *préc.*

²¹²⁰. *Cf. infra*, n° 766, p. 404 et s.

concilier les articles 1137 et 1147 anciens du code civil²¹²¹ qui semblaient en contradiction quant à la manière de déterminer le contenu de l'obligation et la charge probatoire²¹²². Pour certains auteurs, la distinction entre les obligations de résultat et de moyens devrait être réservée aux seules obligations contractuelles²¹²³, quand d'autres admettent l'emploi de cette terminologie pour les obligations légales²¹²⁴.

À l'origine, la distinction opérée vise à clarifier la charge et l'objet de la preuve²¹²⁵ de la faute contractuelle plutôt qu'à tracer une distinction fondamentale quant au contenu des obligations²¹²⁶. Ces catégories doctrinales constituent davantage des « schémas d'orientation » vers lesquels tendent les obligations, sans toujours pouvoir coïncider avec elles²¹²⁷. Les obligations, saisies dans leur variété, présentent plutôt un *continuum* d'intensité variable plutôt qu'une telle dichotomie²¹²⁸.

749. Les seuils d'exposition révèlent précisément une intensité graduée de la prévention à raison de la gravité ou de la faiblesse du risque qu'ils permettent de constater. Il semble difficile ainsi de soutenir que la prévention consiste en un résultat défini. Les seuils d'exposition soulignent peut-être l'inadéquation de la terminologie d'obligation dite de sécurité de résultat pour signifier son contenu ou sa teneur. Jusqu'à l'évolution terminologique amorcée par l'arrêt *Air France* du 25 novembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation qualifiait en effet l'obligation générale de l'employeur d'obligation de sécurité de résultat.

750. De l'obligation de sécurité de résultat ... L'obligation de sécurité de l'employeur, née dans le giron du contrat de travail avec les arrêts *Eternit*, a servi à redéfinir les contours de la faute inexcusable de l'employeur²¹²⁹. Cette obligation contractuelle a ensuite été exportée aux contentieux relatifs à la prévention des risques professionnels, en dehors de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Reprise par la chambre sociale de la Cour de cassation et fondée sur les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'obligation dite de sécurité de

2121. R. DEMOGUE, *op. cit.*

2122. Mustapha MEKKI, « Regard substantiel sur le « risque de la preuve ». Essai sur la notion de charge probatoire » in Mustapha MEKKI, Loïc CADIET et Cyril GRIMALDI (dir.), *La preuve : regards croisés*, coll. « Thèmes et commentaires », Dalloz, Paris, p. 7-26. La charge probatoire s'entend de la charge de la vraisemblance des faits allégués et du risque du doute. Cf. *infra* sur la charge probatoire.

2123. Philippe Le TOURNEAU et Matthieu POUMARÈDE, « Articles 1136 à 1145. Contrats et obligations. Classification des obligations, principes de la distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat », in *Jurisclasseur Civil Code*, Fasc. 20, Lexis Nexis, 2014.

2124. Henri MAZEAUD, « Essai de classification des obligations. Obligations contractuelles et extra-contractuelles, « obligations déterminées » et « obligation générale de prudence et de diligence » », *RTD civ.*, 1936, p. 1 ; Joseph FROSSARD, *Distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat*, LGDJ, Paris, 1965. L'obligation de moyens serait le pendant de la responsabilité subjective pour faute, tandis que l'obligation de résultat, celle de la responsabilité objective : Jean BELLISSENT, *Contribution à l'analyse de la distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat : à propos de l'évolution des ordres de responsabilité civile*, LGDJ, 354, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 2001.

2125. H. MAZEAUD, préc.

2126. Geneviève VINEY, Patrice JOURDAIN et Suzanne CARVAL, *Traité de droit civil. Les conditions de la responsabilité*, LGDJ, Lextenso éditions, 4^e éd., Paris, 2013. n°524, p. 592.

2127. Jacques FLOUR, Jean-Luc AUBERT et Eric SAVAUX, *Droit civil : les obligations. Le fait juridique*, Sirey, 14^e éd., 2, coll. « Sirey Université », Paris, 2011. n°211

2128. Mustapha MEKKI, « La distinction entre les obligations de moyens et les obligations de résultat : esquisse d'un art », *RDA*, 2013, p. 77.

2129. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 (6 arrêts), *Eternit*; *Bull. civ.*, V, n° 81.

résultat est devenue une obligation légale²¹³⁰. Cette transformation en obligation légale constituait l'une des premières limites de la terminologie employée. Souvent réservée aux seules obligations contractuelles, la qualification d'obligation de résultat pouvait toutefois prêter à confusion quant au fondement de l'obligation générale de l'employeur visée²¹³¹.

La terminologie laissait de plus planer un doute quant au *résultat* escompté dans la mise en œuvre de cette obligation. S'il a pu être soutenu un temps que le résultat escompté était l'absence d'atteinte à l'intégrité physique ou psychique du travailleur, la jurisprudence a peu à peu dévoilé les contours d'un autre résultat : la mise en œuvre de mesures de prévention²¹³². En effet, nombre d'arrêts ont admis le manquement à l'obligation de sécurité de résultat alors même qu'aucune atteinte à l'intégrité physique ou psychique ne pouvait être établie²¹³³. La responsabilité de l'employeur en cas d'absence de visite médicale d'embauche en forme l'illustration topique²¹³⁴.

Enfin, la référence à l'obligation de *sécurité* était sans doute relativement réductrice eu égard à l'étendue de sa mobilisation par la chambre sociale de la Cour de cassation. L'obligation générale de sécurité de l'employeur n'est cependant pas limitée à prendre des mesures préventives pour s'assurer de l'absence d'atteinte à l'intégrité physique ou psychique, et vise, plus largement, à éviter la dégradation de la santé²¹³⁵, y compris à long terme. Le manquement de l'employeur à son obligation générale dite de sécurité intègre par exemple la prévention du stress ou la souffrance qui ne constituent pas en eux-mêmes une atteinte à l'intégrité physique ou psychique, mais sont susceptibles d'altérer la santé en augmentant le risque d'apparition de certaines pathologies²¹³⁶.

751. Ainsi, la terminologie d'obligation générale dite de sécurité de résultat ne rendait compte qu'imparfaitement du contenu ou de la teneur des obligations progressivement mises à la charge de l'employeur par la chambre sociale de la Cour de cassation. La limite n'est pas sans rejoindre les critiques émises par la doctrine civiliste qui de longue date avait relevé que les obligations de résultat impliquaient toujours la mise en œuvre de moyens, et les obligations de moyens visaient un résultat²¹³⁷. Forte de ces évolutions, la Haute juridiction a revu la terminologie employée.

2130. Cass. Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555 ; *Bull. civ.*, V, n° 87 ; *Droit social*, 2006, p. 653, obs. Sylvie BOURGEOT et Michel BLATMAN ; *RDT*, 2006, p. 23, obs. Bernadette LARDY-PÉLISSIER ; *JCP E*, 2006, 1990, obs. Michel MINÉ ; *Cab. Soc.*, 2006, 181, p. 261, obs. Frédéric-Jérôme PANSIER ; *Droit social*, 2006, p. 514, obs. Jean SAVATIER ; *JCP S*, 2006, 1278, note Pierre SARGOS ; *JSL*, 2006, 186, obs. Jean-Emmanuel TOURREIL.

2131. Pierre-Yves VERKINDT, « Les obligations de sécurité du chef d'entreprise : aspects de droit civil », *SSL*, 2006, 1286.

2132. Sophie FANTONI-QUINTON et Pierre-Yves VERKINDT, « Obligation de résultat en matière de santé au travail », *Droit social*, 2013, p. 229 ; Pierre-Yves VERKINDT, « Santé au travail, l'ère de la maturité », *JSL*, n° 239, 2008.

2133. Sur ce point : Emmanuelle LAFUMA, « Effectivité de l'obligation de sécurité et atteinte effective à la santé : quelle conception juridique de la prévention », *RJS*, 2016/8-9, p. 565.

2134. Cass. Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555 ; *Bull. civ.*, V, n° 87. Toutefois, le manquement n'est pas toujours considéré comme suffisamment grave pour justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail : Cass. Soc., 3 octobre 2018, n° 17-15.279 ; inédit.

2135. La santé, au sens où l'entend l'OMS, ne se réduit pas à l'absence de maladie ou d'infirmité. Elle est un état de complet bien-être. Sur cette évolution : Franck HÉAS, « De la sécurité à la santé, les évolutions de la prévention au travail », *SSL*, 2014, suppl. 1655.

2136. Par exemple : Cass. Soc., 6 décembre 2017, n° 16-10.885 (7 arrêts) ; inédit.

2137. Paul ESMEIN, « Remarques sur de nouvelles classification des obligations » *in*, *Études de droit civil à la mémoire de Henri Capitant*, Dalloz, Paris, 1939, p. 235-240.

752. ... à l'obligation légale de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'arrêt *Air France* rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 25 novembre 2015 marque une évolution substantielle sur l'obligation générale de prévention de l'employeur²¹³⁸. S'il semble clarifier la charge de la preuve de cette obligation²¹³⁹, il élabore également une nouvelle terminologie pour la désigner. La chambre sociale de la Cour de cassation la qualifie d'« obligation légale », fondée sur les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, imposant de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». La terminologie était toutefois marquée d'un certain flottement puisque dans certains arrêts postérieurs, la chambre sociale employait les termes d'« obligation de sécurité »²¹⁴⁰ ou d'« obligation de prévention des risques professionnels »²¹⁴¹. Un arrêt d'Assemblée plénière du 5 avril 2019²¹⁴² relatif à la réparation du préjudice d'anxiété retient l'expression forgée dans l'arrêt *Air France*. Celle-ci semble donc entérinée²¹⁴³.

Au regard du fondement et de la teneur de l'obligation dégagée par la jurisprudence de la chambre sociale, l'évolution terminologique peut être saluée. La terminologie exprime clairement, à la fois le fondement légal de l'obligation, et le contenu de l'obligation de mise en œuvre de mesures de prévention visant à préserver la santé et la sécurité.

753. L'obligation générale de l'employeur semble de moins en moins pouvoir être assimilée à une obligation dont le résultat serait l'absence d'atteinte à l'intégrité physique ou psychique, c'est-à-dire la sécurité. Comme le suggèrent les seuils d'exposition, l'obligation générale n'a pas non plus pour seul résultat de respecter un niveau d'exposition faible. Le résultat de l'obligation consiste plutôt dans la mise en œuvre de mesures de prévention, adaptées à la gravité des risques en cause, et notamment à l'intensité de l'exposition. Les seuils d'exposition éclairent ainsi l'intensité de la prévention. Toutefois, l'intensité d'une obligation ne se mesure pas qu'à sa teneur. La distinction entre obligation de moyens et de résultats qu'elle sous-entend a une incidence sur son régime probatoire.

2138. Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, *Air France*; *Bull. civ.*, V, n° 840; *RJS*, 2016/2, p. 147; *Droit social*, 2016, p. 457, note Paul-Henri ANTONMATTEI; *JCP S*, 2016, 1011, note Matthieu BABIN; *JCP E*, 2016, 1146, note Alexis BUGADA; *JSL*, 2016, 401, note Aurélie DEJEAN DE LA BÂTIE; *SSL*, 2017, 1765, Émilie EHERMANN-ROY; *Gaz. Pal.*, 2016, p. 68, note Christophe FROUIN; *RJS*, 2016/2, p. 99, note Alexia GARDIN; *Droit ouvrier*, 2016, note Franck HÉAS; *Cab. soc.*, 2016, p. 23, note Julien ICARD; *JCP E*, 2016, 1659, note Yannick PAGNERRE; *Rev. Lamy. Dr. Aff.*, 2016, 113, note Sophie SELUSI; *Rev. des contrats*, 2016, p. 217, note Geneviève VINEY.

2139. *Cf. infra*, n° 754, p. 397 et s.

2140. Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 17-27.225; inédit; Cass. Soc., 3 avril 2019, n° 17-21.338; inédit.

2141. Cass. Soc., 6 décembre 2017, n° 16-10.885 (7 arrêts); inédit. Sur cette évolution : Luc de MONTVALON, « Le crépuscule de l'obligation de sécurité de résultat », *JSL*, n° 449, 2018.

2142. Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442; à paraître; *RJS*, 2019/6, p. 459; *Droit social*, 2019, p. 356, note Dominique ASQUINAZI-BAILLEUX; *JCP G*, 2019, 508, note Mireille BACACHE; *Gaz. Pal.*, 2019, 16, p. 32, note Catherine BERLAUD; *JCP E*, 2019, 1262, note Joël COLONNA et Virgine RENAUX-PERSONNIC; *JCP G*, 2019, 423, obs. Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER; *SSL*, 2019, 1857, note Joumana FRANGIÉ-MOUKANAZ; *Cab. soc.*, 2019, p. 19, note Julien ICARD; *D.*, 2019, p. 922, note Patrice JOURDAIN; *SSL*, 2019, 1857, note Morane KEIM-BAGOT; *SSL*, 2019, 1857, note Frédéric QUINQUIS; *RDT*, 2019, p. 340, note Geneviève PIGNARRE; *LPA*, 2019, 115, p. 9, note Marc RICHEVAUX; *Gaz. Pal.*, 2019, p. 64, note Vincent ROULET; *RDSS*, 2019, p. 539, note Christophe WILLMANN.

2143. Pour une reprise de l'arrêt d'Assemblée plénière par la chambre sociale : Cass. soc., 10 juin 2019, n° 18-17.443 (20 arrêts); inédit.

2. L'intensité de l'obligation générale de prévention et son régime probatoire

754. La distinction entre les obligations de résultat et les obligations de moyens, proposée par le Professeur R. Demogue visait à l'origine à clarifier la charge et l'objet de la preuve de la faute contractuelle plutôt qu'à tracer une distinction fondamentale quant au contenu des obligations²¹⁴⁴. Quoique la terminologie²¹⁴⁵, les critères²¹⁴⁶ ou la pertinence²¹⁴⁷ de la distinction soient critiqués, celle-ci avait l'intérêt d'expliquer les solutions de droit positif sur la définition de la charge probatoire²¹⁴⁸. C'est pourquoi la distinction entre obligations de résultats et obligations de moyens perdure dans les manuels et dans la doctrine comme une voie de présentation pédagogique de la multiplicité des obligations civiles, et qu'elle se soit enrichie de catégories intermédiaires – obligations de résultats atténués, de moyens renforcés – qui constituent autant d'aménagements de la charge probatoire²¹⁴⁹.

755. Si la qualification de résultat de l'obligation légale de l'employeur découlant des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail n'était guère éclairante sur le contenu de l'obligation, elle semblait indiquer la charge et l'objet de la preuve pesant sur l'employeur. À suivre la terminologie employée, dans le cas de manquement à son obligation générale de sécurité, l'employeur ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité qu'en rapportant la preuve d'une cause étrangère²¹⁵⁰. La chambre sociale de la Cour de cassation, tout en retenant la terminologie d'obligation de résultat, a cependant semblé se départir d'une telle analyse²¹⁵¹. Le tournant est pleinement opéré avec l'arrêt *Air France* de 2015²¹⁵², confirmé par des arrêts postérieurs de la même chambre²¹⁵³, et par l'arrêt

2144. R. DEMOGUE, *op. cit.*; G. VINEY, P. JOURDAIN et S. CARVAL, *op. cit.* n°524, p. 592.

2145. H. MAZEAUD, *préc.*; P. ESMEIN, *op. cit.*

2146. P. ESMEIN, *op. cit.* n°939; M. MEKKI, *préc.*; André PLANCQUEEL, « Obligations de moyens, obligations de résultat. Essai de classification des obligations contractuelles en fonction de la charge de la preuve en cas d'inexécution », *RTD civ.*, 1972, p. 334; Florence MAURY, « Réflexions sur la distinction entre obligations de moyens et obligations de résultat », *RRJ*, 1998, p. 1243; Philippe MALAURIE, Laurent AYNÈS et Philippe STOFFEL-MUNCK, *Droit des obligations*, LGDJ, Lextenso édition, coll. « Droit civil », Paris, 2018.

2147. P. ESMEIN, *op. cit.*; Paul ESMEIN, « Le fondement de la responsabilité contractuelle rapprochée de la responsabilité délictuelle », *RTD civ.*, 1933, p. 627; Philippe RÉMY, « La « responsabilité contractuelle » : histoire d'un faux concept », *RTD civ.*, 1997, p. 323; J. BELLISSENT, *op. cit.* Philippe LE TOURNEAU, *Droit de la responsabilité et des contrats*, Dalloz, 11^e éd., coll. « Dalloz action », Paris, 2017. n°3123.11 et s.; M. MEKKI, *préc.*

2148. H. MAZEAUD, *préc.*

2149. Et ce, même après la réforme du droit des contrats qui ne consacre pas une telle distinction : Patrice JOURDAIN, « Quel avenir pour la distinction des obligations de résultat et de moyens ? », *JCP G*, 2016, spé. 593, 909; Olivier DESHAYES, Thomas GENICON et Yves-Marie LAITHIER, *Réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations. Commentaire article par article*, Lexis Nexis, 2^e éd., Paris, 2018.

2150. Cass. Soc., 3 février 2010, n° 08-40.144; *Bull. civ.*, V, n° 30; *RJS*, 2010/4, p. 300; *JSL*, 2010, 273, note Marie HAUTEFORT; *JCP G*, 2010, 321, note Jean MOULY. En atteste également la formule plusieurs fois reprise : « il appartenait à l'employeur de démontrer que la survenance de cet accident était étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat » Cass. Soc., 12 janvier 2011, n° 09-70.838; *Bull. civ.*, V, n° 14. Également Cass. Soc., 3 février 2010, n° 08-40.144; *Bull. civ.*, V, n° 30 : « Attendu, ensuite, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ».

2151. Cass. soc., 3 décembre 2014, n° 13-18.743; inédit; Chambre sociale, 3 décembre 2014, 13-18.743, Inédit 3 décembre 2014; *JCP S*, 2015, 1135, note Jean GÉRARD; Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, *Areva*; *Bull. civ.*, V, n° 838; P.-H. ANTONMATTEI, Note sous Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, *Areva*, *préc.*; *JCP E*, 2015, 1621, note Jean-Baptiste COTTIN; *D.*, 2015, p. 2496, note Hubert SEILLAN; *JCP S*, 2016, 1046, note François DUMONT.

2152. Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, *Air France*; *Bull. civ.*, V, n° 840.

2153. Cass. Soc., 1 juin 2016, n° 14-19.702; *Bull. civ.*, V, n° 123; *RJS*, 2016/8, p. 608; *JCP G*, 2016, 822, note Jean MOULY; *D.*, 2016, p. 1681, note Julien ICARD et Yannick PAGNERRE; *RDT*, 2016, note Benoît GÉNIAUT; *JSL*, 2016, 413, note Jean-Philippe LHERNOULD; *RTD civ.*, 2016, p. 869, note Patrice JOURDAIN. Ou encore, Cass. Soc., 1^{er} février

d'Assemblée plénière du 5 avril 2019²¹⁵⁴. Désormais, l'employeur est responsable des manquements à son obligation légale de prévention, sauf s'il « justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail »²¹⁵⁵.

La nouvelle physionomie de l'obligation générale de prévention de l'employeur ne fait pas peser sur le travailleur la charge de la preuve de l'absence ou de l'insuffisance de mesures de prévention. Aussi, l'obligation n'est pas une simple obligation de moyens. Mais, en offrant la possibilité à l'employeur de se justifier et ainsi de s'exonérer de sa responsabilité, la Cour de cassation ne consacre pas une obligation de résultat. Il semble plutôt que l'obligation soit, quant à son régime probatoire, une obligation de moyens renforcée²¹⁵⁶ ou une obligation de résultats atténuée²¹⁵⁷.

Dans cette évolution jurisprudentielle, la preuve du manquement à l'obligation générale de prévention semble s'articuler en deux temps. Dans un premier temps, le travailleur rapporte des éléments de preuve laissant supposer un manquement de l'employeur à son obligation, et dans un second temps, l'employeur peut se justifier. Reste toutefois quelques incertitudes sur l'objet de cette preuve que les seuils d'exposition pourraient permettre d'éclairer.

a. *La preuve par le travailleur de l'exposition à un risque et du préjudice en résultant*

756. Les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation, notamment depuis l'arrêt *Air France* et l'arrêt d'Assemblée plénière, suggèrent que le travailleur qui invoque le manquement de l'employeur à son obligation générale de prévention n'a pas nécessairement à rapporter la preuve d'une atteinte à son intégrité physique ou psychique. Le travailleur doit rapporter la preuve qu'il a été mis en danger²¹⁵⁸ ou exposé à un risque²¹⁵⁹, qu'importe qu'il se soit effectivement réalisé. Ainsi, dans l'arrêt d'Assemblée plénière, les travailleurs doivent-ils rapporter la preuve d'une exposition aux fibres d'amiante. L'exposition à un risque de nature à compromettre la santé, même à long terme, paraît constituer une présomption du manquement de l'employeur à son obligation de prévention²¹⁶⁰. Reste que le travailleur doit également rapporter la preuve du préjudice que lui a causé cette exposition²¹⁶¹.

.....
2017, n° 15-24.166 ; inédit.

2154. Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442 ; à paraître.

2155. Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 12-24.444, *Air France* ; *Bull. civ.*, V, n° 234 ; Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442 ; à paraître.

2156. En ce sens : P. JOURDAIN, Note sous Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442, préc ; Patrice ADAM, « Obligation de sécurité et responsabilité patronale du fait d'autrui. Noeud marin ou noeud gordien ? », 2019, p. 335 ; J. MOULY, Note sous Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, préc. Et déjà en ce sens : Marie-Ange MOREAU, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs », *Droit social*, 2013, p. 410 ; Christophe RADÉ, « Harcèlement moral et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », *Droit social*, 2006, p. 826.

2157. Geneviève PIGNARRE et Louis-Frédéric PIGNARRE, « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? », *RDT*, 2016, p. 151 ; G. VINEY, Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, *Air France*, préc.

2158. Cass. Soc., 18 novembre 2018, n° 17-18.890 ; inédit.

2159. Cass. Soc., 6 décembre 2017, n° 16-21.870 ; inédit : sur l'absence de preuve d'exposition aux hydrocarbures

2160. P. JOURDAIN, Note sous Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442, préc.

2161. Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442 ; à paraître. (3^e moyen) Cass. Soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293 ; *Bull. civ.*, V, n° 849 ; *RJS*, 2016, 2016/6. Sur cette évolution : Pierre BAILLY et Daniel BOULMIER, « La fin du préjudice nécessaire met-elle en danger l'efficacité des sanctions du droit du travail ? », *RDT*, 2017, p. 374.

757. La mesure des seuils d'exposition paraît, dans cette perspective, un élément essentiel pour rapporter cette preuve, quoiqu'il ne soit pas le seul²¹⁶². En effet, le contrôle régulier que doit effectuer l'employeur pour s'assurer du respect de ces seuils, constitue autant d'éléments probatoires utiles pour le travailleur²¹⁶³. Il en est de même des contrôles techniques éventuellement demandés par l'inspecteur du travail²¹⁶⁴.

Le dépassement des seuils n'est toutefois pas une condition nécessaire pour rapporter la preuve de l'exposition. Sauf à ce que le risque soit nul, le respect des seuils admet tout de même une exposition à un agent chimique, biologique, radiologique ou physique, à un environnement de travail agressif, ou au stress, susceptible d'entraîner une dégradation de l'état de santé.

758. En effet, le respect des seuils ne garantit pas l'assurance de l'innocuité de l'exposition²¹⁶⁵. Il est admis que l'exposition à certains agents chimiques, radiologiques, biologiques ou physiques peut contribuer à altérer la santé même à faible dose²¹⁶⁶. De plus, à raison de leur contrôle ponctuel, l'absence de dépassement de seuil ne suffit à assurer de manière absolue l'absence d'exposition, et ce d'autant plus, que les seuils sont les moyennes pondérées selon une certaine durée d'exposition (sur l'année, la journée ou sur quinze minutes). Cette logique inhérente aux seuils d'exposition, sous-jacente dans les arrêts *Eternit* du 28 février 2002²¹⁶⁷, est développée explicitement dans certains arrêts de cour d'appel²¹⁶⁸.

2162. Les rapports de l'inspecteur du travail, du médecin du travail ou du CSE sont également importants, *cf. supra*, n° 375, p. 209 et s.

2163. En matière de risque chimique, que les valeurs limites soient contraignantes ou indicatives, le contrôle est obligatoire et doit être réalisé annuellement ou lors de tout changement susceptible d'avoir des effets néfastes sur l'exposition des travailleurs (art. R. 4412-27 c. trav.); les résultats doivent être communiqués au CSE et au médecin du travail, et tenus à disposition, en outre, de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail ainsi que des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (art. R. 4412-30 c. trav.). Si le travailleur n'a pas toujours accès aux résultats de ces mesures, il doit toutefois pouvoir en faire la demande devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes (art. R. 1454-14 c. trav.).

2164. *Cf. infra*, n° 382, p. 213 et s.

2165. F. MEYER, préc.

2166. F. BELLIVIER et C. NOIVILLE, préc.

2167. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 (6 arrêts), *Eternit*; *Bull. civ.*, V, n° 81.

2168. CA Versailles, 27 janvier 2011, n° 09/00752. : « Que le laboratoire de toxicologie industrielle de la CRAM Île-de-France, après une campagne de mesures lors des interventions sur les armoires de commandes des ascenseurs situées dans un immeuble [...] comportant des bobines de soufflage constituées de chrysotile (variété susceptible de causer les maladies reconnues par les tableaux 30 et 30 bis des maladies professionnelles), a indiqué dans un rapport du 22 novembre 2006 que les niveaux relevés conduisent à des résultats proches de la valeur limite avec dépassement possible, précisant qu'il s'agit d'un résultat toutes fibres confondues; que ce rapport poursuit en indiquant « Le matériau (il faut entendre l'amiante) se révèle être un matériau friable et non de l'amiante ciment surtout pour les bobines partiellement dégradées. On peut craindre, pour les interventions passées, des émissions importantes, avec un opérateur travaillant seul, non informé de la présence amiante, manipulant les bobines sans précaution, à pleines mains, ce qui est la méthode la plus facile pour les retirer »; Qu'il est dès lors vain pour la société OTIS de se prévaloir de mesures effectuées en 1996 et en 2007 sur certains sites pour affirmer que la présence d'amiante mise en évidence dans l'air ambiant était d'un niveau faible par rapport à la valeur limite d'expositions en fibres d'amiante ». CA Limoges, 27 mars 2018, n° 17/00839. : « Que la SARA démontre par la production du document intitulé "campagnes BENZENE" que sur la période d'intervention de M. Serge D. la valeur limite d'exposition au benzène sur le site de la raffinerie n'a jamais été dépassée est sans incidence, cette donnée n'étant par définition pas constante et résultant de mesures réalisées par le seul personnel exploitant au moyen de badges installés sur leurs équipements en des lieux limités, ce qui ne permet pas d'exclure ni un dépassement de valeur ni une exposition au produit en un autre lieu ».

Ainsi, la mesure de l'exposition qu'impose l'existence de seuils constitue un élément probatoire important pour le travailleur. Le dépassement des seuils s'il est une preuve suffisante de l'exposition aux risques n'en est pas une condition nécessaire.

759. Toutefois, le travailleur paraît désormais devoir également rapporter la preuve du préjudice que lui a causé cette exposition. La chambre sociale de la Cour de cassation, comme l'Assemblée plénière, ne semblent plus admettre l'existence d'un préjudice nécessaire résultant de cette exposition²¹⁶⁹. Cette preuve serait d'ailleurs difficile à rapporter puisque, par hypothèse, la seule exposition à un risque n'entraîne pas nécessairement d'atteinte à l'intégrité physique ou psychique, et le développement d'une pathologie. Cependant, les effets sur l'altération de l'état de santé, l'augmentation des risques de développer une pathologie grave ou même la réduction de l'espérance de vie en bonne santé sont connus. Le préjudice pourrait ainsi être déduit de l'intensité et de la durée de l'exposition²¹⁷⁰. Sur ce point, la mesure des seuils d'exposition sur plusieurs années et leur éventuel dépassement pourrait constituer un élément au soutien de la preuve de ce préjudice. Là encore, le dépassement des seuils d'exposition ne peut constituer une condition nécessaire de la caractérisation du préjudice, mais il pourrait être un élément probatoire important, voire suffisant.

760. Depuis l'arrêt *Air France* du 25 novembre 2015 de la chambre sociale et l'arrêt du 5 avril 2019 de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation, l'obligation légale de prévention de l'employeur constitue une obligation de moyens renforcée ou de résultat atténuée. Aussi, si dans un premier temps, le travail prouve son exposition à un risque et le préjudice qui en découle, il revient à l'employeur, dans un second temps, de justifier des mesures de prévention adoptées.

b. La preuve par l'employeur de la mise en œuvre de mesures de prévention

761. Depuis l'arrêt *Air France* du 25 novembre 2015, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il justifie avoir mis en œuvre les mesures de prévention nécessaires. La chambre sociale suggère ainsi que les éléments de faits apportés par le salarié quant à son exposition laisse présumer l'existence d'un manquement de l'employeur à son obligation de prévention. Il lui incombe ainsi de rapporter la preuve de l'absence de manquement. Autrement dit, l'employeur doit prouver d'une part, l'adaptation des mesures prises à la nature et à la gravité du risque en cause, et d'autre part, l'effectivité²¹⁷¹ des actions préventives décidées. L'objet de la preuve de l'employeur porte sur les mesures de prévention elles-mêmes.

Si la Cour de cassation semble renvoyer intégralement ce contrôle à l'appréciation souveraine des juges du fond, l'enjeu de la justification par l'employeur des mesures de prévention adoptées pourrait l'inciter à encadrer davantage une telle appréciation en définissant quelques lignes directrices²¹⁷². À cette fin, l'usage et les limites des seuils d'exposition dans la preuve des mesures de prévention pourraient apporter quelques éclaircissements.

2169. Alexia GARDIN, « La réforme des règles relatives à la santé au travail : entre ombres et lumières », *RJS*, 2017/4, p. 275 ; Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442 ; à paraître.

2170. En ce sens : M. BACACHE, Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, préc ; P. JOURDAIN, Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, préc ; G. PIGNARRE, Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, préc.

2171. Cass. Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555 ; *Bull. civ.*, V, n° 87. Sur l'exigence d'effectivité : E. LAFUMA, préc.

2172. Sur l'enjeu de la prévention avec ces arrêts : F. QUINQUIS, Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, préc.

762. La mesure des seuils d'exposition constitue d'abord une part de l'obligation légale de l'employeur en matière d'évaluation des risques. L'absence de mesure alors que le risque existe est constitutive d'un manquement à cette obligation²¹⁷³. L'employeur ne peut se cantonner à faire valoir le respect des seuils. Outre que la mesure ponctuelle des seuils n'empêche pas leur dépassement²¹⁷⁴, ils ne prouvent qu'indirectement seulement que leur respect peut témoigner de la réalité et de l'efficacité des mesures de prévention prises²¹⁷⁵. Ils ne mesurent en effet directement que l'intensité de l'exposition. Or celle-ci, même faible, implique la mise en œuvre de mesures de prévention, pour supprimer ou à défaut réduire ou limiter le risque. Le respect des seuils d'exposition n'est donc pas une condition suffisante pour justifier du respect par l'employeur de son obligation légale de prévention. Il doit en effet démontrer que les mesures sont adaptées à la gravité du risque et suffisamment efficaces pour le limiter, autrement dit qu'elles soient pertinentes²¹⁷⁶.

Le dépassement des seuils d'exposition constitue-t-il une condition suffisante pour engager la responsabilité de l'employeur ? Il convient ici de distinguer selon que ces seuils constituent des valeurs limites contraignantes ou simplement indicatives. Ces dernières constituent des objectifs de prévention. Leur dépassement ne saurait, en lui-même, constituer la preuve d'un manquement de l'employeur à ses obligations préventives. Le respect des valeurs limites contraignantes, en revanche, est une obligation particulière dont le manquement peut être sanctionné pénalement. Leur articulation avec l'obligation générale de prévention est plus incertaine. La chambre sociale de la Cour de cassation paraît s'en tenir à ouvrir la possibilité à l'employeur de justifier des mesures de prévention prises, indépendamment de la constatation d'un manquement à une obligation particulière même lorsqu'il produit un dommage grave. La déconnexion de la prohibition du harcèlement et de sa prévention en fournit une illustration²¹⁷⁷. Aussi, il semble que le dépassement des valeurs limites, mêmes contraignantes, ne suffise pas à constater le manquement de l'employeur à son obligation préventive. Toutefois, dans ce cas, l'appréciation du juge devrait être stricte. Il faudrait *a minima* que l'employeur rapporte la preuve que le dépassement des seuils d'exposition, indicatifs ou contraignants, n'est pas dû à sa négligence, qu'il a pris la mesure de la gravité de l'exposition, et a immédiatement pris les mesures nécessaires, quitte à arrêter l'activité si le risque est particulièrement grave.

Les seuils d'exposition et l'intensité de la prévention qu'ils semblent impliquer, constituent un guide de l'administration de la preuve à la fois pour l'employeur, mais également pour le juge. Leur respect ou leur dépassement fournit une indication sur l'exigence de prévention qui pèse sur l'employeur. En filigrane, semble se dessiner les contours du contrôle par le juge des justifications apportées par l'employeur de la mise en œuvre de mesures de prévention.

2173. L'existence de seuil pour certaines substances chimiques suppose au moins que l'employeur aurait du avoir conscience du risque potentiel.

2174. Cf. *supra*, n° 736, p. 389.

2175. « À suivre la doctrine dominante, la preuve directe est celle qui porte sur l'objet de la preuve sans raisonnement intermédiaire. La preuve indirecte, quant à elle, porte sur des faits éloignés de l'objet de la preuve ; mais ces faits permettent d'établir une preuve par induction (ou plus généralement par raisonnement). ». La distinction a ses limites puisque la preuve directe fait elle aussi l'objet d'un raisonnement : Etienne VERGÈS, Géraldine VIAL et Olivier LECLERC, *Droit de la preuve*, PUF, 1^{er} éd., coll. « Thémis droit », Paris, 2015, p. 180, n°178

2176. Sur cette exigence : C. WILLMANN, Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, préc.

2177. Cass. Soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300 ; *Bull. civ.*, V, n° 84 ; *RDT*, 2017, p. 548, note Patrice ADAM.

Conclusion de paragraphe

763. La fonction juridique des seuils d'exposition contraste avec ce que pouvait laisser croire leur généralisation à l'ensemble des risques d'exposition. En effet, le dépassement de ces seuils entraîne de façon limitée une responsabilité automatique de l'employeur. Leur respect ne caractérise pas plus automatiquement le respect par l'employeur de son obligation générale de prévention. À l'aune des seuils d'exposition, la prévention à charge de l'employeur apparaît multiple et fractionnée en une variété d'obligations particulières. La variété d'obligations liées au respect de ces seuils est subsumée sous celle d'obligation générale de prévention qui vise à la définition et à la mise en œuvre d'une politique de prévention dans l'entreprise. Sous cette généralité, son contenu est variable. Les seuils d'exposition dévoilent ici l'une de ses fonctions juridiques, discrète mais essentielle. Ils dessinent les contours d'une prévention graduée indexée sur l'intensité de l'exposition qu'ils mesurent. Les seuils d'exposition permettent en cela d'interroger l'intensité de l'obligation générale de prévention de l'employeur, longtemps qualifiée d'obligation de sécurité de résultat. Dans ses évolutions jurisprudentielles, l'obligation paraît être devenue une obligation de moyens renforcée. Au travailleur revient la charge de la preuve de l'exposition à un risque et du préjudice qui en découle, à l'employeur incombe la justification des mesures de prévention mises en œuvre. La mesure de l'exposition qu'impliquent ces seuils, leur respect ou leur dépassement sert d'éléments de preuve pour le travailleur comme pour l'employeur. En caractérisant l'exposition, son intensité, sa durée et sa gravité, les seuils d'exposition servent moins de limites aux obligations de l'employeur que de paramètre à l'appréciation du juge²¹⁷⁸.

2178. F. BELLIVIER et C. NOIVILLE, préc.

CONCLUSION DE SECTION

764. Les seuils d'exposition inventés d'abord pour les risques chimiques et radiologiques s'étendent à d'autres risques physiques – le bruit, les vibrations mécaniques – et partant, à certaines composantes de la charge physique de travail qui touchent à l'environnement, aux gestes et aux rythmes de travail. Les seuils d'exposition ne visent plus seulement les industries où sont couramment employés les substances chimiques et les rayons ionisants, mais l'ensemble des organisations visant à produire des biens ou des services ayant une valeur économique²¹⁷⁹. Les risques psychosociaux, et particulièrement le stress, semblent de plus en plus soumis à cette conception du risque d'exposition. La tentation de fixer des seuils d'exposition à ces risques est manifeste, sans pour autant être pleinement aboutie. Ce double mouvement d'extension des seuils d'exposition, inclut non seulement différentes modalités techniques d'organisation du travail dans la prévention par la maîtrise, mais peut-être également la dimension sociale de l'organisation du travail²¹⁸⁰.

La généralisation des seuils d'exposition en fait une pièce de la prévention de la santé au travail dans l'ordre juridique. Les seuils d'exposition multiplient le nombre des obligations préventives de l'employeur, sans pour autant servir de bornes à son obligation générale de prévention. Leur fonction juridique, à leur image, sert davantage à mesurer l'intensité et à graduer les mesures de prévention devant être mises en œuvre. Ces seuils renseignent sur la teneur de l'obligation générale de l'employeur telle qu'elle ressort des évolutions jurisprudentielles récentes.

765. À travers les seuils d'exposition, la prévention comme maîtrise des risques consiste d'abord pour l'employeur à mesurer son action aux seuils d'exposition qui constituent autant d'objectifs de prévention. Les seuils d'exposition modulent la teneur de l'obligation générale de prévention, mais laissent entière la question de l'articulation des différentes actions de prévention. La maîtrise du risque est un mode de prévention autrement plus exigeant que la vérification – nécessairement ponctuelle – du respect de certains seuils d'exposition. Elle implique le respect de principes guidant l'action patronale.

2179. Sur cette définition de l'organisation du travail, *cf. supra*, n° 19, p. 24 et s.

2180. Sur ces dimensions de l'organisation du travail, *cf. supra*, n° 228, p. 136 et s.

SECTION 2 : LES PRINCIPES DE RÉDUCTION DES RISQUES D'EXPOSITION

766. Le respect de l'obligation générale de prévention de l'employeur implique que ce dernier organise et mette en œuvre une série de mesures de prévention. Celles-ci doivent être planifiées dans un ensemble cohérent²¹⁸¹. Mais comment, dans la définition et la conduite de cette politique de prévention, ces mesures s'articulent-elles ? Vers quel but doivent-elles tendre et comment sont-elles hiérarchisées ?

Les risques d'exposition, et particulièrement les risques créés par les substances chimiques et les rayons ionisants, offrent un voie pour élucider comment le code du travail structure la politique de prévention. Les risques créés par ces choses du travail sont susceptibles d'être réduits par différents types de mesures préventives organisées selon un ordre de priorité. Une telle articulation semble réalisée par des principes généraux qui guident l'action patronale au-delà du seul respect des prescriptions réglementaires. L'un de ces principes, né avec le risque chimique, exige la substitution des choses dangereuses, et l'autre, forgé avec le risque radiologique, impose l'exposition au niveau le plus bas possible. Étendus à d'autres risques d'exposition, ces principes de prévention ont vocation à orienter la politique patronale de prévention et à guider son action dans la modification de l'organisation du travail (§1). Complétés par l'article L. 4121-2 du code du travail, ces principes de prévention constituent un type particulier de normes juridiques caractérisé par sa texture différente des seules règles de droit. C'est dans cette perspective que leur rôle dans la conduite de la politique de prévention doit être interrogé (§2).

§1. Les orientations de la politique de prévention des risques d'exposition

767. La politique de prévention de la santé et de la sécurité conduite par l'employeur implique qu'il planifie de façon cohérente les mesures de prévention envisagées pour faire face aux risques. Elle suppose la définition d'objectifs et des moyens pour y parvenir²¹⁸². Dans l'élaboration de cette politique, l'employeur n'est pas entièrement libre, lui sont en effet assignées des orientations qui guident son action.

C'est avec les risques chimique et radiologique que s'inventent ces premières orientations sous l'appellation de « principes de prévention ». Deux couples se dégagent en matière de prévention des risques d'exposition : éviter les risques par la substitution des choses dangereuses et exposer au niveau le plus bas possible en combattant le risque à la source. L'employeur en cherchant à éviter les risques par la substitution des choses dangereuses doit faire preuve de cohérence (A). Il doit

2181. Art. L. 4121-3, al. 2 c. trav.

2182. Cf. *supra*, chap. 5, n° 643, p. 341 et s.

encore faire preuve de constance en cherchant à réduire les risques au plus bas en les combattant prioritairement à la source (B).

A. La cohérence de la politique : éviter les risques en substituant les choses dangereuses

768. Le sixième principe édicté à l'article L. 4121-2 du code du travail impose à l'employeur de « remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ». Ce principe paraît rarement mobilisé, il est pourtant essentiel pour comprendre comment l'employeur doit articuler les mesures de prévention entre-elles afin de mener une politique cohérente. Retracer l'origine de ce principe dit de substitution dans la prévention des risques chimiques (1) et son extension à d'autres risques d'exposition (2) permet d'éclairer en quoi il oriente la politique de prévention de l'employeur.

1. Le principe de substitution en matière de risque chimique

769. La recherche de substitut aux substances chimiques les plus dangereuses est une activité ancienne, qui accompagne et permet les réformes juridiques relatives à l'interdiction de certains produits²¹⁸³. D'abord le fait des hygiénistes, cette activité s'est progressivement muée en une obligation juridique. Retracer la genèse du principe de substitution (a) permet de voir comment il participe à l'orientation de la politique de prévention en imposant à l'employeur une recherche préalable des produits de substitution (b).

a. La genèse du principe de substitution

770. **L'attrait historique pour la recherche de substituts aux poisons industriels.** La recherche de substituts présente l'intérêt essentiel d'être à la fois facteur de progrès industriel et économique à raison des avantages concurrentiels qu'il procure, et un facteur potentiel de progrès social, s'il s'avère moins nocif pour la santé. Dès le milieu du XIX^e siècle, les hygiénistes, proches du milieu industriel, se saisissent de cette question. La Société industrielle de Mulhouse, par exemple, emblème d'une société savante d'hygiénistes industriels, organise des concours afin de trouver d'autres produits²¹⁸⁴. La recherche de produits de substitution est parfois directement promue par l'État. Ainsi, devant le problème de la nécrose phosphorée des allumettiers, et avant de prononcer toute interdiction du produit en cause, l'État sollicite des chimistes un produit moins nocif²¹⁸⁵. De fait, les interdictions légales déjà évoquées qui frappent certains poisons au début du XX^e siècle – phosphore, céruse – ont pu être adoptées en raison, non seulement d'un consensus international, mais surtout de l'existence de produits de substitution techniquement et économiquement aussi efficaces. Le remplacement des poisons industriels par des produits moins nocifs n'est assurément pas une nouveauté. Cependant,

²¹⁸³. Cf. *supra*, n° 700, p. 371 et s.

²¹⁸⁴. Caroline MORICEAU, *Les douleurs de l'industrie. L'hygiénisme industriel en France, 1860-1914*, Editions de l'EHESS, coll. « En temps & lieux », Paris, 2009, p. 188 et s. Mulhouse est l'un des centres de développement de l'industrie chimique, et particulièrement de l'articulation entre science et industrie : Pierre LAMARD et Nicolas STOSKOPF, « Introduction » in, *L'industrie chimique en question*, Editions Picard, Paris, 2010, p. 7-11.

²¹⁸⁵. J.-C. DEVINCK, « La lutte contre les poisons industriels et l'élaboration de la loi sur les maladies professionnelles », préc.

le principe de substitution présente trois caractéristiques qui le distinguent des velléités historiques de recherche de substituts en remplacement des produits nocifs.

771. La juridification²¹⁸⁶ du principe de substitution. D'une circonstance de fait, extérieure au droit, la recherche de substituts aux produits nocifs est devenue progressivement une mesure juridique de prévention.

Les prémices du principe juridique de substitution sont dues à l'OIT, dès la fin de la Seconde Guerre mondiale. Le Règlement-type de sécurité des établissements industriels, malgré sa grande technicité, évoque pour la première fois quelques recommandations à caractère général. Ainsi, pour introduire les précautions relatives aux substances chimiques, la règle n°186 précise dans son deuxième paragraphe que « les substances nuisibles doivent être remplacées, autant que possible, par des substances qui ne le sont pas »²¹⁸⁷. Le Règlement-type, s'il constitue une norme au sens de l'OIT, ne crée cependant aucune obligation à l'égard des États-membres²¹⁸⁸. C'est une norme incitative, un « guide » dont les gouvernements et les industriels « doivent s'inspirer, dans la mesure qui leur semblera désirable »²¹⁸⁹.

La recommandation OIT n°97 sur la protection de la santé des travailleurs du 25 juin 1953 poursuit l'œuvre de juridification du principe de substitution. Parmi les mesures dites techniques²¹⁹⁰, l'article 3 dispose qu'« en vue de prévenir, réduire ou éliminer les risques menaçant la santé des travailleurs sur les lieux de travail, toutes les mesures appropriées et praticables devraient être prises : a) pour remplacer les substances ou les procédés nocifs par des substances ou des procédés inoffensifs ou moins nocifs [...] »²¹⁹¹. À la différence des conventions ratifiées, les recommandations de l'OIT n'ont pas d'effet impératif pour les États-membres, mais elles sont pourtant loin d'être dénuées d'effet juridique. Ce sont en effet des instruments prévus par la Constitution de l'OIT qui imposent aux États de présenter des projets de réforme à l'autorité compétente afin de la traduire dans l'ordre juridique national et de rendre des comptes à la Conférence sur sa réalisation. Les recommandations sont conçues, à l'origine du moins, comme des instruments préparatoires aux conventions qui ne peuvent encore être adoptées en raison de trop grandes divergences entre États-membres²¹⁹². Aussi, quoiqu'édicte dans une simple recommandation, le principe de substitution poursuit sa quête de normativité²¹⁹³. S'il est difficile d'avoir une pleine mesure de la réception juridique dans les droits

²¹⁸⁶. A. JEAMMAUD, *op. cit.*, p. 63.

²¹⁸⁷. BIT, *Règlement-type de sécurité des établissements industriels à l'usage des gouvernements et de l'industrie*, préc., p. 379.

²¹⁸⁸. J.-M. SERVAIS, *op. cit.*, p. 95 et s.

²¹⁸⁹. BIT, *Règlement-type de sécurité des établissements industriels à l'usage des gouvernements et de l'industrie*, préc., règle n°1, p. 1.

²¹⁹⁰. En réalité, ces mesures sont de portée générale à un double titre : d'une part, elles prennent la forme de principe, d'autre part, elles concernent l'ensemble des travailleurs et des risques existants sur les lieux de travail, et non pas des travailleurs ou des risques spécifiques. Sur le caractère général des principes, *cf. infra*, n° 806, p. 422 et s.

²¹⁹¹. Recommandation OIT n°97 du 25 juin 1953 relative à la protection de la santé des travailleurs, préc.

²¹⁹². George P. POLITAKIS et Kroum MARROW, « Les recommandations internationales du travail : instruments mal exploités ou maillon faible du système normatif ? » in J.-C. JAVILLIER, B. GERNIGON et G. P. POLITAKIS (dir.), *Les normes internationales du travail un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, OIT, Genève, 2004, p. 500-502.

²¹⁹³. À la suite à cette recommandation, a d'ailleurs été adoptée la convention OIT n°136 sur le benzène de 1971 qui impose la substitution du benzène par des produits de remplacement inoffensifs toutes les fois qu'ils sont disponibles.

nationaux du principe de substitution édicté dans la recommandation n°97 de 1953, il est certain qu'elle n'est pas restée sans effet²¹⁹⁴. Il semble que de nombreux États ont par la suite intégré un tel principe dans leur législation²¹⁹⁵.

La convention OIT n°139 de 1974 sur le cancer professionnel marque l'ultime étape de la réception du principe de substitution dans l'ordre normatif de l'OIT. Elle impose aux États-membres l'ayant ratifiée de « s'efforcer de faire remplacer les substances et agents cancérigènes auxquels les travailleurs peuvent être exposés au cours de leur travail par des substances ou agents non cancérigènes ou par des substances ou agents moins nocifs »²¹⁹⁶.

772. En droit communautaire, la réception du principe de substitution des substances chimiques dangereuses est plus tardive. À l'origine, l'intérêt pour les produits de substitution est essentiellement lié à la gestion des approvisionnements de l'industrie en matières premières et au contrôle des tarifs douaniers²¹⁹⁷. Dans les années 1970, la question environnementale et la lutte contre la pollution imposent progressivement des obligations de réduction de la nocivité des substances elles-mêmes, et pas uniquement de limites d'émission²¹⁹⁸. L'idée finit également par s'imposer en matière de protection des travailleurs. Certes, la directive du 27 novembre 1980 concernant la protection des travailleurs exposés à un agent chimique, biologique ou physique ne vise pas le principe de substitution et ne prévoit que « l'interdiction limitée ou générale de l'agent dans les cas où l'utilisation des autres moyens disponibles ne permet pas d'assurer une protection suffisante »²¹⁹⁹. C'est toutefois sur le fondement de ce texte qu'une proposition de directive relative à la protection des travailleurs contre le benzène envisage sa substitution²²⁰⁰. La directive-cadre du 12 juin 1989 relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs marque l'avènement du principe de substitution en droit communautaire²²⁰¹ et par suite, en droit national avec la loi de transposition du 31 décembre

.....
Art. 2, convention OIT n°136 sur le benzène du 23 juin 1971.

2194. Cela est dû en grande partie au faible nombre de rapports nationaux transmis en vertu de la procédure constitutionnelle applicable aux recommandations. G. P. POLITAKIS et K. MARROW, *op. cit.*

2195. *Protection de la santé des travailleurs. Etude sur les rapports relatifs à la recommandation (n°97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953, et à la recommandation (n°112) sur les services de médecine du travail, 1957*, Rapport III (partie 4), Genève, BIT, 1970.

2196. Art. 2, convention OIT n°139 sur le cancer professionnel du 24 juin 1974.

2197. Le produit de substitution est une catégorie douanière. C'est également une notion permettant de caractériser le marché au sens du droit de la concurrence.

2198. Par exemple, la directive du Conseil 75/442/CEE relative aux déchets, fixe des valeurs limites d'émission de déchets, mais impose également aux États-membres « la mise au point de techniques appropriées en vue de l'élimination des substances dangereuses contenues dans les déchets » et l'utilisation de technologies plus propres. Au croisement des préoccupations de protection de l'environnement et de la santé des personnes, le règlement REACH de 2006 présente lui aussi une forme de principe de substitution. Mais à la différence du principe de substitution en droit du travail qui constitue une règle de droit, la substitution dans le règlement REACH constitue d'avantage un objectif. Règlement CE n°1907/2006 du 18 décembre 2006, Considérant n°12 : Un objectif important du nouveau système établi par le présent règlement est d'inciter et, dans certains cas, de veiller à ce que les substances très préoccupantes soient remplacées à terme par des substances ou des technologies moins dangereuses lorsque des solutions de remplacement appropriées économiquement et techniquement viables existent ».

2199. Directive du Conseil 80/1107/CEE du Conseil, du 27 novembre 1980, préc.

2200. Art. 1.3, Proposition de directive du Conseil concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition au benzène pendant le travail ; *JOCE* n° C 349 du 31 décembre 1985, p. 32.

2201. Directive du Conseil 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs ; *JOCE* L 183/1 du 26 juin 1989.

1991²²⁰². Il devient le sixième principe général de prévention édicté à l'article L. 4121-2 du code du travail et intègre des dispositions réglementaires relatives à la prévention du risque chimique²²⁰³.

773. La recherche de produits de substitution n'est plus seulement une activité scientifique qui précède les réformes juridiques et l'éventuelle interdiction de certaines substances chimiques.. Elle est devenue une véritable norme juridique, présente dans les normes de l'OIT, dans les directives communautaires, et désormais dans le code du travail. Le passage de l'action de substitution du fait au droit, se double d'une évolution des destinataires de la norme.

b. *La recherche préalable de produits de substitution par l'employeur*

774. La recherche d'un substitut comme préalable à l'interdiction légale des produits nocifs était une activité exclusivement placée sous l'égide de l'État²²⁰⁴. Il revenait exclusivement aux autorités nationales d'en promouvoir la recherche et de déterminer, à l'occasion de l'interdiction d'un produit, les substituts utilisables par les industriels. La recherche de produits de substitution et le remplacement des produits dangereux, devenue norme juridique, imposent désormais des obligations aux employeurs, en tant que fabricants, producteurs ou utilisateurs de ces produits.

775. Les premières normes de l'OIT laissent encore planer un doute sur le destinataire de la règle. Le Règlement-type de 1949 s'adresse autant aux gouvernements qu'à l'industrie, c'est-à-dire aux entreprises ou même aux branches professionnelles²²⁰⁵. Dans le même sens, la recommandation OIT n°97 de 1953 s'adresse aux autorités nationales et aux employeurs pour l'étude de certaines mesures, dont celle de la substitution des substances et procédés nocifs²²⁰⁶. La convention OIT n°139 de 1974 sur le cancer professionnel marque une légère inflexion, et semble ouvrir la voie à une obligation de substitution à la charge des employeurs. En effet, les États doivent s'efforcer *de faire* remplacer les substances dangereuses²²⁰⁷. La réception juridique du principe de substitution dans l'ordre juridique communautaire marque définitivement un tournant. Les principes généraux de prévention, parmi lesquels le principe de substitution, s'adressent bien aux seuls employeurs.

776. D'évidence, l'employeur n'a pas d'obligation à mener les recherches techniques et scientifiques permettant de découvrir des produits de substitution aux substances dangereuses utilisées dans l'entreprise. En revanche, il doit s'informer des substances pouvant être remplacées²²⁰⁸ et s'efforcer de le faire. L'INRS publie des fiches d'aide à la substitution à ce sujet²²⁰⁹, de même qu'un

2202. Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail; *JORF* du 7 janvier 1992, p. 319.

2203. Art. R. 4412-15 c. trav. (agents chimiques dangereux) et art. R. 4412-66 c. trav. (CMR).

2204. Elle demeure toutefois un enjeu important. Une politique de recherche ambitieuse est ainsi l'une des propositions du rapport Frimat : P. FRIMAT, préc.

2205. BIT, *Règlement-type de sécurité des établissements industriels à l'usage des gouvernements et de l'industrie*, préc., règle n°1, p. 1.

2206. Art. 3, 3., Recommandation n°97 du 25 juin 1953, préc.

2207. Art. 2, convention OIT n°139 sur le cancer professionnel du 24 juin 1974.

2208. Art. R. 4412-15 c. trav. (agents chimiques dangereux) et art. R. 4412-66 c. trav. (CMR).

2209. Par exemple : <http://www.inrs.fr/actualites/nouvelles-far-fas.html>

site institutionnel mis en place dans le cadre du règlement REACH²²¹⁰. La procédure d'enregistrement et d'autorisation de mise sur le marché des substances chimiques soumises à ce règlement implique la constitution par le fabricant d'un dossier prouvant que le risque est maîtrisé. Celui-ci doit notamment intégrer l'existence de substituts, s'ils sont disponibles²²¹¹.

777. La mise à la charge de l'employeur de la substitution des substances chimiques dangereuses oriente sa politique de prévention. Il doit ainsi chercher activement des substituts dans la littérature technique ou scientifique à sa disposition. Le principe de substitution, tel qu'il est intégré dans l'ordre juridique tranche radicalement avec d'autres modalités de prévention du risque chimique, comme l'interdiction réglementaire de certaines substances, laquelle est ponctuelle et demeure dans les faits, assez rare²²¹². L'obligation préventive de substitution mise à la charge de l'employeur, implique une temporalité différente. Il doit mener un effort d'information et de recherche relatif à l'ensemble des substances dangereuses présentes sur le lieu de travail. La politique préventive de l'employeur suppose moins une action ponctuelle, dictée notamment par le franchissement d'un seuil d'exposition²²¹³, qu'une attention continue aux substituts disponibles. L'employeur démontre qu'il maîtrise le risque chimique, qu'il a non seulement identifié et évalué, mais qu'il a également cherché tous les substituts possibles aux substances en cause.

778. La substitution des substances chimiques dangereuses, née d'abord d'une recherche scientifique complémentaire à l'intervention du législateur, est devenue une véritable obligation juridique à charge de l'employeur. Intégré à l'article L. 4121-2 du code du travail, le principe de substitution pourrait voir son champ d'application étendu à d'autres choses du travail.

2. L'extension du principe de substitution

779. Le principe de substitution à l'article L. 4121-2 du code du travail vise largement « ce qui est dangereux » et « ce qui n'est pas ou moins dangereux ». Une telle formulation ouvre la voie à un champ d'application vaste, si ce n'est illimité, de la substitution. Toutefois, une conception étroite de la dangerosité pourrait faire échec à une telle extension.

780. **Dangerosité ou risquiosité ?** Tel qu'il est énoncé à l'article L. 4121-2 du code du travail ou dans les dispositions réglementaires relatives au risque chimique, le principe de substitution exige le remplacement des substances dangereuses par des substances pas dangereuses ou moins dangereuses²²¹⁴. La caractérisation de la dangerosité s'attache ainsi autant à la substance à substituer qu'à son substitut. Une première difficulté dans la mise en œuvre du principe de substitution consiste à déterminer la dangerosité intrinsèque des choses afin de privilégier celles qui sont les moins nocives.

2210. <https://www.substitution-cmr.fr/>

2211. Art. 60, Règlement CE n°1907/2006 du 18 décembre 2006, préc. La procédure d'enregistrement et d'autorisation de mise sur le marché des substances chimiques soumises à ce règlement impliquent la constitution d'un dossier par le fabricant, qui doit notamment intégrer l'existence de substituts s'ils sont disponibles.

2212. Cf. *supra*, n° 699, p. 371 et s.

2213. Cf. *supra*, n° 734, p. 388 et s.

2214. Art. R. 4412-15 c. trav.

L'emploi du terme dangereux est loin d'être anodin. En effet, quoique le danger et le risque soient pris pour synonymes dans le langage courant, ils ne revêtent pas le même sens. Le danger est la capacité intrinsèque d'une chose ou d'un agent, à causer des effets nuisibles²²¹⁵. Le risque, lui, est la probabilité qu'une personne – ici un travailleur – subisse des effets nuisibles à la suite de l'exposition à un danger. Le risque constitue la combinaison entre la probabilité de réalisation du dommage et sa gravité²²¹⁶. L'obligation de substitution ne peut en principe opérer qu'à raison des caractéristiques intrinsèques des choses, et notamment des substances chimiques. Strictement entendue, la dangerosité devrait tenir compte uniquement des propriétés physico-chimiques ou toxicologiques de l'agent, et non pas de son utilisation dans les procédés de travail, y compris lorsqu'il est utilisé avec d'autres substances. L'article R. 4412-3 du code du travail, relatif aux substances chimiques, brouille pourtant la distinction entre risque et danger.

Si, en matière de substances chimiques, cet article ouvre la notion de danger aux conditions d'utilisation de l'agent dans le travail, une approche plus stricte a longtemps dominé l'application du principe de substitution et pose question pour d'autres éléments. La conception souple de la dangerosité en matière de choses substituables comme de substituts permet l'extention du principe de substitution aux choses du travail²²¹⁷ (a). Elle laisse entrevoir une possible extension à l'ensemble de l'organisation du travail (b).

a. *L'extension aux choses du travail*

781. Le principe de substitution semble pouvoir trouver matière à s'appliquer au-delà des substances chimiques, à d'autres choses utilisées dans le travail comme les agents biologiques, physiques, les équipements ou les machines.

782. L'extension du champ des substituts. Le principe de substitution, tel qu'il est mis en œuvre en matière de risque chimique, ouvre la voie au remplacement des substances dangereuses non seulement par d'autres substances, mais également par des équipements de travail. L'article R. 4412-15, comme l'article R. 4412-66 du code du travail visent la substitution des agents chimiques dangereux ou CMR par d'autres substances moins dangereuses, ou par des procédés moins dangereux. Il est donc possible d'utiliser comme substitut à une substance une chose qui n'est pas nécessairement de même nature. Ainsi, il peut être recommandé de remplacer l'employé par une machine pour la manipulation d'une substance dangereuse. Tel est le cas par exemple avec l'utilisation du benzène comme solvant dans le nettoyage et dans le dégraissage de certaines pièces métalliques : la machine fait figure de substitut à l'utilisation du benzène directement par le travailleur chargé du nettoyage de ces pièces²²¹⁸.

2215. En matière de risque chimique, le danger est défini comme « la propriété intrinsèque d'un agent chimique susceptible d'avoir un effet nuisible » Art. R. 4412-2, 1° c. trav.

2216. En matière de risque chimique, le risque est défini comme « la probabilité que le potentiel de nuisance soit atteint dans les conditions d'utilisation et/ou d'exposition ». Art. R. 4412-4, 2° c. trav.

2217. Cf. *supra*, n° 19, p. 24

2218. https://www.substitution-cmr.fr/index.php?id=111&tx_kleesubstitution_pi3%5BCMR%5D=3&tx_kleesubstitution_pi3%5Bfiche%5D=377&tx_kleesubstitution_pi3%5Bdonnee%5D=609&backPid=110&home=18&cHash=6a9c6c182e. L'INRS distingue « substitution de produits » et « procédés de substitution ».

Dans le même sens, un arrêt de la cour d'appel de Toulouse le 16 octobre 2015 retient l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement pour inaptitude d'une salariée agent d'entretien²²¹⁹. L'employeur faisait valoir notamment qu'il n'existait pas de solution de remplacement adaptée à l'utilisation de produits chimiques de nettoyage, puisque tous contiennent des produits chimiques. La cour d'appel ne retient pas l'argument. Elle considère qu'il n'a pas mené de « recherches rapides et sérieuses » d'une solution de remplacement à l'utilisation de produits chimique de nettoyage, comme le préconisait le médecin du travail. Celle-ci pourtant existait, en la forme d'un matériel de nettoyage à vapeur, adapté au travail de la salariée. Au-delà du contrôle poussé des obligations préventives de l'employeur, la cour d'appel de Toulouse démontre qu'un équipement de travail peut servir de substitut à un cocktail de produits chimiques dangereux. Plus encore, cette solution doit être préférée à la recherche d'un autre produit de remplacement (ici, un produit d'hygiène biologique). Une telle conception de la nature des substituts possibles semble permettre une extension du principe à des choses devant être substituées en raison de leur dangerosité.

783. L'extension du champ des choses substituables. L'extension du principe de substitution trouve un terrain fertile en matière de risques d'exposition, conçu pour une large part sur le modèle du risque chimique. Il est ainsi explicitement prévu en matière de risques biologiques²²²⁰. En matière d'exposition aux rayons ionisants et d'exposition au bruit, le code du travail formule ce qui s'apparente à une variante du principe de substitution. Il impose ainsi « la mise en œuvre d'autres procédés de travail n'exposant pas ou entraînant une exposition moindre »²²²¹. De même, la manutention manuelle de charges lourdes doit être évitée par tous moyens, et notamment par l'utilisation d'équipements mécaniques²²²².

De façon plus large, et en dehors des références explicites dans la partie réglementaire du code du travail, il semble que le principe de substitution étende son influence au-delà des risques d'exposition. Quelques arrêts dévoilent son rôle en filigrane dans le contrôle des obligations préventives de l'employeur. Ainsi en est-il en matière d'équipement de travail, ou le remplacement des choses dangereuses s'articule avec l'obligation de prévoir des dispositifs de sécurité²²²³.

784. L'extension du champ du principe de substitution finit par déborder le strict contour des choses. Ce ne sont pas seulement les agents chimiques et biologiques ou les équipements de travail qui peuvent être remplacés ou servir de substituts, mais les procédés de travail eux-mêmes. Or, ceux-ci concernent autant les choses que l'usage qui en est fait par le travailleur. La référence explicite aux procédés de travail constitue, déjà, une application du principe de substitution à la dimension

²²¹⁹. CA Toulouse, 16 octobre 2015, n° 13/03497.

²²²⁰. Art. R. 4424-1 c. trav.

²²²¹. Exposition aux rayons ionisants : art. R. 4551-18 c. trav. ; exposition au bruit : art. R. 4434-1 c. trav. Ces obligations sont déclenchées en cas de dépassement des valeurs limites d'exposition. Étonnamment, les dispositions relatives aux vibrations mécaniques n'imposent pas à l'employeur le choix de procédés de travail n'y exposant pas.

²²²². Art. R. 4541-3 c. trav.

²²²³. CA Paris, 31 janvier 2013, n° 12/00360. « En l'espèce Monsieur X rapporte la preuve que l'accès à la salle des machines ne présentait pas lors de l'accident de dispositif de sécurité conforme aux prescriptions de l'article L 4121-2 du code du travail tenant à la prévention des risques et au remplacement des équipements dangereux. En effet, il démontre par une photographie de la trappe d'accès à la salle des machines que celle-ci ne comportait pas de barre d'accrochage adaptée en position stable et ne disposait pas en sa partie supérieure de crosse de rétablissement ». Sur les dispositifs de sécurité et leurs rapports avec la normalisation, *cf. supra*, n° 570, p. 307 et s.

technique de l'organisation du travail. Les choses du travail, les tâches, les gestes ou les procédés de travail semblent devoir être modifiés et remplacés pour être moins dangereux. Si le principe de substitution a ainsi un champ d'application élargi, il semble rester dépendant des choses elles-mêmes.

Cependant, le sixième principe de l'article L. 4121-2 du code du travail vise largement « ce qui est », sans viser particulièrement les choses elles-mêmes ou leur usage. Aussi, certaines méthodes managériales dangereuses pourraient intégrer le champ de ce qui doit être remplacé.

b. *L'extension aux méthodes managériales dangereuses ?*

785. L'obligation générale de prévention de l'employeur, appuyée sur les principes généraux de prévention a largement investi l'organisation du travail. Le contrôle par le juge des réorganisations décidées par l'employeur pourrait laisser apparaître une forme d'extension du principe de substitution à certaines organisations du travail dangereuses ou augmentant les risques.

786. L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation *Snecma* du 5 mars 2008 interdit à l'employeur « dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés »²²²⁴. La Haute juridiction permet l'interdiction ou la suspension de la mise en œuvre de la réorganisation du travail décidée par l'employeur lorsqu'elle « est de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés ». En filigrane de la confrontation de la décision de l'employeur à la santé des travailleurs se glisse l'ombre du principe de substitution, imposant de modifier l'organisation du travail afin qu'elle ne soit pas, ou soit moins, source de risques. L'arrêt *Snecma* concerne l'augmentation du risque dans une installation classé Seveso, causé par la nouvelle répartition des tâches et l'isolement des travailleurs qui en découle. En l'espèce, la suspension concerne la dangerosité d'une chose, l'installation classée.

La suspension ou l'interdiction d'une réorganisation non liée à une chose et à la dimension technique de l'organisation du travail soulève une redoutable difficulté au regard de l'application du principe de substitution. Cela implique d'intégrer les modes ou les méthodes de management au champ de ce qui est substituable et de déterminer l'existence de substituts disponibles. Or, une telle intégration suppose de pouvoir caractériser la dangerosité intrinsèque de ces méthodes. Sur ce point, les juges montrent quelques réticences.

787. Les arrêts du tribunal de grande instance et de la cour d'appel de Lyon, rendus respectivement le 4 septembre 2012 et le 21 février 2014 en matière de *benchmark* en donne une illustration topique²²²⁵.

2224. Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Snecma*; Bull. civ., V, n°46; *RJS*, 2008/5, p. 403; *RDT*, 2008, p. 316, obs. Loïc LEROUGE; *Droit social*, 2008, p. 605, obs. Patrick CHAUMETTE; *Droit social*, 2008, p. 519, note Pierre-Yves VERKINDT; *SSL*, 2008, 1369, note Pierre BAILLY; *Droit ouvrier*, 2008, p. 424, comm. Franck HÉAS; *JCP E*, 2008, 1834, note Matthieu BABIN; 2008, obs. Sébastien MIARA; *Cab. Soc.*, 2008, p. 250, obs. Sabrina KEMEL; *JSL*, 2008, 231, obs. Marie HAUTEFORT.

2225. TGI Lyon, 4 septembre 2012, n° 11/05300, *Syndicat Sud BPCE c/ CERA*; *Droit ouvrier*, 2013, p. 279; CA Lyon, 21 février 2014, n° 12/06988, *CERA c/ Syndicat Sud BPCE*; *Cab. Soc.*, 2014, p. 225, comm. Manuella GRÉVY. La saga jurisprudentielle du *benchmark* n'est pas complète sans mention d'une décision antérieure relative à la contestation de l'expertise pour risque grave demandée par le CHSCT (CA Lyon, 17 octobre 2011, n° 11/07898.), et à la décision postérieure relative à la faute inexcusable de la CERA suite à l'infarctus de l'un de ses salariés (CA Grenoble, 25 septembre 2018, n° 16/04373.).

La Caisse d'épargne Rhône-Alpes (CERA) a mis en place en 2007 un outil informatique destiné à gérer l'activité commerciale de ses travailleurs, nommé *benchmark*. Le *benchmarking* est une activité d'étalonnage, d'abord appliqué à la finance, puis à la gestion afin de mesurer les performances d'une organisation en les comparant à d'autres²²²⁶. La particularité du *benchmark* mis en place par la CERA est de constituer un mode de gestion individualisé de la performance des employés. Le système mis en place par la CERA présente toutefois une double particularité. Le *benchmark* n'est pas associé à la définition préalable d'objectifs de productivité. Il sert cependant à calculer la part variable de la rémunération, collective comme individuelle. De plus, l'évaluation des performances de travailleurs *via* l'outil *benchmark* est permanente, en temps réel, et ses résultats sont visibles par tous les salariés. Par ses effets, le *benchmark* mis en place par la CERA est plus qu'un outil d'évaluation des salariés, il influence directement le rythme de travail des commerciaux de l'entreprise, et, peut-être, leur façon de travailler. De plus, par la mise en concurrence qu'il opère entre les travailleurs et entre les agences de l'entreprise, il a une incidence importante sur les rapports des travailleurs entre eux et avec leurs supérieurs hiérarchiques²²²⁷.

Le CHSCT, les syndicats et les médecins du travail ont alerté l'employeur sur les risques psychosociaux que fait peser un tel mode de management. Une expertise pour risque grave est décidée par le CHSCT, l'employeur échouant à la contester²²²⁸. Un syndicat saisit alors le tribunal de grande instance, afin de faire interdire l'organisation du travail fondée sur le *benchmark*. En première instance, les juges relèvent que le *benchmark* consiste en une « évaluation permanente » qui crée chaque jour un « stress permanent » étant donné l'absence d'objectifs assignés préalablement, et qu'enfin, un tel système provoque des « pratiques abusives » et a des « conséquences sur les relations sociales ». Un tel système accentue considérablement les risques psychosociaux dans l'entreprise. Le fait pour l'employeur d'avoir mis en place un observatoire de ces risques et un numéro vert constitue une simple mesure palliative et non une mesure de lutte à la source du risque. Ainsi, le tribunal de grande instance de Lyon ne se contente pas de suspendre cette organisation, mais il interdit toute organisation du travail fondée sur le *benchmark*. Quoique timidement prononcée sans astreinte, l'interdiction semble condamner le *benchmark* pour lui-même, en raison de sa nature. Autrement dit, à suivre les juges de première instance, le *benchmark* est intrinsèquement dangereux.

Le raisonnement tranche avec celui de la cour d'appel de Lyon, saisie par la CERA. Le syndicat faisait toujours valoir que « l'atténuation ou la disparition du risque ne peut résulter que du renoncement par la CERA, fut-il forcé, à une organisation du travail fondée sur le *benchmark* basé exclusivement sur la culture des résultats et la concurrence entre salariés ». Pourtant la cour d'appel, après avoir longuement rappelé les nombreux et alarmants rapports de médecins du travail, retient que « l'outil de pilotage *benchmark* basé sur la performance n'est pas en lui-même créateur de souffrance collective au travail ». C'est « l'application telle qu'elle a été faite au sein de la CERA

²²²⁶. Le *benchmark* en gestion a vocation à traduire en chiffres, non seulement les données financières mais aussi l'ensemble des données opérationnelles de l'entreprise : Nicolas BERLAND, « Le benchmarking : une idée neuve ? », *Entreprises et histoire*, 1996, p. 154.

²²²⁷. Notamment avec le personnel d'encadrement comme le relève un arrêt relatif à la faute inexcusable de la CERA suite à l'accident du travail (infarctus) de l'un d'entre eux : CA Grenoble, 25 septembre 2018, n° 16/04373.

²²²⁸. CA Lyon, 17 octobre 2011, n° 11/07898.

entre fin 2007 et 2012 » qui a causé une telle souffrance. Les juges d'appel considèrent ainsi que l'organisation du travail reposant sur l'outil *benchmark* tel qu'amendé par l'employeur à partir de 2013 n'est pas de nature à compromettre la santé des salariés. La CERA avait en effet modifié les paramètres les plus critiqués et nocifs de son système : l'accès en temps réel aux données de l'ensemble des travailleurs par les travailleurs eux-mêmes a été fermé, certaines modalités de calcul de la rémunération variable revues. Autrement dit, selon la cour d'appel, le *benchmark* n'est pas par nature dangereux et nocif, mais seulement risqué dans certaines conditions.

788. La lecture comparée de ces deux décisions dévoile en creux toutes les difficultés de la mise en œuvre du principe de substitution aux aspects sociaux de l'organisations du travail et plus particulièrement aux méthodes de management. L'argumentation du syndicat, retenue par le tribunal de grande instance de Lyon, repose sur le caractère dangereux, en lui-même, d'une organisation du travail fondée sur l'évaluation et la mise en concurrence des salariés. La nature dangereuse d'un tel type d'organisation du travail le fait rentrer dans le champ de *ce qui est substituable* au sens de l'article L. 4121-2 du code du travail. L'employeur se devrait alors de trouver un substitut moins nocif. Il ne pourrait se contenter d'amender l'outil, sans rapporter la preuve que toute autre modalité d'organisation du travail est impossible à mettre en œuvre compte tenu du travail à effectuer. Cette analyse du *benchmark* n'est pourtant pas celle retenue par la cour d'appel de Lyon. Elle ne se fonde pas sur la nature intrinsèquement dangereuse de ce type d'organisation du travail, mais sur ces seules modalités de mise en œuvre.

789. Si l'arrêt de la cour d'appel de Lyon du 21 février 2014 peut laisser à penser que toute caractérisation de la *dangerosité* de la dimension sociale de l'organisations du travail est impossible, des décisions de la Cour de cassation semblent toutefois en ouvrir la voie. Dans une série d'arrêts inédits rendus le 6 décembre 2017, la chambre sociale approuve la cour d'appel d'avoir retenu le manquement par l'employeur à son obligation de sécurité après avoir relevé la situation de souffrance au travail et de dégradation des conditions de travail des salariés « induites par un mode de management par la peur »²²²⁹. S'il n'est pas ici question d'interdiction ou de suspension d'une mesure de réorganisation, il semble toutefois que la Haute juridiction admette qu'un mode de management puisse être sanctionné à raison non seulement de ses effets, mais aussi à raison de sa nature. Le *mode de management par la peur* semble ici sanctionné pour lui-même autant que pour la situation qu'il induit.

790. En définitive, l'extension du principe de substitution aux modes et aux méthodes de management paraît en butte à une double difficulté. La première est une réticence à appliquer à des méthodes de management le même raisonnement que pour les choses du travail et d'admettre qu'elles puissent être non pas seulement modifiées dans certains de leurs paramètres, mais bel et bien remplacées par d'autres méthodes. La seconde, plus profonde, est une réticence à reconnaître la dangerosité de certains modes ou certaines méthodes de management, c'est-à-dire à les condamner pour leurs

2229. Cass. Soc., 6 décembre 2017, n° 16-10.885 (7 arrêts) ; inédit.

caractéristiques intrinsèquement génératrices de souffrance et de stress, indépendamment de leur contexte de mise en œuvre²²³⁰.

791. Le principe de substitution impose à l'employeur de mener une politique de prévention constante orientée, d'une part, vers la connaissance des dangers créés par les choses employées sur le lieu de travail, et, d'autre part, de s'informer sur leur possible remplacement et le cas échéant de le mettre en œuvre. L'employeur doit d'abord combattre le risque en tentant d'en supprimer la source. Formulé initialement pour les substances chimiques dangereuses, le principe de substitution tel qu'inscrit à l'article L. 4121-2 du code du travail paraît étendre le champ des choses substituables et des substituts possibles à d'autres agents biologiques ou physiques, équipements ou machines et même à des procédés de travail. L'extension du principe de substitution à d'autres composantes de l'organisation du travail paraît toutefois trouver une limite. En l'état actuel de la jurisprudence, les modes ou les méthodes de management ne paraissent guère pouvoir être qualifiés d'intrinsèquement dangereux, et donc entrer dans le champ d'application du principe de substitution. Il demeure, pour l'essentiel, applicable à la dimension technique de l'organisation du travail mais pas à sa dimension sociale. Pourtant, la reconnaissance de caractéristiques intrinsèquement pathogènes du management pourrait être de nature à améliorer substantiellement la prévention des risques psychosociaux.

792. La cohérence de la politique de prévention guidée par le principe de substitution impose d'abord de tenter de remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est pas ou ce qui l'est moins. L'application de ce principe est limitée autant par la caractérisation de ce qui est dangereux que par l'existence de substituts. Lorsque de la substitution des choses dangereuses est impossible, l'exposition aux risques doit être réduite au minimum.

B. La constante de la politique : exposer au niveau le plus bas en combattant les risques à la source

793. Le principe de substitution, lorsqu'il ne peut pas être mis en œuvre, à lui-même un substitut : le principe d'exposition au niveau le plus bas possible. Ce principe, constitue une seconde orientation de la politique de prévention de l'employeur. Elle n'est pas seulement constituée par un ensemble de mesures mises en œuvre ponctuellement, mais par un effort constant de réduction du risque par son combat à la source. Ce principe a d'abord été forgé pour le risque radiologique (1). Comme pour le principe de substitution, ce principe semble être désormais étendu à d'autres risques d'exposition (2).

1. Le principe ALARA en matière de risque radiologique

794. Le risque radiologique, à la différence du risque chimique ou biologique, pose une difficulté particulière en matière de prévention : en raison de leurs particularités physiques, les rayons ionisants ne peuvent faire l'objet de substitution. Ils ont une action sur l'atome du fait de leur longueur

²²³⁰. Cette perspective n'est pas sans évoquer les difficultés à classer les atteintes à la santé mentale et les caractéristiques de l'organisation du travail qui en sont la source dans un tableau de maladie professionnelle, *cf. supra*, n° 334, p. 190 et s.

d'onde, et un effet comparable nécessiterait également une onde de même longueur, et donc, une dangerosité égale. Ainsi, c'est dans le champ de la radioprotection que s'est d'abord développé le principe de l'exposition au niveau le plus bas possible.

795. La juridification²²³¹ du principe ALARA. Le principe est d'abord formulé par des ingénieurs dans le cadre du projet américain Manhattan de mise au point de la bombe atomique. L'absence de certitude quant aux doses à partir desquelles l'exposition est sans risque, justifie une telle évolution. Le principe est adopté par la CIPR au milieu des années 1950. Il est ainsi parfois fait référence à ce principe sous son acronyme anglais, ALARA pour *as low as reasonably possible*²²³².

Il est progressivement intégré à l'ordre juridique. Une directive de la Communauté européenne de l'énergie, mise en place par le Traité Euratom du 25 mars 1957, adopte ainsi le 20 février 1959 une directive fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des radiations ionisantes²²³³. Dans son article 6 §1, la directive prescrit que l'« exposition des personnes et le nombre de personnes exposées aux radiations ionisantes doivent être aussi réduits que possible ». La Convention OIT n° 115 du 22 juin 1960 relative à la protection contre les radiations retient une formule un peu plus large. L'article du décret du 15 mars 1967 relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants reprend la formule de la directive communautaire²²³⁴. Dans ces premières formulations du principe, celui-ci n'inclut pas la réduction de l'intensité de l'exposition. Cet ajout est plus tardif. Il ressort du décret du 2 octobre 1986 qui dispose que « les expositions individuelles et collectives doivent être « maintenues aussi bas que raisonnablement possible »²²³⁵. La formule inclut ainsi la réduction du nombre de travailleurs exposés, du temps et de l'intensité de l'exposition. Un décret du 4 juin 2018 a encore modifié l'article R. 4451-5 du code du travail relatif aux principes de radioprotection qui dispose que « l'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants ».

Ce principe ALARA ou « principe d'optimisation »²²³⁶ dans le code de la santé publique impose de réduire l'exposition au plus bas niveau possible lorsque celle-ci ne peut être évitée. Il se présente comme le principe subsidiaire au principe de substitution lorsque le remplacement des choses ou des procédés de travail est impossible. Si l'articulation entre le principe de substitution et

²²³¹. A. JEAMMAUD, *op. cit.*

²²³². O. GODARD et J. LOCHARD, préc.

²²³³. Directive du 20 février 1959, fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des radiations ionisantes; *JOCE* L 221/59 du 20 février 1959.

²²³⁴. Décret n°67-228 du 15 mars 1967 portant règlement d'administration publique relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants; *JORF* du 22 mars 1967, p. 2754.

²²³⁵. Art. 4, Décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986, relatif à la protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants; *JORF* du 12 octobre 1988, p. 11195.

²²³⁶. Art. L. 1333-2, 2° c. s. p. L'article R. 4451-5 du code du travail y renvoie. Cependant, le terme d'optimisation dans le code de la santé publique renvoie à une mise en balance entre le niveau d'exposition au risque radiologique et les intérêts économiques, sociétaux et éventuellement médicaux. Optimiser, dans son sens commun, implique une prise en compte du rendement économique (« Optimiser », *TLFI*). Or, une telle mise en balance n'est pas de mise dans l'article R. 4451-5 du code du travail, qui précise que l'employeur prend des mesures de prévention « en tenant compte du progrès technique et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à la source ». Sur cette question, *cf. infra*, n° 813, p. 426 et s.

le principe de réduction de l'exposition au niveau le plus bas ne pose pas de difficulté, l'articulation de ce dernier avec les seuils d'exposition est plus délicate.

796. L'articulation du principe ALARA et des seuils d'exposition. Les seuils et valeurs d'exposition permettent la graduation des mesures de prévention²²³⁷, mais jouent-ils comme limite au principe de réduction de l'exposition au niveau le plus bas ? Dans ce cas, l'exposition ne devrait être réduite au niveau le plus bas qu'autant que les seuils ne sont pas atteints, ensuite, l'employeur ne serait pas tenu de tenter de réduire au minimum l'exposition. Cela limiterait considérablement le champ de la prévention.

Une telle interprétation n'est pas soutenable au regard des dispositions réglementaires propres au risque radiologique. En effet, l'article R. 4451-5 du code du travail n'y fait nullement référence. Indépendamment du respect des seuils d'exposition, l'employeur doit non seulement maintenir l'exposition en deçà des seuils fixés par voie réglementaire, mais s'assurer que l'exposition est à son niveau le plus bas possible²²³⁸. La rédaction de cet article est cohérente avec l'interprétation de l'obligation générale de prévention de l'employeur qui ne peut justifier de son respect par le seul fait que l'exposition ne dépasse pas les seuils et valeurs limites d'exposition²²³⁹.

797. La réduction du risque à la source et l'articulation des mesures de prévention. Le principe de réduction de l'exposition au niveau le plus bas possible implique une articulation et une hiérarchisation des mesures de prévention. Le risque, calcul de probabilité de la réalisation du potentiel de nuisance, se situe au point de rencontre du travailleur avec un danger. Il en résulte que le risque peut être réduit par l'éloignement des travailleurs et non pas nécessairement par la réduction de source de l'exposition. En vertu de l'article R. 4451-5 du code du travail, l'employeur doit s'efforcer de « réduire au minimum » le risque lié à l'exposition aux rayons ionisants en tenant compte d'abord « des mesures de maîtrise du risque à la source ». L'article R. 4451-18 du code du travail précise que doivent être privilégiées les mesures collectives de protection comme la modification des procédés de travail entraînant une exposition moindre, le choix d'équipements de travail émettant des niveaux de rayonnements ionisants moins intenses ou des moyens techniques visant à réduire l'émission de rayonnements de ces équipements. Vient ensuite le choix d'une organisation du travail visant à réduire la durée et l'intensité des expositions, notamment par la délimitation de zones avec des accès restreints²²⁴⁰. Lorsque les risques ne peuvent pas être évités, alors l'employeur doit mettre en œuvre des actions visant par exemple à ce que les travailleurs ne mangent pas et ne boivent pas dans les lieux de travail concernés par ces risques²²⁴¹.

Si l'ensemble de ces mesures doivent souvent être mises en place conjointement, il n'en reste pas moins que le code du travail prévoit une hiérarchisation entre elles, en privilégiant la réduction

²²³⁷. Cf. *supra*, n° 741, p. 391 et s.

²²³⁸. L'article R. 4451-10 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 (*JORF* n° 0127 du 5 juin 2018) était encore plus explicite : « Les expositions professionnelles individuelles et collectives aux rayonnements ionisants sont maintenues en deçà des limites prescrites par les dispositions du présent chapitre au niveau le plus faible qu'il est raisonnablement possible d'atteindre ».

²²³⁹. *Ibid.*

²²⁴⁰. Art. R. 4451-18 c. trav.

²²⁴¹. Art. R. 4451-19 c. trav.

du risque à sa source plutôt que l'éloignement des travailleurs. Une telle articulation des mesures de prévention en vue de réduire l'exposition aux rayons ionisants est reprise dans les principes généraux de prévention. L'article L. 4121-2 du code du travail, impose en effet de « combattre les risques à la source »²²⁴².

798. Il s'en suit une certaine exigence de constance dans l'effort de prévention. L'employeur ne peut pas se contenter de respecter les seuils d'exposition, mais doit s'efforcer de réduire l'exposition au niveau le plus bas possible. Dans la planification des mesures de prévention l'employeur doit privilégier les mesures de réduction du risque à la source plutôt que des actions relatives aux seuls travailleurs. Cette orientation de la politique de prévention semble s'étendre à d'autres risques d'exposition.

2. L'extension du principe ALARA aux risques d'exposition

799. Le principe de réduction au niveau le plus bas possible de l'exposition est explicitement repris au-delà de la prévention de l'exposition aux rayons ionisants

800. L'extension aux risques physiques d'exposition. L'exigence d'exposition au niveau le plus bas possible, lorsque le principe de substitution n'a pu être mis en œuvre, est expressément prescrite pour certaines substances chimiques. C'est le cas des travaux exposant à l'amiante ou aux substances CMR²²⁴³. Il y est également fait référence dans des termes analogues pour des agents physiques comme le bruit ou les vibrations mécaniques²²⁴⁴.

801. Les dispositions relatives à la prévention des facteurs de pénibilité ne font pas état explicitement d'un tel principe de réduction au niveau le plus bas. L'article D. 4162-3 du code du travail relatif aux thèmes obligatoires de l'accord collectif ou du plan unilatéral de prévention devant être adoptés ne fait état que de la « réduction des polyexpositions » ou de la « réduction des expositions ». Si le code du travail ne précise pas quelle est la mesure de la réduction, il pourrait être soutenu, comme pour d'autres risques, que l'exposition doit être réduite au plus bas niveau possible. En effet, l'obligation générale de prévention de l'employeur n'est pas limitée au respect de seuils²²⁴⁵. Aussi, si les mesures de prévention de la pénibilité doivent permettre de réduire l'exposition des travailleurs en deçà des seuils fixés par décret, elles ne devraient pas y trouver leurs limites.

802. L'extension du principe ALARA à d'autres risques physiques d'exposition n'est pas sans introduire un doute quant à la hiérarchisation des mesures de prévention telle qu'elle ressort des principes de radioprotection. Parmi les mesures de prévention sont parfois prévues la limitation du nombre travailleur ou de la durée de travail, plutôt qu'une priorité à la modification de réduction de l'exposition à la source. C'est le cas des dispositions particulières relatives aux risques chimique et

2242. Dans cette perspective, doivent être privilégiées les « mesures collectives » de prévention avant les mesures de protection individuelles.

2243. Par exemple pour les travaux de désamiantage : art. R. 4412-108 c. trav. et s. Travaux exposant au CMR : R. 4412-69 c. trav.

2244. Art. R. 4432-1 (bruit), art. R. 4442-1 (vibrations mécaniques).

2245. Cf. *supra*, n° 734, p. 388 et s.

biologique²²⁴⁶. De la même manière, l'accord collectif ou le plan unilatéral de prévention de la pénibilité peut comporter des actions relatives au développement des compétences et des qualifications des travailleurs impliquant davantage un éloignement des travailleurs des sources de risque, qu'une modification des procédés de travail exposant aux facteurs de pénibilité²²⁴⁷. Toutefois, en vertu des principes généraux de prévention exigeant que les risques soient prioritairement combattus à la source²²⁴⁸, les mesures de prévention liées à la limitation de l'exposition devraient être privilégiées plutôt que celles liées au nombre de travailleurs exposés.

803. Vers une extension aux risques psychosociaux ? La description du stress dans les accords collectifs de niveau européen ou national suggère qu'il s'apparente à un risque d'exposition²²⁴⁹. L'extension du principe d'exposition au niveau le plus bas possible au stress pourrait être envisageable.

L'application de ce principe pourrait toutefois trouver certaines limites dans la conception du stress retenue par ces accords. En effet, il n'est pas certain que l'exposition au stress au plus bas niveau possible soit souhaitée des interlocuteurs sociaux. L'accord national interprofessionnel précise que « l'individu est capable de gérer la pression à court terme »²²⁵⁰. L'accord-cadre européen ajoute même qu'elle peut être « considérée comme positive »²²⁵¹. Autrement dit, ces accords ne paraissent pas considérer le stress comme suffisamment nocif pour devoir être nécessairement réduit à un niveau peu élevé²²⁵².

Le principe ALARA, s'il ne semble guère avoir les faveurs des interlocuteurs sociaux, pourrait éclairer le sens de certaines décisions. L'arrêt de la cour d'appel de Lyon sur le *benchmark*²²⁵³, déjà évoqué, pourrait de ce point de vue constituer une forme de mise en œuvre de ce principe dans le raisonnement judiciaire. L'outil *benchmark* n'étant pas en lui-même dangereux, il ne pouvait être interdit et remplacé. En revanche, il était générateur de stress et de souffrance dans sa première version. L'employeur, corrigeant certains des paramètres de l'outil dans la seconde version, a ainsi réduit l'exposition au stress de façon suffisante pour convaincre les juges d'appel. Sans doute dans cette seconde version du *benchmark*, les risques psychosociaux étaient toujours existants, mais

2246. Par exemple, en matière de risque chimique, l'article R. 4412-69 c. trav. indique d'abord la réduction « au minimum le nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être, tout en tenant compte des risques encourus par un travailleur isolé », et ensuite seulement la réduction « au minimum la durée et l'intensité de l'exposition ». En matière de risque biologique, l'article R. 4424-3 vise la « limitation au niveau le plus bas possible du nombre de travailleurs exposés ou susceptibles de l'être » et ensuite la « définition des processus de travail et des mesures de contrôle technique ou de confinement visant à éviter ou à minimiser le risque de dissémination d'agents biologiques sur le lieu de travail ». En matière de bruit, au contraire, l'article R. 4434-1 ne prévoit pas la limitation du nombre de travailleurs exposés, mais seulement la limitation de l'exposition elle-même. En matière de vibrations mécaniques, l'article R. 4445-2 prévoit la réduction des valeurs d'exposition journalière, et le choix d'équipements de travail produisant « le moins de vibrations possible ».

2247. Art. D. 4163-3 c. trav.

2248. L. 4121-2, 3° c. trav.

2249. Cf. *supra*, n° 724, p. 384.

2250. Art. 3., ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

2251. Art. 3., Accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004.

2252. La charge de travail, qui peut favoriser l'apparition de stress au travail fait face à la même difficulté : la surcharge de travail comme la sous-charge de travail sont génératrices de souffrance. Aussi, ce n'est pas tant la réduction de la charge de travail en tant que telle que l'employeur devrait atteindre que la réduction de l'exposition à une charge de travail déraisonnable, qu'il s'agisse d'une surcharge ou d'une sous-charge. LUC DE MONTVALON, *La charge de travail. Pour une approche renouvelée du droit de la santé au travail* Toulouse Capitole, 2018, p. 279 et s.

2253. CA Lyon, 21 février 2014, n° 12/06988, *CERA c/ Syndicat Sud BPCE*.

les juges d'appel semblaient récompenser l'employeur dont l'action sur les sources de risques, les avait réduit à un niveau moins élevé. L'arrêt *Areva* de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 octobre 2015 semble adopter une logique analogue²²⁵⁴. La Haute juridiction note que si le projet de réorganisation avait entraîné un stress très important initialement, l'employeur avait mis en place des mesures de prévention. Elle laisse ainsi entendre que la réduction du niveau des risques psychosociaux, même s'ils existent encore, justifie de ne pas interdire ou de ne pas suspendre cette réorganisation²²⁵⁵.

La seule baisse du niveau de stress, de souffrance ou plus largement d'exposition aux risques psychosociaux paraît bien peu exigeante comparativement aux risques physiques d'exposition. La justification de cette différence paraît mince. En effet, s'il est difficile d'imposer à l'employeur une absence totale d'exposition à ces risques, l'exigence d'en réduire l'exposition le plus possible est loin d'être inatteignable. Ce principe est précisément le corollaire de l'impossibilité d'éviter complètement le risque par le remplacement des sources de dangers.

Conclusion de paragraphe

804. L'obligation générale de prévention n'est pas limitée au respect par l'employeur des dispositions réglementaires précises et détaillées, ni même en matière de risque d'exposition, au respect des seuils. La prévention des risques chimique et radiologique semblent particulièrement peu adaptées à de telles limites. En effet, les substances chimiques et les rayons ionisants ne présentent un risque que par le caractère répété et continu de l'exposition. À leur image, ces risques supposent un effort cohérent et constant de prévention plutôt que la seule mise en œuvre de mesures ponctuelles. Pour faire face à ces risques, le droit du travail a progressivement intégré des principes de prévention qui orientent et guident la politique patronale. Le principe de substitution impose comme préalable la recherche du remplacement des choses dangereuses par des choses qui ne le sont pas, ou qui le sont moins, et en complément de ce principe, la réduction du risque au niveau le plus bas possible en le prenant à la source.

Ces principes, nés avec la prévention des risques chimique et radiologique, paraissent s'étendre aux autres risques d'exposition qui présentent des caractéristiques similaires, comme le risque biologique, le bruit, les vibrations, les facteurs de pénibilité. Cette extension du champ du principe de substitution et du principe dit ALARA paraît devoir imposer à l'employeur la mise en œuvre d'une politique cohérente et constante relative à la dimension technique de l'organisation du travail. Les incertitudes de l'application de ces principes au stress et aux risques psychosociaux limitent de telles orientations de la politique de prévention relative aux modes et aux pratiques

2254. Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, *Areva*; *Bull. civ.*, V, n° 838.

2255. Par exemple : CA Paris, 3 décembre 2015, n° 14/23318 : pour débouter le CHSCT de sa demande d'interdiction de projet de réorganisation, les juges se fondent sur l'amélioration des indicateurs de risques psychosociaux depuis le début de la mise en place de mesures de prévention par l'employeur. CA Versailles, 18 Janvier 2018, n° 17/06280 : Les mesures appropriées de prévention propre à mettre un terme aux risques psychosociaux ne justifie pas l'interdiction du projet d'introduction de nouveaux logiciels modifiant l'organisation du travail dans un secteur de l'entreprise. En revanche, la persistance des risques psychosociaux dans d'autres secteurs justifie la suspension de la réorganisation dans ceux-ci.

managériales ou à la structure hiérarchique de l'entreprise. Cependant, une telle limitation des principes dans la dimension sociale de l'organisation du travail ne semble pas rédhitoire. Elle tient à une forme de réticence des juges à qualifier certaines caractéristiques de l'organisation du travail comme dangereuses pour la santé, et à imposer davantage que la simple baisse du niveau de stress. Pourtant, comme pour les risques physiques d'exposition, en application de ces principes, la conduite d'une politique cohérente et constante de réduction des risques semble seule à même de prouver que l'employeur en a la maîtrise et les garde sous contrôle.

Si les principes de substitution et ALARA constituent ainsi l'un des traits caractéristiques de la prévention des risques d'exposition, ils ne se limitent pas à orienter la politique patronale de prévention, mais constituent une façon particulière d'écrire la norme juridique et d'en contrôler le respect.

§2. Le rôle des principes dans la politique de prévention

805. Ce qui frappe de prime abord dans les principes généraux de prévention c'est leur rédaction. La structure de leur énoncé rend leur contenu imprécis ou indéterminé, contrastant avec la densité de la partie réglementaire aux dispositions détaillées et prenant souvent pour objet les caractéristiques techniques du travail. Ce contenu assez indéterminé des principes généraux de prévention n'exclut pourtant pas leur importance dans le contrôle des obligations générales de prévention. En effet, ils fondent l'obligation générale de prévention de l'employeur et servent à en sanctionner les manquements, indépendamment de la mise en œuvre des dispositions réglementaires. Plus qu'un ajout aux dispositions réglementaires permettant d'en combler le silence, les principes généraux de prévention semblent en guider l'articulation et opérer des hiérarchisations parmi les mesures de prévention. Voilà qui n'est pas sans constituer un apparent paradoxe. Ces principes ont un contenu normatif flou, mais ils sont dotés d'un rôle surplombant dans la mise en œuvre de la politique de prévention de l'employeur²²⁵⁶.

Les principes généraux de prévention forment une étrange catégorie de norme juridique. Ils invitent à s'interroger sur la texture de la norme juridique²²⁵⁷, ou s'entrecroisent les énoncés eux même, leur force normative et la sanction qui y est associée (A). Leur texture particulière permet d'éclairer leur articulation et la particularité du contrôle de leur mise en œuvre (B).

2256. Le droit peut être dit flou lorsque le contenu de la règle est vague, imprécis ou indéterminé. Catherine THIBIERGE, « Le droit souple. Réflexion sur les textures du droit », *RTD civ.*, 2003, p. 599.

2257. « Mode d'entrecroisement des fils d'un tissage ou état de ce qui est tissé, la texture appliquée au droit, ou à la règle de droit, est faite de l'entrecroisement, plus ou moins serré, de divers fils : fil du langage, fil de la force, fil de la sanction. Chacun de ces fils plus ou moins dense, puissant et précis, plus ou moins léger, indéterminé ou fragile. Autant de textures donc que de combinaisons possibles : de la plus ferme et solide, à la plus fluide et malléable ». *Ibid.*

A. Les principes généraux de prévention et la texture de la norme juridique

806. Dans certaines réflexions issues de la théorie du droit²²⁵⁸, les principes constituent une variété de normes juridiques²²⁵⁹ distinctes des règles de droit. Sur ce dernier point, les discussions sont vives quant aux critères de la distinction. Quelques traits peuvent néanmoins être tracés. Les principes se distingueraient des règles de droit à un double titre. D'abord, ils se caractériseraient par leur haut degré de généralité, leur autorité particulière, ainsi que leur proximité avec les valeurs inspirant l'ordre juridique²²⁶⁰. Les principes, en outre, auraient une texture particulière, fondamentalement indéterminée et ouverte quant à ses cas d'application et/ou quant à la détermination de sa solution²²⁶¹. Certains auteurs retiennent ainsi une approche des principes articulant ces différentes caractéristiques²²⁶².

Ces quelques traits distincts permettent d'éclairer la particularité des principes généraux de prévention dans le droit de la santé au travail.

807. **La distinction entre les principes généraux de prévention et les règles de droit.** Parmi les normes juridiques, la règle de droit se caractérise par son contenu et les modalités par lesquelles elle est jugée respectée. Sur le modèle du syllogisme, la règle définit les cas où elle doit s'appliquer

2258. Pour une présentation synthétique de certaines d'entre elles : Guillaume TUSSEAU, « Métathéorie de la notion de principe dans la théorie du droit contemporaine. Sur quelques écoles de définition des principes » in Sylvie CAUDAL (dir.), *Les principes en droit*, coll. « Etudes juridiques », Economica, Paris, 2008, p. 75-112. Pour un classement de ces différentes conceptions en lien avec les théories du droit : Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, « Production et sens des principes : relecture analytique », *Diritto & questioni pubbliche*, n° 11, 2011, p. 39.

2259. Le Professeur A. Jeammaud distingue les principes-normes et les principes-idées. Ces derniers ne sont pas des normes juridiques. Ils permettent d'éclairer les orientations du droit positif. Antoine JEAMMAUD, « Les principes dans le droit français du travail », *Droit social*, 1982, p. 618 ; Antoine JEAMMAUD, « Le principe de faveur. Enquête sur une règle émergente », *Droit social*, 1999, p. 115 ; Antoine JEAMMAUD, « De la polysémie du terme « principe » dans les langages du droit et des juristes » in Sylvie CAUDAL (dir.), *Les principes en droit*, coll. « Etudes juridiques », Economica, Paris, 2008, p. 49-74 ; Antoine JEAMMAUD, « Du principe d'égalité de traitement des salariés », *Droit social*, 2004, p. 694. Certains auteurs parlent des principes-idées comme des « principes justificatifs » permettant d'éclairer les inspirations du droit positif : Benoît GÉNIAUT, *La proportionnalité dans les relations de travail. De l'exigence au principe*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2009, n°30, p. 23. Pour d'autres auteurs, ces principes permettent d'opérer des généralisations et des rationalisations du droit positif : Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, *Les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République. Principes constitutionnelles et justification dans les discours juridiques*, PUAM, Economica, coll. « Droit public positif », Aix-en-Provence, 2001, p. 36.

2260. A. JEAMMAUD, « De la polysémie du terme « principe » dans les langages du droit et des juristes », *op. cit.* spé. p. 69 ; B. GÉNIAUT, *op. cit.*, p. 15-16.

2261. Une telle texture des principes a été relevée par différents auteurs quoiqu'ils lui accordent une place différente. Certains parlent de « déficibilité » des principes lorsque la norme « n'établit pas exhaustivement toutes les conditions d'application de la conséquence juridique dont il s'agit, ou bien n'énumère pas toutes les exceptions » (Riccardo GUASTINI, « Les principes de droit en tant que source de perplexité théorique » in Sylvie CAUDAL (dir.), *Les principes en droit*, Economica, Paris, 2008, p. 113-123.). Pour R. Alexy, l'application des principes se réalise par la « pondération ». Les principes sont des « ordres d'optimisation » auxquels on peut se conformer à différents degrés (András JAKAB, « Principes », *Arch. phil.*, n° 52, 2009, p. 387.). R. Dworkin oppose une certaine automaticité des règles, fonctionnant sur le « tout ou rien », et des principes ou des standards qui opèrent différemment, en indiquant une direction plutôt qu'une décision particulière (Ronald DWORKIN, « Le modèle de la règle I » in, *Prendre les droits au sérieux*, PUF, Paris, 1995, p. 69-107.). M. Atienza et J. R. Manero distinguent également règles de droits et principes, ces derniers définissent leur cas de manière ouverte (G. TUSSEAU, *op. cit.*)

2262. Manuel ATIENZA et Juan Ruiz MANERO, *Las piezas del derecho. Teoría delos enunciados jurídicos.*, Ariel, Barcelone, 1996, p. xiv et s. Ils adoptent une approche structurelle des énoncés, mais ne s'y limitent pas. Ils proposent d'adopter également une analyse fonctionnelle de ces énoncés dans la mise en œuvre du raisonnement juridique et enfin une approche liée aux raisons d'agir des acteurs juridiques et du système social. Dans une perspective analogue, un auteur croise plusieurs approches (formelle, organique, matérielle, fonctionnelle et axiologique) dans son étude des principes du droit de l'environnement : Nicolas DE SADELEER, *Essai sur la genèse des principes du droit de l'environnement : l'exemple du droit communautaire*, Buxelles, Université Saint-Louis, 1998.

et les conséquences de son application. La règle de droit fonctionne comme « tout ou rien »²²⁶³. Soit les conditions d'application sont remplies, soit elles ne le sont pas, sans laisser possibilité d'un entre-deux. De même, si les conditions d'application sont remplies, la solution s'impose sans laisser place à un degré de respect de la règle de droit. Par exemple, l'article R. 4412-152 du code du travail, lorsqu'il prescrit que les valeurs limites contraignantes à ne pas dépasser pour le plomb sont fixées à 300 microgrammes de plomb par litre de sang pour les femmes, détermine précisément son cas d'application. Il concerne le plomb et pas une autre substance et un taux de concentration précis. La solution elle-même est déterminée. Si la concentration dépasse ce taux, alors la règle n'est pas respectée.

Les principes constituent une variété de norme juridique différente. Ils sont souvent dits ouverts : ils n'énumèrent pas toutes leurs conditions d'application ou toutes les conséquences juridiques de leur application²²⁶⁴. Les principes supposent ainsi de ne pas être appliqués dans tous les cas, et qu'on puisse s'y conformer à des degrés divers²²⁶⁵. Ils indiquent une direction plutôt qu'une solution particulière²²⁶⁶. Le principe de substitution par exemple est applicable à ce qui est dangereux. La formule ouvre très largement les situations où il pourrait être appliqué sans pour autant les définir précisément. Le principe ALARA, en imposant une réduction de l'exposition au plus bas niveau possible admet divers degrés de mise en œuvre, sans qu'une limite ne permette de préciser automatiquement si le principe est respecté ou non.

Pour certains auteurs, les principes constituent ainsi des « mandats d'optimisation »²²⁶⁷. Ce sont des normes juridiques qui imposent que quelque chose soit fait *autant que possible*. Autrement dit, ils impliquent une certaine forme de gradualité dans leur mise en œuvre. Celle-ci peut se comprendre de deux manières. Elle peut s'entendre d'abord comme la *fréquence* de l'application pour les principes. Il s'agit alors de l'appliquer *dans le plus grand nombre de cas possibles*. Elle peut s'entendre également comme l'*intensité* de l'application du principe. Il doit alors être mis en œuvre *au plus haut degré possible*²²⁶⁸.

2263. R. DWORKIN, *op. cit.* Leur condition d'application constitue un ensemble fini et fermé : M. ATIENZA et J. R. MANERO, *op. cit.*, p. 8-9. Dit d'une autre manière, les principes sont construits « d'un antécédent dans lequel il n'y a rien d'autre que la possibilité de réaliser (ou d'omettre) une certaine action et une conséquence dans laquelle figure l'obligation *prima facie* d'accomplir (ou d'omettre) une telle action » : Juan Ruiz MANERO, « Principios, objetivos y derechos. Otra vuelta de tuerca », *DOXA*, n° 28, 2005, p. 341. Pour la théorie du droit analytique, notamment menée par R. Guastini, l'indétermination est une caractéristique de toute norme, qu'elle soit règle ou principe. L'indétermination des principes est toutefois spécifique. Ce sont des normes structurellement vagues, car elles ont besoin d'autres normes de concrétisation ou d'exécution et qu'elles peuvent l'être de différentes manières. R. GUASTINI, *op. cit.*

2264. R. GUASTINI, *op. cit.* Certains auteurs distinguent le cas des principes au sens strict (normes d'action) dont seules les conditions d'application sont ouvertes. Il est possible qu'un même énoncé soit considéré dans certains contextes comme un principe au sens strict ou une directive, mais dans le même contexte argumentatif, un énoncé ne peut être les deux à la fois : Manuel ATIENZA et Juan Ruiz MANERO, « Sobre principios y reglas », *DOXA*, n° 10, 1991, p. 101.

2265. A. JAKAB, préc.

2266. Ronald DWORKIN, « Le modèle de la règle I » *in*, *Prendre les droits au sérieux*, PUF, Paris, 1995, p. 69-107

2267. Cette formulation est due à Robert Alexy. L'auteur écrit en langue allemande mais a également été publié en anglais et en espagnol : Robert ALEXY, « Sobre la estructura de los principios jurídicos » *in*, *Tres escritos sobre los derechos fundamentales y la teoría de los principios*, coll. « Teoría Jurídica y Filosofía del Derecho », Universidad del Externado de Colombia Bogotá, 2003, p. 93-137.

2268. Gloria Patricia LOPERA MESA, « Los derechos fundamentales como mandatos de optimización », *DOXA*, n° 27, 2004, p. 211 ; J. R. MANERO, préc. M. ATIENZA et J. R. MANERO, préc.

808. L’articulation des principes généraux de prévention et des règles de droit. Pareille compréhension des principes répond à certaines difficultés du droit de la santé au travail. Constitué pour une large part de règles définissant précisément leurs conditions d’application ou leur mode de réalisation (de type tout ou rien), le droit de la santé au travail aurait pu peiner à réglementer de nouveaux objets ou à assurer un degré élevé de protection de l’intégrité physique et psychique des travailleurs. Qu’il s’agisse de l’interdiction des produits chimiques dangereux ou de la recherche de la dose ou du seuil admissible, la structure même de la règle de droit montre ses limites quant aux produits auxquels elle s’applique ou quant au degré de protection de la santé qu’elle permet.

Les principes sont dotés d’une force d’extension plus grande²²⁶⁹. Leur indétermination structurelle permet de régler *le plus grand nombre de cas possible* ou de réaliser un objectif *au plus haut degré possible*. Ainsi, plutôt que d’interdire des produits limitativement énumérés par une règle de droit, le principe de substitution vise peu ou prou le même effet – le remplacement –, sans se limiter à un produit identifié. Il vise au contraire tout « ce qui est dangereux ». De même, le principe d’exposition au niveau le plus bas possible ne se limite pas la réalisation de cet objectif de prévention de la santé au respect de certains seuils, mais entraîne potentiellement un degré de réalisation plus important.

En somme, l’énonciation de principe résout les deux difficultés propres au risque d’exposition en écartant deux questions épineuses : quelles choses interdire ou autoriser dans l’entreprise ? De quel niveau d’exposition se satisfaire ? Principe de substitution et principe d’exposition au plus bas niveau permettent de formuler une réponse identique à ces questions : *autant que possible*.

809. Les principes généraux de prévention constituent les orientations ou les objectifs de la politique de prévention des risques de l’employeur. Le contrôle du respect de ces principes se distingue du contrôle de l’obéissance aux règles de droit. Il constitue plutôt une appréciation du degré de réalisation de ces objectifs. Cette particularité du contrôle des principes généraux de prévention éclaire leur différence et leur apport à l’obligation générale de prévention. N’étant pas limitée au respect des prescriptions réglementaires, elle est étendue, comme les principes, à un ensemble indéterminé d’objets et peut conduire à des résultats variés²²⁷⁰. Cependant, les principes complètent cette obligation par les orientations qu’ils lui apportent²²⁷¹. De plus, pouvant être réalisés avec un degré variable, les principes suggèrent un type de contrôle particulier.

B. Le contrôle des principes généraux de prévention

810. L’articulation des principes de prévention entre eux dans le raisonnement juridique et singulièrement dans le contrôle de la mise en œuvre de l’obligation générale de prévention est délicate. L’articulation entre principes généraux de prévention et principes particuliers à certains risques, ne semble pas pouvoir recouvrir l’articulation entre spécial et général²²⁷². La présentation numérotée

²²⁶⁹. M. ATIENZA et J. R. MANERO, préc.

²²⁷⁰. H. SEILLAN, préc. Voir également : Hubert SEILLAN, *L’obligation de sécurité du chef d’entreprise*, Dalloz, coll. « Manuel Dalloz de droit usuel », Paris, 1981.

²²⁷¹. Cf. *supra*, n° 767, p. 404 et s.

²²⁷². Sur l’adage *specialia generalibus derogant*, cf. *supra*, n° 735, p. 389. La pondération ne constitue pas une application

des principes généraux de prévention au sein de l'article L. 4121-2 du code du travail,, pourrait constituer une articulation de ceux-ci. Toutefois, il est difficile d'élucider si la numérotation de ces principes constitue un *ordre de priorité* ou un *ordre chronologique*. À s'en tenir aux trois premiers, on peut envisager qu'« éviter les risques » soit un principe qui prime sur l'évaluation, mais il semble alors étonnant que cette mesure prime sur le combat des risques à la source. D'un point de vue chronologique, il est difficile d'éviter les risques avant de les avoir évalué. La numérotation des principes généraux ne semble donc pas pouvoir constituer un ordre de priorité ou un ordre chronologique.

L'articulation des neuf principes généraux de prévention semble être à chercher ailleurs. Certaines réflexions théoriques, soulignant la particularité des principes dans le raisonnement juridique, pourraient éclairer l'analyse. Il semble que les principes doivent être pondérés (1), selon ce qu'il est techniquement possible de réaliser (2).

1. La pondération des principes

811. Comme les règles de droit, les principes constituent des normes juridiques. Cependant, ils n'impliquent pas le même type de raisonnement juridique. La règle de droit se suffit à elle-même. Dans ce type de raisonnement syllogistique, si les conditions d'application sont remplies, la règle est appliquée. Le principe, lui, est toujours contrebalancé par un autre principe dans un exercice de pondération²²⁷³. En effet, certains principes dictent un objectif, comme « éviter les risques »²²⁷⁴. Ils ne précisent pas quels sont les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Aussi, ils sont complétés par d'autres principes qui eux imposent la mise en œuvre de certains moyens, par exemple « combattre les risques à la source »²²⁷⁵. Certains principes pourraient même apparaître contradictoires : faut-il « adapter le travail à l'homme » ou, sans modifier les procédés de travail, « prendre des mesures de protection »²²⁷⁶ ? L'exercice de pondération serait imprégné par la proportionnalité entre les différents principes²²⁷⁷. Cet exercice de pondération présente la particularité d'opérer pour un cas donné (ou une classe de cas) en visant, à chaque fois, à créer une hiérarchie des principes²²⁷⁸.

Cette présentation générale de la pondération pourrait éclairer comment, dans chaque situation singulière, selon les risques en cause et leur importance, peut se réaliser l'articulation des principes généraux de prévention.

.....
du critère de *lex specialis* R. Guastini, *op. cit.*

2273. Quoique les auteurs aient des divergences sur la théorie des principes, celle de la pondération dans le raisonnement juridique semble relativement partagée : R. ALEXY, *op. cit.* ; M. ATIENZA et J.R. MANERO, *préc.* ; Manuel ATIENZA et Juan Ruiz MANERO, « La dimensión institucional del derecho y la justificación jurídica », *DOXA*, n° 24, 2001 ; R. GUASTINI, *op. cit.*

2274. Art. L. 4121-2 c. trav.

2275. Art. L. 4141-2 c. trav. Pour M. Atienza et J.-R. Manero, certains principes (directives) sont porteurs des raisons instrumentales ou stratégiques guidant un jugement d'efficacité. Ce principe-directive rend un objectif souhaitable et crée une justification en faveur de tout ce qui mène au à ce but et pouvant être contrebalancée par une raison opposée ou d'un poids supérieur. Les principes au sens strict sont porteurs de raisons de correction aux raisons stratégiques énoncées dans les directives. Tous les moyens pour atteindre un objectif ne se valent pas, ceux définis par un principe au sens strict ont une valeur supérieure, ultime. M. ATIENZA et J.R. MANERO, *préc.* ; J.R. MANERO, *préc.*

2276. Art. L. 4141-2 c. trav.

2277. R. ALEXY, *op. cit.*

2278. R. GUASTINI, *op. cit.* L'auteur parle de « hiérarchie axiologique mobile ».

812. L'exercice de pondération en matière de principes généraux de prévention semble toutefois s'articuler sur un critère particulier qui se décèle dans de nombreuses dispositions. La rédaction des principes propres à certains risques visent la substitution des agents chimiques ou biologiques dangereux « lorsque la nature de l'activité le permet »²²⁷⁹ ou lorsqu'elle est « techniquement possible »²²⁸⁰. Ces principes exigent de réduire l'exposition au niveau le plus bas qu'il est « techniquement possible »²²⁸¹. En matière de bruit, de vibrations mécaniques ou de rayons ionisants, l'employeur doit tenir compte du « progrès technique et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à la source »²²⁸². Enfin, le cinquième des principes généraux de prévention de l'article L. 4121-2 du code du travail impose à l'employeur de « tenir compte de l'état d'évolution de la technique ».

L'articulation et la pondération des principes généraux de prévention semble ainsi tenir à ce qu'il est techniquement possible de réaliser. Si la substitution de ce qui est dangereux n'est pas techniquement possible, alors, l'exposition au risque doit être réduite au plus bas niveau possible. La possibilité technique dicte encore la hiérarchie des actions de prévention, du combat à la source par des mesures collectives, à la protection de la personne du travailleur par des mesures individuelles. Selon la disponibilité des mesures et des techniques ou de la nature de l'activité, certains des principes de prévention doivent être écartés du raisonnement et d'autres préférés. En ce sens, le « techniquement possible » paraît constituer le pivot de la pondération des principes.

La pondération des principes, en matière de prévention, semble prendre la forme d'une exigence de possibilité technique²²⁸³.

2. Le champ du techniquement possible

813. Le champ du techniquement possible constitue une forme de raisonnement proportionnel. Il doit cependant être distingué d'un raisonnement économique qui inclut un ratio coût/avantage (a). Cette distinction permet d'éclairer comment sont fixées les limites du champ des possibles par une raison technoscientifique (b.)

a. Le techniquement possible et l'exclusion du coût raisonnable

814. « Tenir compte des évolutions du progrès technique » tel que le prévoient les principes généraux de prévention et les différentes occurrences de l'exigence dans le code du travail, ne semble pas intégrer de dimension économique tenant au coût de la mise en œuvre des mesures de prévention. Pourtant, deux notions proches issues respectivement du droit de l'environnement et du droit anglais de la santé au travail pourrait laisser croire le contraire.

²²⁷⁹. Art. R. 4412-15 c. trav. (agents chimiques) ; art. R. 4424-1 c. trav. (agents biologiques)

²²⁸⁰. Art. R. 4412-66 c. trav. (CMR)

²²⁸¹. Art. R. 4412-108 (amiante) ; art. R. 4412-69 (CMR)

²²⁸². Art. R. 4432-1 c. trav. (bruit) ; art. R. 4442-1 (vibrations mécaniques) ; art. R. 4451-5 (rayons ionisants)

²²⁸³. Les obstacles techniques et matériels sont l'une des raisons admises par le juge pour exonérer l'employeur de son obligation de sécurité de résultat : S. FANTONI-QUINTON et P.-Y. VERKINDT, préc.

815. Les meilleures techniques disponibles en droit de l'environnement. Le standard²²⁸⁴ du techniquement possible pourrait trouver quelques sources d'inspiration du côté du droit de l'environnement. L'article L. 110-1 qui ouvre le code de l'environnement fixe des principes généraux. Les termes utilisés présentent des analogies avec les principes généraux de prévention énumérés à l'article L. 4121-2 du code du travail. En effet, figure parmi eux « le principe d'action préventive et de correction, par priorité à la source, des atteintes à l'environnement, en utilisant les meilleures techniques disponibles à un coût économiquement acceptable ». La notion de « meilleures techniques disponibles » est issue du droit communautaire. Elle est définie dans la directive 96/61/CE du 26 septembre 1996 relative à la prévention intégrée de la pollution²²⁸⁵. La définition de la disponibilité de la technique intègre, déjà, les conditions économiques et techniques raisonnables d'accès aux techniques en considération des coûts et des avantages²²⁸⁶. De ce point de vue, l'ajout opéré par l'article L. 110-1 du code de l'environnement ne fait que souligner cet aspect de la *disponibilité*.

En matière de santé au travail, si les principes généraux de prévention ne font qu'état des « progrès de la technique », certaines dispositions relatives aux risques d'exposition visent la *disponibilité* des mesures de maîtrise du risque à la source²²⁸⁷. Dans cette perspective, si l'inspiration du droit de l'environnement devait se confirmer, la *disponibilité* des mesures intégrerait un bilan coût-avantage de nature économique.

Toutefois, les principes généraux de prévention ne font pas état de telles considérations. Les termes employés dans d'autres dispositions relatives à des risques d'exposition mentionnent seulement la *possibilité* technique, qui ne semble pas de prime abord recouvrir les mêmes considérations économiques que la *disponibilité*. Enfin, la directive-cadre du 12 juin 1989 précise que l'objectif de prévention et d'amélioration de la santé des travailleurs « ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique ». Cette limite de taille, posée par le droit communautaire, s'illustre particulièrement au regard de la clause du raisonnement praticable du droit anglais.

2284. Le terme désigne une « norme souple fondée sur un critère intentionnellement déterminé [...] qu'il appartient au juge, en vertu du renvoi implicite de la loi, d'appliquer espèce par espèce, à la lumière de données extralégales ou mêmes extrajuridiques » : « Standard », Gérard CORNU, *op. cit.*

2285. Art. 2, 11), Directive 96/61/CE du Conseil du 24 septembre 1996 relative à la prévention et à la réduction intégrées de la pollution ; *JOCE L 257* du 10 octobre 1996, p. 26 : « Le stade de développement le plus efficace et avancé des activités et de leurs modes d'exploitation, démontrant l'aptitude pratique de techniques particulières à constituer, en principe, la base des valeurs limites d'émission visant à éviter et, lorsque cela s'avère impossible, à réduire de manière générale les émissions et l'impact sur l'environnement dans son ensemble. Par :

- « techniques », on entend aussi bien les techniques employées que la manière dont l'installation est conçue, construite, entretenue, exploitée et mise à l'arrêt,
- « disponibles », on entend les techniques mises au point sur une échelle permettant de les appliquer dans le contexte du secteur industriel concerné, dans des conditions économiquement et techniquement viables, en prenant en considération les coûts et les avantages, que ces techniques soient utilisées ou produites ou non sur le territoire de l'État membre intéressé, pour autant que l'exploitant concerné puisse y avoir accès dans des conditions raisonnables,
- « meilleures », on entend les techniques les plus efficaces pour atteindre un niveau général élevé de protection de l'environnement dans son ensemble. »

2286. Aurélie TOMADINI, *La liberté d'entreprendre et la protection de l'environnement. Contribution à l'étude des mécanismes et de conciliation* LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit de l'urbanisme et de l'environnement », Paris, 2016, p. 210 et s., n° 259 et s.

2287. Art. R. 4432-1 c. trav. (bruit) ; art. R. 4442-1 c. trav. (vibrations mécaniques) ; art. R. 4451-5 c. trav. (rayons ionisants)

816. La clause du raisonnement praticable en droit anglais. Le techniquement possible n'est pas s'en rappeler le standard du « raisonnement praticable » issu du droit britannique et dont la Cour de justice des communautés européennes a dû apprécier la conformité à la directive communautaire du 12 juin 1989²²⁸⁸. Le droit de la santé au travail britannique est fondé sur le *Health and Safety at Work Act (HSWA)* de 1974, inspiré par le rapport de Lord Robens de 1972²²⁸⁹. Le *HSWA* énonce des objectifs généraux et laisse une grande souplesse aux employeurs dans la façon de les atteindre, plutôt que d'en passer par une législation précise et contraignante. Le système favorise ainsi les efforts volontaires et l'autorégulation²²⁹⁰. Le *HSWA* limite les obligations de l'employeur d'assurer la santé et à la sécurité des travailleurs à une obligation de faire « pour autant que ce soit raisonnablement praticable »²²⁹¹.

Ce qui est dénommé principe du raisonnement praticable par la doctrine britannique a été défini dans un jugement rendu par la *Court of Appeal, Edwards v. National Coal Board*, de 1949²²⁹². Le raisonnement praticable implique, non seulement que la mesure soit techniquement possible, mais surtout que soit réalisé un calcul entre, d'une part, le *quantum* du risque et, d'autre part, le sacrifice en argent, en temps ou en problème qu'impliquent les mesures de prévention nécessaires. Si la disproportion est manifeste, entre le risque faible, et le coût des mesures, le défendeur est réputé avoir satisfait à ses obligations²²⁹³. La *Court of Appeal* le résume par « plus le risque est grand, moins le facteur de coût sera pris en compte²²⁹⁴ ».

817. Le rapport Robens et le *HSWA* ont inspiré quelques législations européennes ou du Commonwealth²²⁹⁵, parmi les conventions majeures de l'OIT²²⁹⁶ et même la directive-cadre communautaire du 12 juin 1989²²⁹⁷. Toutefois, lors des négociations autour de la directive-cadre, la clause du raisonnement praticable n'a pas été retenue²²⁹⁸, mais a cependant été maintenue dans

2288. CJCE, 14 juin 2007, n° aff. C-127/05, *Commission c/ Royaume-Uni*; *Droit social*, 2007, p. 1037, comm. Patrick CHAUMETTE; *RDT*, 2008, p. 113, note Francis MEYER.

2289. Christopher SIRRS, « Accidents and Apathy : The Construction of the 'Robens Philosophy' of Occupational Safety and Health Regulation in Britain, 1961– 1974 », *Social History of Medicine*, n° 29, 2015, p. 66, 1.

2290. *Ibid.*

2291. « It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees ».

2292. Victoria HOWES, « Duties and Liabilities under the Health and Safety at Work Act 1974 : A Step Forward ? », *Industrial Law Journal*, n° 38, 2009, p. 306, 3.

2293. « 'Reasonably practicable' is a narrower term than 'physically possible' ... a computation must be made by the owner in which the quantum of risk is placed on one scale and the sacrifice involved in the measures necessary for averting the risk (whether in money, time or trouble) is placed in the other, and that, if it be shown that there is a gross disproportion between them – the risk being insignificant in relation to the sacrifice – the defendants discharge the onus on them ».

2294. « The greater the risk, no doubt, the less will be the weight to be given to the factor of cost. »

2295. Theo NICHOLS, David WALTERS et (DIR.), *Safety or profit? International studies in governance, change, and the work environment*, Baywood Publishing Company, Amytville, NY, 2013; Brett HEINO, « The state, class and occupational health and safety : locating the capitalist state's role in the regulation of OHS in New South Wales », *Labour & Industry*, n° 23, 2013, p. 150, 2.

2296. Convention OIT n°155 du 22 juin 1981 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail; Convention OIT n°187 du 15 juin 2006 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. Comme l'*HSWA* britannique, ces conventions font toutes deux font référence à ce qui est « raisonnable et pratiquement réalisable » en matière de prévention.

2297. P. CHAUMETTE, Comm. sous CJCE 14 juin 2007, aff. C-127/05, *Commission c/ Royaume-Uni*, préc.

2298. Sur cette bataille et sur la transposition de la directive-cadre *a minima* par le Royaume-Uni : Laurent VOGEL, « Dossier spécial. La clause du « raisonnement praticable » », *HESA Newsletter*, n° 32, 2007, p. 9.

le *HSWA*. La Commission a saisi la CJCE d'un recours en manquement. En effet, la directive du 12 juin 1989 prévoit que l'employeur est, sans réserve, obligé d'assurer la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. Le texte prévoit toutefois des limitations ou des exclusions de responsabilité en cas de force majeure²²⁹⁹. Pour la Commission, la clause du raisonnablement praticable du droit britannique permet à l'employeur « d'échapper à la responsabilité qui lui incombe s'il parvient à démontrer que l'adoption de mesures permettant de garantir la sécurité et la santé des travailleurs aurait été totalement disproportionnée, en termes de coûts, de temps ou de difficultés quelconques, par rapport au risque encouru »²³⁰⁰. L'employeur, pourrait donc invoquer la raison économique pour se dédouaner de sa responsabilité²³⁰¹, or la prise en compte du coût des mesures de prévention serait contraire à la directive du 12 juin 1989. La Cour de justice constate que les griefs de la Commission concernent, d'une part, la limitation de la responsabilité de l'employeur et, d'autre part, l'étendue de l'obligation générale de prévention. Sur le premier point, la Cour de justice donne raison au Royaume-Uni. Les États membres ne sont pas obligés de prévoir une responsabilité sans faute. Sur le second point, la Cour de justice considère que la Commission n'a pas démontré en quoi la clause du raisonnablement praticable limite l'étendue de l'obligation générale de l'employeur en contradiction avec la directive-cadre. Aussi, la Cour de justice n'a pas jugé la clause contraire.

Reste que cette clause est fortement critiquée, y compris par la doctrine britannique²³⁰². Apprécier la compatibilité de la clause du raisonnablement praticable avec la directive-cadre aurait nécessité l'analyse de la jurisprudence britannique sur ce point. Or, il semble que l'appréciation relativement large de ce standard constitue une limite importante à l'obligation générale de prévention de l'employeur²³⁰³. Qui plus est, la clause du raisonnablement praticable en droit anglais semble être en contradiction avec les objectifs de la directive-cadre. Le considérant n°13 de la directive-cadre du 12 juin 1989 précise que « l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique »²³⁰⁴. Une telle limite semble incompatible avec l'analyse coût-bénéfice que dicte l'interprétation de la clause du raisonnablement praticable en droit anglais. En effet, elle indexe la prévention sur son coût, essentiellement économique.

818. Quoiqu'en raisonnant par analogie, la *possibilité technique* pourrait indiquer la prise en compte du coût économique de la mesure au regard de ses avantages, des arguments plaident pour le contraire. Le standard du techniquement possible qui paraît se dégager des principes de prévention dans le code du travail ne devrait pouvoir emprunter à celui du raisonnablement praticable. Rien, dans les principes généraux de prévention, n'implique de tenir compte des coûts pour l'employeur,

2299. Art. 5., directive du Conseil 89/391/CE du 12 juin 1989, préc.

2300. CJCE, 14 juin 2007, n° aff. C-127/05, *Commission c/ Royaume-Uni*, point 21.

2301. Alain SUPIOT et Isabelle VACARIE, « Santé, sécurité et libre circulation des marchandises (règles juridiques et normes techniques) », *Droit social*, 1993, p. 18. Sur la raison économique en droit du travail : Tatiana Sachs, *La raison économique en droit du travail : contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, LGDJ, 58, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2013.

2302. L. VOGEL, préc.

2303. *Ibid.*

2304. Considérant n°13, Directive du Conseil 89/391/CE du 12 juin 1989, préc.

quelle qu'en soit la nature. Il est fait seulement référence à l'évolution de la technique. Plus encore, une analyse coût-bénéfice est incompatible avec la directive-cadre du 12 juin 1989 et les lignes jurisprudentielles données par la Cour de cassation ne se sont pas, jusqu'à présent, dirigées dans cette voie. Aussi, et à moins d'une évolution claire du droit communautaire et du droit français, les considérations économiques liées au bilan coût/bénéfice, ne semblent pas, pour l'heure, intégrer le raisonnement juridique.

Reste que, si sa place est limitée dans le raisonnement juridique même, la raison économique²³⁰⁵ pourrait se masquer derrière la raison technique²³⁰⁶.

b. Les limites techno-économiques du champ des possibles

819. Le *techniquement possible* n'exclut pas toute considération de nature économique²³⁰⁷. La substitution nécessite, à l'évidence, d'élire un possible substitut. De la même manière, l'exposition au niveau le plus bas possible et l'existence de mesures de protection du risque à la source sont largement dépendantes des connaissances techniques et scientifiques. Or, celles-ci sont grandement dépendantes des milieux industriels eux-mêmes. Plus encore, il semble que le raisonnement scientifique et technique intègre lui-même une exigence de rendement économique. La substitution des produits chimiques, qui a constitué le point d'entrée d'une réflexion sur les principes, constitue également un exemple des limites techno-économiques de toute appréciation du champ des possibles en matière de prévention.

820. Le rôle des milieux industriels dans la détermination du techniquement possible. La connaissance de l'existence de substituts constitue une première limite à la mise en œuvre du principe de substitution à raison des acteurs capables et légitimes à déterminer les substituts disponibles. En effet, si l'INRS, le réseau des CARSAT ou les médecins du travail peuvent connaître des substituts techniquement possibles à utiliser, ils restent dépendants des informations et des recherches fournies par les milieux industriels eux-mêmes²³⁰⁸. C'est d'ailleurs sur ce principe que fonctionne le système REACH d'enregistrement et d'autorisation des substances²³⁰⁹. Les milieux industriels sont ainsi placés dans la situation contradictoire où ils sont les premiers chercheurs des produits de substitution pouvant remplacer les produits qu'ils utilisent déjà et dont ils tirent des profits. La tentation est grande, soit de ne pas chercher de produits de substitution, soit même de faire douter de la dangerosité des premières.

2305. T. SACHS, *op. cit.*

2306. A. SUPLOT et I. VACARIE, *préc.*

2307. Et même, elle pourrait être envisagée par le législateur pour assurer que les TPE puissent elles aussi accéder à des mesures de prévention conséquentes : Loïc LEROUGE et Gaëtan GRAFTEAUX, « Santé au travail, risques psychosociaux et petites entreprises en droit du travail », *RDT*, 2015, p. 705.

2308. C'est d'ailleurs sur ce principe – « pas de données, pas de marché » – que repose le règlement européen REACH. La mise sur le marché des substances chimiques est conditionnée aux données fournies par les fabricants et producteurs. Celles-ci, permettent d'atteindre progressivement l'objectif de substitution des substances dangereuses. Cette dépendance à l'égard des milieux industriels est manifeste dans le cas de l'amiante, et particulièrement bien étudiée : Annie THÉBAUD-MONY, *La science asservie. Santé publique : les collusion mortifères entre industriels et chercheurs*, La Découverte, Paris, 2014 ; E. HENRY, *Ignorance scientifique & inaction publique. Les politiques de santé au travail*, *op. cit.*

2309. *Cf. supra*, n° 707, p. 376.

821. L'amiante fournit un exemple frappant des difficultés des débats visant à établir la dangerosité d'une substance, autant que l'absence de danger de ses substituts. La longue lutte pour la reconnaissance des dangers de l'amiante a consisté et consiste encore, dans la reconnaissance de la toxicité de l'amiante, quelle que soit sa variété, ses formes ou sa taille. Les débats sur l'absence ou la moindre nocivité de l'amiante selon la taille des fibres²³¹⁰ ou leur nature²³¹¹ est loin d'être clôt, et régulièrement rouvert par les milieux industriels²³¹². Ces débats sur la taille et la structure des fibres d'amiante s'attachent à démontrer que dans leurs caractéristiques intrinsèques, certaines fibres ne sont pas si dangereuses. De la même façon, la moindre dangerosité des substituts de l'amiante fait l'objet de mise en doute. C'est le cas des fibres de laine minérales et des fibres céramiques réfractaires, qui par leur structure fibreuse ont nécessairement des effets nocifs sur la santé²³¹³. Toutefois, le renouvellement perpétuel de ces débats par les lobbys industriels ne doit susciter aucun doute sur la toxicité de toutes les fibres d'amiante, ni d'ailleurs sur celle de ses substituts. En jouant sur la notion même de dangerosité, ils constituent plutôt une voie pour retarder l'adoption d'une législation contraignante et le remplacement de l'amiante par des substituts qui soient réellement moins dangereux²³¹⁴.

822. L'intégration de la raison économique dans la raison techno-scientifique. Plus encore, la *possibilité technique* en matière de substitution des produits chimiques, constitue en elle-même une limitation du champ et de la mise en œuvre du principe de substitution. L'appréciation de la possibilité technique n'est pas dénuée d'une appréciation de l'efficacité ou du rendement comparable des agents chimiques. Or, efficacité et rendement, même entendus au sens scientifique, sont loin d'être dénués de toute considération de nature économique.

L'efficacité du substitut désigne sa capacité, pour un usage donné, à répondre à l'effet attendu à raison de ses qualités physico-chimiques. Or tous les substituts ne sont pas toujours aussi efficaces que le produit qu'ils ont vocation à remplacer. Pour l'amiante, par exemple, l'INRS liste près d'une vingtaine de produits de substitution, certains connus de longue date²³¹⁵, mais qui sont loin d'avoir les mêmes propriétés physico-chimiques que l'amiante. Les matériaux produits avec des substituts

2310. Il a ainsi d'abord été soutenu que seules les fibres longues d'amiante étaient nocives et que seules celles-ci devaient faire l'objet d'une interdiction. Les fibres courtes d'amiante seraient plus facilement éliminées par l'organisme. De fait, l'interdiction a d'abord concerné les fibres longues d'amiante. Cette longueur était déterminée à l'origine dans les années 1960 à raison des limites techniques des microscopes ne pouvant permettre de déceler les fibres sous 5 µm. Annie THÉBAUD-MONY, « Les fibres courtes d'amiante sont-elles toxiques ? Production de connaissances scientifiques et maladies professionnelles », *Sciences sociales et santé*, n° 28, 2010, 2.

2311. Il est fréquemment soutenu dans certains milieux industriels que l'une des variétés d'amiante, la chrysotile, serait moins nocive que les autres à raison de la structure de ses fibres. Pis, ce ne serait que dans de mauvaises conditions d'utilisation que son emploi serait risqué. Gisèle UMBHAUER, « De l'amiante au chrysotile, une évolution stratégique de la désinformation », *Revue d'économie industrielle*, 131, 2010, [en ligne] mis en ligne le 15 septembre 2012, <https://journals.openedition.org/rei/4186>, consulté le 30 septembre 2016.

2312. A. THÉBAUD-MONY, préc.

2313. INRS, *Fibres autres que l'amiante*, 2018.

2314. G. UMBHAUER, *op. cit.* L'auteur explique que le lobby de l'amiante, en pointant les dangers des produits de substitution, permet de ne pas interdire complètement la chrysotile qu'il vaut mieux utiliser dans des conditions très strictes que des produits aux risques encore mal maîtrisés. Réciproquement, l'usage encore en vigueur de certaines variétés d'amiante comme la chrysotile permet aux fibres de substitution de paraître moins dangereuses.

2315. La cellulose, par exemple, développée par la société Eternit dans les années de guerre pour faire face à la pénurie d'amiante : O. HARDY-HÉMERY, préc.

d'amiante peuvent être moins résistants, moins durables, et donc jugés moins efficaces. L'argument est fréquemment invoqué par le lobby de la chrysotile afin d'empêcher son interdiction dans les pays où cette variété d'amiante est encore autorisée²³¹⁶.

Plus encore que l'efficacité, la notion de rendement des agents chimiques intègre des considérations de nature économique. L'existence d'un possible substitut à un produit chimique doit tenir compte également du rendement de la réaction chimique. Le rendement chimique désigne, au sens strict, le ratio entre la quantité de produit obtenu dans la réaction et la quantité théorique si la réaction avait été totale. Son calcul permet d'identifier les origines de la perte de produit et ainsi, d'optimiser la réaction chimique. L'optimisation de la réaction est elle aussi soumise à la recherche, par des procédés chimiques, d'amélioration du rendement *lato sensu* : moindre production de déchets, économie d'atomes, rendement énergétique, catalyse...²³¹⁷. Ainsi, quoique moins dangereux et aussi efficace qu'un autre, un agent chimique peut être considérablement moins rentable à produire, au sens de la chimie, et ainsi ne pas constituer une solution de substitution techniquement possible.

Quoique revêtu d'un sens propre, le rendement en chimie n'est pas sans rappeler le rendement économique. De fait, la raison techno-scientifique qui guide exclusivement l'application des principes généraux de prévention intègre, au moins pour une certaine part, la raison économique.

823. L'intégration de la raison économique à la raison technique est sans doute encore plus manifeste dans le rôle qu'ont joué des disciplines scientifiques appliquées à l'industrie dans la formulation même des principes. Le principe ALARA, issu de la radioprotection, est d'abord le fait des ingénieurs occupés au Projet Manhattan, avant d'être un principe juridique. Les principes de radioprotection forment autant des principes juridiques que des principes de développement industriel²³¹⁸. De façon analogue, l'effort de l'industrie chimique pour s'adapter aux nouvelles exigences sociales et juridiques de protection de l'environnement et des personnes, a abouti à la formulation de douze principes de la chimie verte ou de la chimie durable dans les années 1990²³¹⁹. Ces principes de chimie verte, formulés dans des termes proches des principes généraux de prévention, constituent une forme d'adaptation de la chimie appliquée à son environnement social et juridique²³²⁰.

2316. G. UMBHAUER, *op. cit.* La rhétorique de la moindre efficacité technique porte d'autant que la durabilité des matériaux fait désormais partie des objectifs du développement durable.

2317. Le coût économique de production d'une substance chimique n'est d'ailleurs pas indifférent dans l'appréciation du rendement chimique, *lato sensu*.

2318. O. GODARD et J. LOCHARD, préc.

2319. P. T. ANASTAS et J. C. WARNER, *Green chemistry. Theory and practice*, Oxford University Press, Oxford, 1998.

2320. Martino NIEDDU, Estelle GARNIER et Christophe BLIARD, « L'émergence d'une chimie doublement verte », *Revue d'économie industrielle*, n° 132, 2010, p. 53 ; Martino NIEDDU, Franck-Dominique VIVIEN, Estelle GARNIER et Christophe BLIARD, « Existe-t-il réellement un nouveau paradigme de la chimie verte ? », *Natures Sciences Sociétés*, n° 22, 2014, p. 103, 2 ; Catherine BANET, « Elaborer aujourd'hui les outils réglementaires pour la chimie de demain : vers la promotion de la chimie verte », *Gaz. Pal.*, 2005, p. 35.

Conclusion de paragraphe

824. Les principes constituent une variété particulière de norme juridique. Indéterminés quant à leur cas d'application ou leurs conséquences, ils permettent une appréciation souple de la politique de prévention de l'employeur. Ils en dictent les orientations et imposent qu'elles soient respectées autant que possible. Le contrôle du respect de ces principes est lui-même original. L'employeur d'abord, et le juge ensuite, devraient opérer une forme de pondération entre ces principes selon leur possibilité technique de mise en œuvre. À travers les principes, la texture de la norme juridique et le contrôle de son application se fait moins mécanique. L'indétermination du champ d'application des principes, de leurs conséquences ou l'exercice de pondération auquel ils invitent, semble caractérisés par une certaine fluidité de la norme juridique²³²¹. Elle apparaît emprunter aux choses qu'elle prend pour objet²³²².

2321. Sur les rapports entre principes et « flux normatif » : Emeric NICOLAS, *Penser les flux normatifs. Essai sur le droit fluide*, mare & martin, coll. « Libre Droit », Paris, 2018, p. 146.

2322. Sur le couplage entre norme juridique et technologie : *ibid.*, p. 192 et s.

CONCLUSION DE SECTION

825. Substances chimiques et rayons ionisants, insaisissables et mouvants, formant davantage des flux que des objets matériels déterminés, posent une redoutable difficulté en matière de prévention. Pouvant difficilement être interdites, ces choses du travail ont contribué au développement dès les années 1950 des principes qui doivent guider les employeurs dans la mise en œuvre de mesures de prévention. La substitution des choses dangereuses et la réduction du risque au plus bas niveau forment les deux premiers principes intégrés au droit de la santé et de la sécurité au travail. Ils impliquent la recherche et l'effort continu en vue de modifier certains aspects de l'organisation du travail pour éviter, réduire ou limiter l'exposition à ces risques.

826. Etendus à d'autres risques d'exposition, ces principes se sont étoffés depuis la transposition de la directive-cadre communautaire de 1989. Les principes généraux de prévention de l'article L. 4121-2 du code du travail guident et orientent désormais la politique de prévention de l'employeur pour l'ensemble des risques professionnels. Cette conception juridique de prévention des risques d'exposition, comme mise en œuvre d'une politique constante et cohérente, est intimement liée à une forme particulière d'énonciation de la norme juridique : les principes plutôt que les règles. Dotés de caractéristiques structurelles qui en permettent l'application dans un nombre de cas indéterminés ou qui imposent un degré de réalisation mouvant, les principes de prévention assurent une certaine souplesse quant à l'extension du domaine de la norme ou quant à l'intensité de sa mise en œuvre. Leur place respective dans le raisonnement juridique nécessite une pondération articulée autour du standard du techniquement possible.

Cette prégnance de la technique manifeste une application encore hétérogène des principes généraux de prévention à l'ensemble des risques professionnels et aux dimensions de l'organisation du travail. Ces principes ne semblent pas toujours appliqués et contrôlés avec la même rigueur. Les modes de management et le stress qu'ils peuvent générer ne sont pas traités de la même manière que les choses du travail. Pourtant, la dangerosité intrinsèque de certaines méthodes de management ou la nécessité de réduire l'exposition au stress pourraient commander le même traitement juridique que les aspects techniques de l'organisation du travail et des risques d'exposition qu'ils génèrent.

Conclusion de chapitre

827. Substances chimiques, rayons ionisants, et désormais ondes, pression, pénibilité ou stress forment un ensemble hétéroclite de flux dont l'unité tient à leur insaisissabilité et à leurs effets différés. Le droit de la santé au travail saisit ces risques qu'ils créent par le média de l'*exposition*. La particularité des risques d'exposition dicte des mesures de prévention spécifiques. À l'exigence de mesure de l'intensité de l'exposition répond celle de mesure de l'intensité des obligations de l'employeur. Ce dernier doit mettre en œuvre une politique de prévention graduée à l'aune des seuils d'exposition aux risques. Il est guidé en cela par un ensemble de principes qui oriente son action et hiérarchise les aspects de l'organisation du travail devant être modifiés.

Ce premier mouvement où le droit saisit les flux n'est pas sans rejaillir sur sa texture. Les principes de prévention et leur souplesse semblent une voie pour intégrer l'ensemble des aspects de l'organisation du travail générant des risques d'exposition, et pour les limiter à des degrés variables selon ce qui est techniquement réalisable. À la fluidité des choses sur lesquelles s'élabore la prévention semble répondre une certaine fluidité du droit²³²³.

828. Dans la mutation de la texture de la norme juridique sans doute ne faut-il pas voir simplement une image métaphorique, mais bien les traits caractéristiques de la *maîtrise des risques* comme mode de prévention intimement lié aux modes d'organisation du travail caractéristiques des industries dites du flux, dont les industries chimiques, pétrolières ou nucléaires sont l'archétype²³²⁴. Avec l'automatisation et la « chimisation » des industries, un auteur voyait s'annoncer « en même temps qu'une maîtrise plus subtile, plus plastique et plus profonde des choses, un remaniement incessant des conditions sociales où s'exerce cette maîtrise »²³²⁵. Avec la plasticité des principes de prévention, ce sont les conditions juridiques dans lesquelles s'exerce cette maîtrise qui sont aussi constamment remaniées.

2323. Emeric NICOLAS, *Penser les flux normatifs. Essai sur le droit fluide*, mare & martin, coll. « Libre Droit », Paris, 2018, p. 192 et s.

2324. Ce type d'organisation technique du travail, sous l'effet de l'automatisation, s'est étendu à l'ensemble des industries (y compris l'automobile, archétype des industries mécaniques). Techniquement, la structure solide de la matière est un état adapté à l'usage humain mais, avec les évolutions de la technique, elle n'est plus essentielle aux procédés de fabrication. Il s'en suit une profonde transformation dans le fonctionnement social des entreprises, à commencer par la répartition des tâches et la hiérarchie. Ce type d'organisation du travail a pour caractéristique une certaine « fluidité organisationnelle ». P. NAVILLE, *op. cit.*, p. spé. p. 102-103 ; F. VATIN, préc ; F. VATIN, *La fluidité industrielle, op. cit.* ; F. VATIN et G. ROT, *op. cit.* ; Yves CLOT, *Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, 2^e éd., coll. « Poche. Essais », Paris, 2015. « Chapitre 3. Vivre en flux tendu ? », p. 64

2325. P. NAVILLE, *op. cit.*, p. 103.

CONCLUSION DU TITRE 1

829. La prévention des risques professionnels implique d'agir et de transformer l'organisation du travail afin qu'elle soit le moins possible génératrice de dangers et de souffrance. Dans l'ordre juridique, une part conséquente de cette action préventive vise les choses du travail qui peuplent la partie réglementaire du code du travail. Les choses solides comme les machines, les équipements de travail et les lieux de travail d'un côté, et les flux d'agents chimiques et radiologiques de l'autre, constituent l'objet premier de ces dispositions.

Cependant, loin de s'y limiter, elles encadrent et façonnent la façon dont ces différentes choses sont utilisées ou entrent en contact avec les travailleurs. Autrement dit, le droit de la santé et de la sécurité au travail prescrit les modalités d'inscription des choses dans l'organisation du travail et leur coordination avec les travailleurs. Les mesures de prévention créées pour ces choses s'étendent à d'autres aspects de la dimension technique de l'organisation du travail. Leur ensemble forment deux modes de prévention : l'un forgé avec les choses solides fondé sur la normalisation de l'organisation du travail, l'autre produit avec les flux de substances, de rayons et d'agents, visant à maîtriser les risques professionnels.

Progressivement, ce ne sont plus seulement les risques physiques et la coordination entre les choses et les travailleurs, mais les risques psychosociaux et la dimension sociale de l'organisation du travail, qui sont gagnés par ces modes de prévention. La normalisation des modalités de management des travailleurs et la maîtrise des risques psychosociaux constituent une dynamique cruciale du droit de la santé et de la sécurité au travail, mais une évolution encore inaboutie.

830. Le mouvement profond de généralisation de la normalisation dans l'organisation du travail et la maîtrise des risques permet l'observation d'un phénomène décisif de mutation de la prévention des risques professionnels.

Tout d'abord, cette généralisation entraîne une mutation à la fois des modes de production de la norme juridique et de sa teneur, dont les normes techniques ou technico-sociales, l'obligation générale de prévention et les principes généraux de prévention constituent les marqueurs. Ensuite, à travers cette mutation de la norme juridique s'observe un rapprochement de deux modes de prévention nés de problèmes radicalement différentes. La normalisation de l'organisation du travail induite par les normes relatives au management de la santé au travail, et la maîtrise des risques guidée par les principes de prévention forment les deux faces de l'encadrement de la politique de prévention des risques professionnels menées par l'employeur.

Cette politique de prévention qui émerge dans les années 1980 est peut-être le signe d'un encadrement juridique des organisations industrielles hybrides qui se développent à la même période. Ces organisations où les activités industrielles fondées sur le règne de la machine et du

travail à la chaîne empruntent aux industries dites du flux les principes du juste-à-temps ou du *lean* management²³²⁶. À l'image de ces nouvelles modalités de production, entendue comme politique, la prévention se caractériserait par l'adaptation constante et cohérente de l'organisation du travail aux risques professionnels identifiés.

2326. D. LINHART, « III. Des changements moins audacieux », *op. cit* ; Danièle LINHART et Robert LINHART, « Les ambiguïtés de la modernisation. Le cas du juste-à-temps », *Réseaux*, n° 69, 1995, p. 45. Voir également : Nicolas HATZFELD, *Les gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, éd. de l'Atelier, éd. Ouvrières, coll. « Mouvement social », Paris, 2002, p. 71 et s.

Titre 2

L'ACTION PRÉVENTIVE ET LES TRAVAILLEURS

831. Parmi les principes généraux de prévention de l'article L. 4121-2 figure l'exigence d'« adapter le travail à l'homme ». Cette directive, on ne peut plus générale, constitue une finalité, un objectif assigné à la politique de prévention des risques professionnels de l'employeur²³²⁷. L'expression vient de l'ergonomie²³²⁸, mais son inscription dans l'ordre juridique gorge la signification de ces termes d'une signification particulière. Elle invite à réfléchir à l'appréhension, en droit, de ces deux entités abstraites que sont le travail et l'homme et à leurs modalités d'articulation. Guide pour l'action, l'expression est aussi une invitation pour commencer à démêler et à comprendre les différentes modalités de prévention partant des travailleurs.

L'homme au travail cache plusieurs figures²³²⁹. Il est loin d'être toujours la figure universelle et libre²³³⁰ qu'appellent les droits fondamentaux. La subordination, inhérente au contrat de travail, tempère la référence à la liberté²³³¹, de même que l'individualisation croissante de la prévention atténue l'idée d'universalité²³³². La dignité a pu être proposée pour unifier ces différentes facettes du travailleur²³³³. Cependant, l'objet du contrat de travail et de la prévention ne reste-t-il pas la force de travail²³³⁴, ou les facultés physiques intellectuelles et psychiques du travail sont saisies comme autant de forces mises à disposition ? Ni tout à fait homme universel et libre, ni seulement

2327. Sur les principes et l'orientation de la politique de prévention, *cf. supra*, n° 766, p. 404 et s.

2328. L'expression naît dans l'Entre-deux-guerres. Adapter le travail à l'homme et adapter l'homme à son travail sont les deux faces d'une même activité dont se donne pour but la psychotechnique. À l'adaptation des machines et des outils aux fonctions psychomotrices de l'homme, répond la recherche de la sélection et de l'orientation de la main-d'œuvre vers les métiers où elle serait le plus apte. L'ergonomie francophone de l'après-guerre se recentre sur l'adaptation du travail à l'homme. L'exigence constitue la définition et la finalité de ce mouvement de l'ergonomie qui vise à « comprendre le travail pour le transformer ». Françoise DARSEZ et Maurice de MONTMOLLIN, « II. Histoire et géographie », in *L'ergonomie*, La Découverte, coll. « Repères » 2012, p. 19-42 ; Alain WISNER, « À quel homme le travail doit-il être adapté ? », *Réflexions sur l'Ergonomie (1962-1995)*, Octarès, coll. « Travail », 1995, Toulouse, p. 47-56.

2329. Patrice ADAM, « Le masque au trois visages (juridiques) du salarié », in Jeanne-Marie TUFFÉRY-ANDRIEU et Fleur LARONZE (dir.), *Les normes du travail : une affaire de personnes ?*, Bruylant, Bruxelles, 2015, p. 109-128.

2330. Bernard EDELMAN, « La dignité de la personne humaine, un concept nouveau », *D.*, 1997, p. 185.

2331. Antoine LYON-CAEN et Isabelle VACARIE, « Droits fondamentaux et droit du travail » in, *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XX^e siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Dalloz, Paris, 2001, p. 421-453.

2332. Antoine JEAMMAUD, « La place du salarié individu dans le droit français du travail » in, *Le droit collectif du travail. Etudes en hommage à Mme le Professeur Hélène Sinay*, Peter Lang, Berne, 1994, p. 349 ; Patrice ADAM, *L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2005. Voir également : A. LYON-CAEN et I. VACARIE, *op. cit.*

2333. François OST, *À quoi sert le droit ? Usages, fonctions, finalités*, Bruylant, coll. « Penser le droit », Bruxelles, 2016, p. 294 et s. B. EDELMAN, préc. Sur les liens entre dignité et santé mentale : L. LEROUGE, *op. cit.*, p. 32, n° 101 et s.

2334. Thierry REVET, *La force de travail. Etude juridique*, Litec, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », vol. 28, Paris, 1992 ; Muriel FABRE-MAGNAN, « Le contrat de travail défini par son objet » in Alain SUPIOT (dir.), *Le travail en perspective*, coll. « Droit et société », LGDJ, Paris, 1998, p. 101.

personne humaine digne, le travailleur ne peut pas être non plus réduit à un objet de droit. En effet, contractant et responsable, le travailleur est aussi un sujet de droit²³³⁵. L'homme au travail semble de prime abord irréductible à l'une ou l'autre de ces alternatives.

832. L'adaptation de l'homme au travail peut ainsi se comprendre non pas comme doté d'un sens unifié, mais suggère au contraire l'articulation de ces figures du travailleur avec l'organisation du travail. Saisi comme objet de droit par sa force de travail, le travailleur se voit affecté à des tâches et à l'organisation du temps de travail qu'elles imposent. Saisi comme personne juridique ou personne humaine, le travailleur se conçoit davantage en relation avec les autres travailleurs et sa hiérarchie²³³⁶.

Sur ces combinaisons s'articulent deux modes de prévention visant à prévenir les risques professionnels en agissant sur la place et le rôle des travailleurs dans l'organisation du travail. Leurs évolutions indiquent peut être comment le droit de la santé et de la sécurité au travail traite les transformations des organisations productives qui, depuis quelques décennies, en appellent à la « mobilisation totale du travailleur »²³³⁷ autant par l'intensification du travail²³³⁸ que par l'enrôlement de sa subjectivité²³³⁹.

Saisi comme objet, le travailleur est mis à l'écart de l'organisation du travail (Chapitre 1). Saisi comme personne, le travailleur, au contraire, est impliqué dans la prévention (Chapitre 2).

2335. Anne PAYNOT-ROUVILLOIS, « Sujet de droit », in Denis ALLAND et Stéphane RIALS, *Dictionnaire de la culture juridique*, PUF, 2003, Paris, p. 1452-1456. Sur la distinction entre la personne et le sujet de droit : Yan THOMAS, « Le sujet de droit, la personne et la nature », *Le Débat*, n° 100, 1998, p. 85 ; Judith ROCHFELD, *Les grandes notions du droit privé*, PUF, 2^e éd., coll. « Thémis droit », Paris, 2013, p. 9 et s.

2336. Sur ces dimensions de l'organisation du travail, cf. *supra*, n° 16, p. 23 et, n° 227, p. 136 et s.

2337. Alain SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres*, Fayard, IEA Nantes, Cours au Collège de France (2012-2014), coll. « Poids et mesure du monde », Paris, 2015, p. 355 et s.

2338. Michel GOLLAC et Serge VOLKOFF, « *Citius, altius, fortius*. L'intensification du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 114, 1996, p. 54 ; Duncan GALLIE, « L'intensification du travail en Europe 1996-2001 ? » in Philippe ASKENAZY, Damien CARTRON, Frédéric DE CONINCK et Michel GOLLAC (dir.), *Organisation et intensité du travail*, coll. « Le travail en débats », Octarès, Toulouse, 2006, p. 239-259 ; Michel GOLLAC, « L'intensité du travail. Formes et effets », *Revue économique*, n° 56, 2005, p. 195.

2339. Daniele LINHART, *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, ERES, Toulouse, 2015 ; Thomas PÉRILLEUX, « La subjectivation du travail », *Déviance et Société*, n° 27, 2003, p. 243.

Chapitre 1

La mise à l'écart des travailleurs

833. Les premières lois sociales de la fin du XIX^e siècle réglementent l'emploi, l'affectation ou le temps de travail. Cependant, elles ne le font pas pour l'ensemble des travailleurs, mais prennent d'abord pour objet des catégories de travailleurs identifiés comme vulnérables : les enfants, les filles mineures et les femmes. À cette époque également s'organisent les débuts de l'examen médical visant à assurer l'aptitude des travailleurs au poste qu'ils doivent tenir dans l'organisation du travail. Qu'il vise des catégories ou un travailleur pris individuellement, le législateur impose de tenir compte des forces et des facultés reconnues et identifiées.

834. Saisi par ses facultés physiques, psychiques et intellectuelles²³⁴⁰, le travailleur est objectivé. Cette objectivation est porteuse de deux significations. En droit, elle suggère classiquement que les facultés du travailleur sont conçues comme une chose²³⁴¹, la force de travail, constituant l'objet du contrat de travail²³⁴². La mise à disposition de la force de travail, susceptible de générer des risques professionnels, suppose un encadrement de son usage dans l'organisation du travail afin d'éviter qu'elle n'altère la santé du travailleur. Prise dans son sens commun²³⁴³, l'objectivation vise à formaliser ses facultés, invisibles données internes, en une réalité extérieure, susceptible d'être appréhendée distinctement de la personne du travailleur. Le travailleur est alors conçu comme un objet de connaissances²³⁴⁴. Les facultés du travailleur sont l'objet d'une série d'observations, notamment médicales et physiologiques, qui servent d'appui à la construction de catégories juridiques de travailleurs à protéger.

L'objectivation scientifique des facultés du travailleur et leur objectivation juridique comme force de travail, dictent des mesures de prévention visant à adapter, selon celles-ci, les tâches et les rythmes de travail en fonction de ces données. Autrement dit, la prévention de l'altération des facultés et de la santé du travailleur ainsi objectivé en passe par l'encadrement juridique de la place qu'il occupe dans l'organisation du travail décidée par l'employeur. Plus précisément, le droit de la santé et de la sécurité au travail organise la mise à l'écart des travailleurs de l'organisation du travail²³⁴⁵ et des dangers dès lors que leurs facultés à tenir leur poste sont altérées.

2340. Le terme de faculté est préféré ici à celui de capacité ou d'aptitude, qui sont des notions précises issues du droit de la sécurité sociale ou du droit du travail.

2341. « Objet » in Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 8^e éd., coll. « Quadrige », Paris, 2007. Voir également : J. ROCHFELD, *op. cit.*, p. 34 et s. L'auteure utilise le terme de « réification »

2342. T. REVET, *op. cit.* ; Thierry REVET, « L'objet du contrat de travail », *Droit social*, 1992, p. 859 ; M. FABRE-MAGNAN, *op. cit.* ; Alain SUPLOT, *Critique du droit du travail*, PUF, rééd., coll. « Quadrige », Paris, 2015, p. 45 et s.

2343. « Objectiver », *TLFI*.

2344. Sur l'homme comme objet de connaissance : Michel FOUCAULT, *Les mots et les choses*, Gallimard, coll. « Bibliothèque de sciences humaines », Paris, 1966, p. 355 et s.

2345. À propos de l'inaptitude : Nathalie FERRÉ, « Le droit des salariés malades : entre maintien dans l'entreprise, inaptitude et éviction (ou mise à l'écart) », *Sciences sociales et santé*, vol. 32, 2014, p. 107.

835. Le principe d'adaptation du travail à l'homme édicté à l'article L. 4121-2 du code du travail semble battre en brèche une telle conception de la prévention. De même, avec la promotion de la santé mentale dans l'ordre juridique, cette attention aux seules facultés objectives des travailleurs apparaît limitée²³⁴⁶. Force est pourtant de constater que la combinaison entre l'objectivation des facultés du travailleur et sa mise à l'écart de l'organisation du travail n'est pas dépassée et continue, avec des adaptations, d'imprimer sa marque dans l'architecture de la prévention des risques professionnels.

La sélection des travailleurs vulnérables en forme un trait essentiel (Section 1). Plus récemment, la compensation de l'usure professionnelle semblent gagner du terrain (Section 2).

²³⁴⁶. A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, *op. cit.*

SECTION 1 : LA SÉLECTION DES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES

836. Eu égard aux risques générés par certaines tâches et conditions de travail, tous les travailleurs ne sont pas identiques. Certains travailleurs sont jugés plus sensibles aux risques professionnels qui leur causeraient davantage de troubles qu'à d'autres travailleurs²³⁴⁷.

Le droit de la santé et de la sécurité au travail identifie ces travailleurs vulnérables en raison de leurs moindres facultés de résistance aux risques professionnels. Pareille identification justifie des mesures de prévention d'un type particulier. Les travailleurs jugés vulnérables sont écartés des aspects de l'organisation du travail les plus risqués pour eux. Cette mise à l'écart est équivoque. Si elle peut constituer une limitation des aspects pathogènes du travail pour des catégories de travailleurs (§1), à l'inverse, elle va parfois jusqu'à mettre à l'écart les travailleurs de leur poste ou de l'emploi. L'inaptitude médicale est ainsi à mi-chemin entre l'adaptation du travail et l'adaptation des travailleurs (§2).

§ 1. Les limitations du travail de certaines catégories des travailleurs

837. À la fin du XIX^e siècle, les premières mesures de prévention visant les travailleurs s'organisent autour des limitations d'emploi et d'affectation à des tâches pénibles et dangereuses ou des limitations de durée et de rythme de travail. L'ensemble de ces limitations peut être regroupé sous le terme de limitation du travail.

Ces limitations visent des catégories de travailleurs présumés plus faibles et moins résistants à certaines conditions de travail²³⁴⁸. Malgré la généralisation de ces limitations, du temps de travail notamment²³⁴⁹, ces catégories de travailleurs n'ont pas disparu de la quatrième partie du code du travail²³⁵⁰. Rares sont en effet les limitations du temps de travail visant génériquement les travailleurs et qui ont pour fonction explicite de préserver leur santé²³⁵¹. Les limitations du travail se présentent comme des mesures de prévention lorsqu'elles sont fondées sur une différenciation des travailleurs.

2347. Dans cette perspective, le handicap n'est pas traité dans les développements qui suivent car il est défini comme la « limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société » (art L. 114 c. act. soc. fam.) et non pas comme la capacité réduite de faire face aux risques professionnels.

2348. Georges SCELLE, *Précis élémentaire de législation industrielle*, Recueil Sirey, Paris, 1927, p. 210.

2349. Sur le croisement du droit du temps de travail et la santé : Françoise FAVENNEC-HÉRY, « Le temps de repos : une nouvelle approche de la durée du travail », *RJS*, 1999, p. 819, 12 ; Marie-Ange MOREAU, « Temps de travail et charge de travail », 2000, p. 263 ; Sophie FANTONI-QUINTON, « L'évolution du temps de travail et les enjeux relatifs à la santé des salariés », *Droit social*, 2010, p. 395 ; Françoise FAVENNEC-HÉRY, « Qualité de vie au travail et temps de travail », *Droit social*, 2015, p. 113 ; Franck HÉAS, « Temps et santé au travail, pour une connexion plus explicite dans la loi », *Droit social*, 2015, p. 837 ; François DUMONT, « Les transformations du droit des temps de travail et de repos », *JCP S*, 2015, 1244. De plus, certaines réformes du droit du temps de travail et notamment le passage aux 35h sont loin d'avoir eu des effets bénéfiques sur la santé des travailleurs. Cette réforme a également entraîné une intensification du travail : Jérôme PÉLISSE, « À la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et emploi*, n° 90, 2002, p. 7 ; Philippe ASKENAZY, « Réduire le temps de travail, flexibilité et intensification » in Philippe ASKENAZY, Damien CARTRON, Frédéric DE CONINCK et Michel GOLLAC (dir.), *Organisation et intensité du travail*, coll. « Le travail en débats », Octarès, Toulouse, 2006, p. 289-398.

2350. Art. L. 4151-1 c. trav. et s

2351. À l'exception du travail de nuit : Art. L. 3122-1 c. trav.

Aux catégories historiques liées au genre ou à l'âge, femmes et jeunes travailleurs (A), s'ajoutent désormais des catégories liées au travail précaire (B).

A. Les limitations du travail à raison de l'âge ou du genre

838. Les lois du 22 mars 1841, 19 mai 1874 et 2 novembre 1892 limitent la durée du travail, le travail de nuit, et l'accès à certains types de travail pour les enfants, les filles mineures et les femmes²³⁵². Elles ouvrent la voie à une double différenciation selon l'âge et le genre²³⁵³ des travailleurs qui, malgré la généralisation de certaines de ces dispositions, s'est maintenue. Femmes et jeunes sont, dans la quatrième partie du code du travail, identifiés comme des travailleurs d'un type particulier. Ces catégories semblent, de prime abord, fondées sur la condition biologique. Cependant, la construction de ces catégories repose également sur les fonctions sociales qui leurs sont attribuées²³⁵⁴. Ces dernières semblent justifier un encadrement de l'emploi, de la répartition des tâches et de l'organisation du temps de travail de ces catégories. La mise à l'écart de certains aspects de la dimension technique de l'organisation du travail paraît permettre aux jeunes travailleurs d'assurer leurs formation (1) et aux femmes leurs fonctions reproductrices (2).

1. Les jeunes, travailleurs en formation

839. La protection des enfants et des jeunes travailleurs par certaines limitations du travail est l'une des mesures de prévention les plus anciennes. Elle continue aujourd'hui de constituer un pan important du droit de la santé au travail.

840. Limitation d'emploi et limitation d'affectation aux tâches dangereuses. La loi du 22 mars 1841²³⁵⁵ pose une limite à l'emploi ou à l'embauche des enfants. La limite est étendue aux enfants de 12 ans par la loi du 19 mai 1874²³⁵⁶, puis par la loi du 2 novembre 1892²³⁵⁷. Ces lois ont également ouvert la voie à une forme de protection de l'enfance, des filles mineures et des femmes, par des limitations d'affectation à certains travaux jugés dangereux comme le travail souterrain

2352. Elles avaient été précédées toutefois d'un décret impérial 3 janvier 1813 concernant les dispositions de police relatives à l'exposition des mines ; *Bull. des lois* 1813, n°467, p. 38. Ce décret prévoyait déjà que les enfants de moins de dix ans ne pouvaient pas être employés pour les travaux souterrains.

2353. Le terme de genre, qui implique une dimension sociale et culturelle, est préféré à celui de sexe qui tend à viser d'abord la condition biologique : Ilana LÖWY et Hélène ROUCH, « Genèse et développement du genre : les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre », *Cahiers du Genre*, n° 34, 2003, p. 5.

2354. Antoine JEAMMAUD, « Les fonctions du droit du travail » in, *Le droit capitaliste du travail*, coll. « Critique du droit », PUG, Grenoble, 1980, p. 149-254, spé. 226 et s.

2355. Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers.

2356. Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie ; *Bull. de l'Ass. nat.*, XII, B. CCIV, n° 3094.

2357. Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels. Yannick GUIN, « Au coeur du libéralisme : la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers » in Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, coll. « Points d'appui », Ed. de l'Atelier, Paris, 1998, p. 29-43 ; Michèle BORDEAUX, « Nouvelle et périmée : la loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie » in Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Ed. de l'Atelier, Paris, 1998, p. 45-59 ; Vincent VIET, « Entre protection légale et droit collectif : la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels » in Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, coll. « Points d'appui », Ed. de l'Atelier, Paris, 1998, p. 73-87.

dans les mines²³⁵⁸. Ces deux types de mesures de prévention – limitation d’emploi et limitation d’affectation – ont toujours droit de cité dans le code du travail.

Les dispositions relatives aux limitations d’emploi ou d’embauche concernent les mineurs de 16 ans. Par exception, les mineurs de 16 ans suivant une formation professionnalisante peuvent être admis à travailler²³⁵⁹. S’ajoutent des exceptions à l’âge d’embauche des jeunes travailleurs pour les vacances scolaires²³⁶⁰, ou dans une entreprise familiale, dans les arts du spectacle, la publicité ou la mode²³⁶¹. La situation de cette disposition au sein de la quatrième partie du code du travail relative à la santé au travail établit une connexion explicite entre ces limitations d’emploi et la protection de la santé des jeunes travailleurs. La directive communautaire du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail affirme le même objectif²³⁶².

Il est interdit d’affecter les mineurs à des travaux « les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces »²³⁶³. Deux catégories de mineurs sont distinguées. Les mineurs de 14 à 16 ans sont autorisés à travailler dans certaines limites de temps durant les vacances scolaires mais ne peuvent être affectés « qu’à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement »²³⁶⁴. Les mineurs de 15 ans à 18 ans se voient interdits ou limiter l’affectation à certains travaux les exposants à différents risques²³⁶⁵ ou pouvant porter atteinte à leur intégrité morale²³⁶⁶. Si les limitations d’affectation sont nombreuses, les dérogations également ; lorsque les jeunes travailleurs sont en formation professionnelle²³⁶⁷, ou lorsqu’ils ont un titre professionnel²³⁶⁸.

841. Limitations de durée et de rythmes de travail. La loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants, limitant la durée du travail, selon l’âge, entre huit et douze heures et interdisant le travail de nuit, est adoptée en considération de la protection des corps des enfants ouvriers. Le code du travail comprend toujours des dispositions particulières relatives au temps de travail des mineurs

2358. Déjà, un décret limitait certains travaux dans les mines : Décret impérial du 3 janvier 1813 concernant les dispositions de police relatives à l’exposition des mines ; *Bull. des lois*, n° 467, p. 38.

2359. Art. L. 4153-1 c. trav.

2360. Art. D. 4153-1 c. trav.

2361. Art. L. 7124-16 c. trav.

2362. Directive 94/33/CE du Conseil du 24 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail ; JOCE L 216/12 du 28 juin 1994.

2363. Art. L. 4153-8 c. trav.

2364. Art. D. 4153-4 c. trav.

2365. Art. D. 4153-15 et s. Il s’agit des travaux exposant à des agents chimiques dangereux, à des agents biologiques dangereux, aux vibrations mécaniques, à des rayonnements, au risque électrique, au risque d’effondrement et d’ensevelissement ou à des températures extrêmes ; sont également visés les travaux nécessitant l’utilisation de machines ou d’équipements de travail pouvant être dangereux, les travaux en milieu hyperbare, en hauteur, dans un espace confiné, au contact du verre ou du métal en fusion ou au contact des animaux.

2366. Art. D. 4153-16 c. trav.

2367. La dérogation est accordée après une simple déclaration à l’inspecteur du travail. Art. R. 4153-38 c. trav. et s. Le décret n° 2015-443 du 17 avril 2015 a assoupli la procédure puisque qu’il substitue un simple régime de déclaration à l’ancien système d’autorisation. Un décret de 2013 avait déjà assoupli la procédure en substituant à la demande d’autorisation individuelle une demande d’autorisation collective (Décret n° 2013-914 du 11 octobre 2013 relatif à la procédure de dérogation prévue à l’article L. 4153-9 du code du travail pour les jeunes âgés de moins de dix-huit ans ; JORF du 13 octobre 2013, p. 16900).

2368. Art. R. 4153-49 c. trav. et s. Il reste tout de même certaines restrictions, comme en matière de port de charges lourdes : art. R. 4153-52 c. trav.

de 18 ans dans la troisième partie du code du travail. En principe, les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-cinq heures par semaine. Si des dérogations sont possibles, la durée du travail maximale reste inférieure à celle des autres travailleurs²³⁶⁹. Les durées de repos quotidien et hebdomadaire sont allongées²³⁷⁰. De plus, le travail de nuit est en principe interdit pour les jeunes travailleurs²³⁷¹.

842. L'instruction et le développement des jeunes travailleurs. L'inscription en droit du travail de dispositions réservées aux jeunes traduit une ambivalence fondamentale : malgré leur minorité civile et politique, leur est reconnue une certaine capacité de travail²³⁷². Cette capacité de travail fait toutefois l'objet d'une conception particulière et différenciée des autres travailleurs.

Dès la loi du 22 mars 1841, les limitations qui affectent l'emploi des jeunes ou la durée du travail à des fins de « préservation de la race »²³⁷³ entretiennent des liens essentiels avec l'instruction et l'éducation. Le relèvement de l'âge d'accès à l'emploi suit celui de l'obligation d'instruction. La limitation de la durée du travail doit permettre, pour le législateur de la seconde moitié du XIX^e siècle, aux jeunes travailleurs de parfaire leur instruction. Les dispositions actuelles de l'article L. 4153-1 du code du travail interdisent le travail des mineurs de seize ans, suivant en cela la limite de l'obligation d'instruction édictée à l'article L. 131-1 du code de l'éducation. Il en va de même pour les textes communautaires²³⁷⁴ et internationaux²³⁷⁵. Par dérogation, le travail des mineurs de quatorze ans est autorisé pendant les vacances scolaires²³⁷⁶. Le jeune travailleur, au sens des dispositions relatives à la prévention de la santé, est celui qui n'est pas encore pleinement formé. À l'inverse, les dérogations à l'emploi ou à l'affectation à des travaux dangereux du jeune travailleur sont justifiées à raison même de la formation du jeune travailleur. Un mineur de moins de seize ans peut être autorisé à travailler s'il est en apprentissage, en alternance ou en stage d'observation²³⁷⁷. Il peut être affecté à des travaux dangereux s'il suit une formation professionnelle²³⁷⁸. Au regard des dispositions relatives à la santé et à la sécurité, les jeunes travailleurs ne sont pas seulement en formation au sens de l'instruction et

2369. Art. L. 3162-1 c. trav.

2370. Art. L. 3164-1 et L. 3164-2 c. trav.

2371. Art. L. 3163-2 c. trav.

2372. Adeline GOUTTENOIRE et Christophe RADÉ, « Le mineur au travail : de l'incapacité civile à la capacité professionnelle » in Maryse BADEL et Sandrine SANA-CHAILLÉ DE NÉRÉ (dir.), *Des liens et des droits. Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde*, Dalloz, Paris, 2015, p. 675-690.

2373. Y. GUIN, *op. cit.*; Jérôme BOURDIEU et Bénédicte REYNAUD, « Discipline d'atelier et externalités dans la réduction de la durée du travail au XIX^e siècle » in Patrick FRIDENSON et Bénédicte REYNAUD (dir.), *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Odile Jacob, Paris, 2004, p. 15-53.

2374. Point 20, Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs ; Considérant n°8, Directive 94/33/CE du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail ; JOCE L 216/12 du 20 août 1994.

2375. Art. 2, Convention OIT n°138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, du 26 juin 1973.

2376. Art. L. 4153-3 c. trav.

2377. Art. L. 4153-1 c. trav.

2378. Pour les dérogations temporaires, art. R. 4153-38 c. trav. et s. Pour les dérogations permanentes, art. R. 4153-49 c. trav. et s. Le pouvoir réglementaire doit vérifier si les dérogations sont nécessaires au besoin de leur formation : CE, 18 décembre 2015, n° 373968 *Association nationale de défense des victimes de l'amiante* ; Lebon 2015, n°5. Les dérogations à l'interdiction du travail de nuit ne sont justifiées que par les caractéristiques particulières des activités, art. L. 3163-1 c. trav. et s. Ces dispositions sont relativement ambiguës. Elles traduisent le caractère incitatif des dispositions relatives à l'emploi des jeunes travailleurs visant à favoriser leur insertion sur le marché du travail. Sur cet aspect de la réglementation du travail des jeunes : Jean-Yves KERBOURC'H et Christophe WILLMANN, « Faut-il un droit du travail des jeunes ? », *RDT*, 2010, p. 342 ; Yann LEROY, « L'âge au travail », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2018, n°83 et s

de l'éducation, ils sont encore en développement. La directive communautaire du 26 juin 1994 vise ainsi à protéger les jeunes travailleurs non seulement du travail susceptible de nuire à leur sécurité ou leur santé, mais encore à leur « développement physique, psychologique, moral ou social »²³⁷⁹. Le développement physique des jeunes travailleurs est associé à leur développement intellectuel, ou même leur moralité²³⁸⁰. En droit interne, à l'occasion de la recodification de 2008, la disposition obligeant le chef d'entreprise à veiller au maintien des bonnes mœurs et de la décence publique pour les jeunes travailleurs a disparu²³⁸¹. Mais quelques dispositions traduisent encore cette tendance à la protection de la moralité²³⁸².

843. La protection de la santé et de la sécurité des jeunes travailleurs visent largement leur développement, qui ne s'entend pas seulement d'un développement physique inaccompli qui les rend plus vulnérables à certains risques professionnels, mais également d'un développement psychologique, moral ou social. Autrement dit, cette catégorie correspond à des travailleurs encore incomplets. Les jeunes travailleurs ne sont pas protégés seulement en raison de leur condition biologique, mais également pour une certaine représentation de leur fonction sociale : celle de devoir parfaire leur développement et leur instruction afin d'être des travailleurs accomplis.

Cette fonction sociale des jeunes travailleurs vient, en quelque sorte, percuter l'organisation du travail dans sa dimension technique de répartition des tâches et d'organisation du temps de travail. Parce qu'ils doivent encore accomplir leur plein développement, les jeunes travailleurs sont mis à l'écart de certaines dimensions de l'organisation du travail par une série de limitations imposées par le code du travail.

De telles limitations du travail se retrouvent également pour une autre catégorie de travailleurs, distingués à raison de leur genre.

2. Les femmes, productrices et reproductrices

844. La réglementation relative à l'hygiène et la sécurité s'appuie, dès la loi du 19 mai 1874²³⁸³, sur une différenciation de genre. Interdiction et limitation d'affectation à des types de travaux ou d'organisation du temps de travail forment la conséquence juridique principale de l'appartenance

2379. Art. 1, directive 94/33/CE, préc.

2380. Charte européenne des droits sociaux, version révisée, 1997, Art. 7.1 : Les parties s'engagent « à fixer à 15 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi, des dérogations étant toutefois admises pour les enfants employés à des travaux légers déterminés qui ne risquent pas de porter atteinte à leur santé, à leur moralité ou à leur éducation ». Dans une perspective analogue, la Convention OIT n°182 sur les pires formes de travail des enfants du 17 juin 1999, inclut dans cette catégorie des formes de travail qui n'affectent pas uniquement leur santé et leur sécurité, mais plus largement leur développement intellectuel et moral (toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, le recrutement à des fins de prostitution ou de pornographie, le recrutement aux fins d'activités illicites et notamment de narcotraffic).

2381. Art. L. 234-1 c. trav. anc. : « Les chefs d'établissements industriels et commerciaux dans lesquels sont employés des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique. »

2382. Art. L. 4153-6 c. trav. qui fait interdiction d'emploi ou d'affectation des mineurs de 16 ans « au service du bar dans les débits de boissons à consommer sur place ». Art. L. 4153-7 c. trav. qui fait interdiction à toute personne ayant autorité sur « enfant » de le placer sous la conduite « de vagabonds, de personnes sans moyens de subsistance ou se livrant à la mendicité ».

2383. Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie, préc.

à la catégorie des filles mineures. Avec la loi du 2 novembre 1892²³⁸⁴, ce sont également les femmes qui sont visées. Si ces limitations à raison du genre demeurent dans la structure actuelle du code du travail, elles visent désormais presque exclusivement les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant²³⁸⁵. Ainsi, il est interdit d'employer ces travailleuses dans des catégories de travaux qui présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité, à raison de leur état. L'employeur doit lui proposer un autre emploi compatible avec son état²³⁸⁶.

Les dispositions relatives aux limitations d'affectation à certains travaux concernaient, avant la recodification de 2008, les femmes, de façon analogue aux jeunes travailleurs²³⁸⁷. Ces dispositions ont été supprimées sous l'effet du droit communautaire et de la promotion de l'égalité de traitement²³⁸⁸. Subsiste encore, en matière de port de charges lourdes, une disposition croisant l'âge et le genre – travailleur féminin, travailleur masculin²³⁸⁹.

845. La protection du corps des femmes et de leur fonction sociale dans la législation depuis la fin du XIX^e siècle. Si l'on s'attache à saisir ce qui fonde une catégorisation sexuée du point de vue de la santé au travail, force est de constater dans les trente dernières années un basculement de la protection de la femme, à celle des femmes enceintes ou allaitant. Une autre évolution, plus ancienne, doit également être prise en compte dans l'émergence et les fondements de la catégorie en la matière, liée cette fois, moins directement à la condition biologique, qu'à la condition juridique, et surtout civile de la femme.

Les lois du 19 mai 1874 et du 2 novembre 1892 faisant une distinction entre les filles mineures et les femmes. Les femmes et filles mineures, se voient juridiquement reconnaître comme *travailleuses productives*²³⁹⁰, avant même la reconnaissance de leur pleine capacité civile, politique et professionnelle²³⁹¹. Il n'y a là nulle contradiction, mais au contraire un lien profond. L'interventionnisme

2384. Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels, préc.

2385. Art. L. 4152-1 c. trav. et s. Le code du travail prévoit également des dispositions relatives à l'allaitement, sur ce point : Olivia BUI-XAN et Céline FERCOT, « Les ambiguïtés du droit français à l'égard de l'allaitement » in Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ, Marc PICHARD et Diane ROMAN (dir.), *La loi & le genre. Etudes critiques de droit français*, CNRS éditions, Paris, 2014, p. 163-180. spé. p. 173 et s.

2386. Sandrine MAILLARD-PINON, « Maternité », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2018.

2387. Art. L. 234-2 et L. 234-3 c. trav. anc.

2388. Cf. *infra*, n° 846, p. 450 et s.

2389. Art. D. 4153-39 c. trav. Sur les différents termes utilisés dans le code du travail : Laure CAMAJI, Isabel ODOUL-ASOREY et Jérôme PORTA, « « Travailleuse, travailleur : » une lecture du code du travail au prisme du genre » in Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ, Marc PICHARD et Diane ROMAN (dir.), *La loi & le genre. Etudes critiques de droit français*, CNRS éditions, Paris, 2014, p. 187-222. La disposition très ancienne, elle remonte aux arrêtés d'application des lois du 2 novembre 1892 et du 13 mai 1893.

2390. Les travailleuses sont reconnues ainsi, même si la valeur accordée au travail féminin est souvent moindre. Sur l'ouvrière, travailleur « imparfait » car moins productif : Joan W. SCOTT, « L'ouvrière, mot impie, sordide ». Le discours de l'économie politique française sur les ouvrières (1840-1860) », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 83, 1990, p. 2. Voir également : Michelle ZANCARINI-FOURNEL, « Archéologie de la loi de 1892 en France » in Leora AUSLANDER et Michelle ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *Différence des sexes et protection sociale (XIX^e – XX^e siècles)*, coll. « Culture et Société », Presses universitaires de Vincennes, Saint-Denis, 1995, p. 75-92. Voir également : A. JEAMMAUD, *op. cit.*

2391. La loi du 13 juillet 1907 reconnaît à la femme mariée le droit d'exercer une autre profession que celle de son mari, et institue la libre disposition de son salaire. Le droit d'adhésion à un syndicat autre que celui de son mari est reconnu à la femme mariée par une loi du 12 mars 1920. La capacité civile à contracter est plus tardive et l'abrogation de la puissance du mari date de la loi du 18 février 1938. Sur le rôle de la participation des femmes à l'activité économique dans l'évolution du droit et plus particulièrement du droit civil : Jacques COMMAILLE, « De la femme « mineure » à la femme « majeure » » in, *Familles sans justice ? Le droit et la justice face aux transformations de la famille*, coll. « Justice humaine », Le Centurion, Paris, 1982, p. 65-90 ; Florence ROCHEFORT, « À propos de la libre-disposition du salaire

de l'État est autorisé, dans les discours de certains députés ou par la doctrine, à raison même de l'incapacité civile, politique et professionnelle des femmes qui en font une catégorie à protéger des pires abus²³⁹². La minorité des femmes dans la formation d'une catégorie sexuée de travailleur auquel est accordé protection et tutelle de la loi, ne suffit à en dessiner les fondements, non plus qu'elle n'en explique la permanence après l'accession des femmes à la majorité civile et politique²³⁹³.

Dans les débats qui président à l'adoption de la loi du 2 novembre 1892, la catégorie des femmes qui se forge n'est pas liée à leur faiblesse physique supposée, mais est liée à la *reproduction*. Dans la continuité de la loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants, la loi du 2 novembre 1892 vise à protéger le *corps des mères* à travers le corps des femmes.

L'hygiène industrielle²³⁹⁴ qui guide l'adoption de ces lois est fortement arrimée à une forme de moralisation de la classe ouvrière : libérer du temps aux jeunes travailleurs pour qu'ils puissent recevoir une instruction²³⁹⁵, libérer du temps aux femmes pour qu'elles puissent s'occuper de leur foyer²³⁹⁶. Plus encore que les corps, ce sont ainsi les *fonctions sociales dans le foyer familial* qui sont protégées à travers les travailleuses²³⁹⁷. La catégorie « femmes » vise les mères potentielles, non seulement dans leur condition biologique – grossesse, couches, allaitement –, mais plus encore leur rôle dans l'éducation des enfants et dans la tenue du foyer²³⁹⁸.

.....
de la femme mariée, les ambiguïtés d'une loi (1907) », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, 7, 1998, [en ligne] mis en ligne le 3 juin 2005, <https://journals.openedition.org/clio/1324#text>, consulté le 17 mai 2019. La loi de 1848 qui lie si fortement les figures du citoyen et du travailleur et consacre un droit au repos servant autant la santé que le développement intellectuel, vise d'abord la dignité des hommes à l'exclusion de celle des femmes, ou du moins, pas au même titre : Marie-Noëlle THIBAUT et Michèle RIOT-SARCEY, « La préhistoire de la protection : enquêtes et autres discours sur le travail des femmes » in Leora AUSLANDER et Michelle ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *Différence des sexes et protection sociale (XIX^e-XX^e siècles)*, coll. « Culture et Société », Presses universitaires de Vincennes, Saint-Denis, 1995, p. 41-51. Il va s'en dire que la reconnaissance juridique dont il est question ne dit rien de la participation réelle des femmes à l'activité économique et industrielle, de leurs luttes ou encore des pratiques contractuelles.

2392. Wolowski, défendant un amendement sur l'interdiction du travail de nuit des femmes à l'occasion de la loi de 1874, rappelé par Waddington en 1888, cité notamment par : Marie-Thérèse LANQUETIN, « Un autre droit pour les femmes ? » in, *Le travail du genre*, La Découverte, Paris, 2003, p. 325-344. Voir également : V. VIET, *op. cit.* ; M. BORDEAUX, *op. cit.*

2393. La législation n'a jamais visé une catégorie unique de personnes civilement incapables, mais distinguait au contraire les enfants ou les jeunes travailleurs, les filles mineures et les femmes. La distinction entre les filles mineures et les femmes interroge particulièrement au regard des fondements de la différenciation de genre. La première catégorie renvoie d'abord à une capacité civile et à l'état de minorité. La seconde renvoie à des situations hétérogènes quant à la capacité civile. Les femmes mariées sont « en puissance de mari » et placées sous leur autorité. Mais la catégorie de femme au sens de la loi du 2 novembre 1892 vise également les femmes veuves ou divorcées, qui elles, ont une pleine capacité civile.

2394. Cf. *supra*, n° 48, p. 40.

2395. Cf. *supra*, n° 842, p. 446.

2396. G. SCELLE, *op. cit.*, p. 142 et s. L'auteur aborde le régime de travail des enfants et des femmes dans un chapitre relatif au foyer ouvrier.

2397. Régine DHOQUOIS, « Droit du travail : protection de la productrice ou protection de la reproductrice ? L'exemple de la loi du 2 novembre 1892 ou le discours des hommes sur les raisons des lois spécifiques pour les femmes au travail », *Actes. Cahiers d'action juridique trimestriels*, n° 16, 1977, p. 15 ; M.-N. THIBAUT et M. RIOT-SARCEY, *op. cit.* ; M. ZANCARINI-FOURNEL, *op. cit.* ; M. BORDEAUX, *op. cit.* ; Anne-Marie L. MALLET, « 2 novembre 1892 - 30 mars 1900 : genèse de la loi Millerand » in Jean LUCIANI (dir.), *Histoire de l'Office du travail*, Syros, Paris, 1992, p. 259-285 ; V. VIET, *op. cit.*

2398. « L'âme du foyer c'est la mère de famille et la classe ouvrière a le même droit que la petite bourgeoisie à convoiter cet idéal d'ailleurs modeste : l'homme à son travail, la femme à son ménage. ». G. SCELLE, *op. cit.*, p. 143. De fait, la reconnaissance de la capacité productive des femmes ne vise pas l'intégralité de leurs activités. Elle se joue en effet sur fond de différenciation entre la sphère domestique et la sphère professionnelle. L'hygiénisme de ces réformes n'est pas non plus exclusif d'une certaine forme de régulation de la concurrence entre ouvriers, particulièrement entre hommes et femmes : Alain CHATRIOT, Patrick FRIDENSON et Eric PEZET, « La réduction du temps de travail en France entre réglementation tutélaire et négociation encadrée (1814-1978) », *Revue de l'IRE*, n° 42, 2003, p. 9, 2 ; Patrick FRIDENSON, « La multiplicité des processus de réduction de la durée du travail de 1814 à 1932 » in Patrick FRIDENSON et Bénédicte

846. La continuité dans l'évolution de la catégorie. Les règles limitant l'affectation à certaines tâches ou à certains modes d'organisation du temps de travail pour des raisons de santé visent, désormais, pour leur grande majorité, non plus les femmes de façon générique mais les femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitant²³⁹⁹. Sous l'effet des directives communautaires relatives à l'égalité de traitement entre travailleurs, et des décisions de la Cour de justice, de nombreuses dispositions visant les femmes ont été supprimées au profit de celles visant les femmes enceintes et allaitantes. Tel est le cas pour les limitations d'affectation aux travaux dangereux, et du travail de nuit. La législation marque ainsi le passage d'une catégorie sexuée fondée sur le sexe inscrit à l'état civil à une catégorie fondée sur un état temporaire et contingent, la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement²⁴⁰⁰.

847. Les débats autour de la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes offrent un éclairage sur le renouvellement de cette catégorie. La directive communautaire du 9 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes prohibe toute discrimination fondée sur le sexe, mais autorise des différences de traitement de leurs activités pour lesquelles, « en raison de leur nature ou des conditions de leur exercice, le sexe constitue une condition déterminante²⁴⁰¹. » La directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité.

La compatibilité entre ces dispositions et des législations nationales prohibant le travail de nuit des femmes a pu être interrogée. La législation française notamment, a été jugée incompatible par deux arrêts interprétatifs²⁴⁰² et un arrêt faisant suite à un recours en manquement²⁴⁰³. L'arrêt *Stoekel* du 25 juillet 1991 développe l'argumentaire de la Cour de justice dans une double perspective. Selon elle, l'interdiction du travail de nuit des femmes est fondée sur des risques qui ne leur sont pas propres, le travail de nuit est nocif indépendamment du sexe²⁴⁰⁴. De ce point de vue, l'interdiction du travail de nuit des femmes en général constitue une différence de traitement injustifiée, en revanche il l'est en cas de grossesse et de maternité.

La Cour de justice admet l'interdiction du travail de nuit de cette première catégorie à raison de la « protection de la condition biologique de la femme ». À cette première justification de la différence de traitement, s'ajoute un second axe développé par la Cour, lié aux « rapports particuliers

REYNAUD (dir.), *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Odile Jacob, Paris, 2004, p. 55-82. Si la loi du 2 novembre 1892 concerne, au moment de son adoption, environ 4000 ouvrières et est peu appliquée, elle a contribué à forger cette catégorie sociale, et par ce biais, n'est sans doute par étrangère à un renouvellement de la division sexuée du travail sous l'effet de l'industrialisation : M. ZANCARINI-FOURNEL, *op. cit.*

2399. Reste encore, en matière de port de charge lourde une distinction selon l'âge et le genre, art. D. 4153-39 c. trav.

2400. En ce sens, L. CAMAJI, I. ODOUL-ASOREY et J. PORTA, *op. cit.*

2401. Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ; JOCE L 39/40 du 14 février 1976.

2402. CJCE, 25 juillet 1991, n° C-345/89, *Stoekel* ; *Droit social*, 1992, p. 174, comm. Marie-Ange MOREAU ; CJCE, 2 août 1993, n° C-158/91, *Lévy*.

2403. CJCE, 13 février 1997, n° C-197/96, Commission c/ France.

2404. Il peut être remédié au risque d'agression, dans les transports notamment, par des mesures appropriées qui ne portent pas atteinte à l'égalité entre hommes et femmes.

entre la femme et son enfant »²⁴⁰⁵. Dans un arrêt antérieur, la CJCE avait eu l'occasion de préciser que la directive du 9 février 1976 en se référant à la protection de la grossesse et de la maternité vise « deux ordres de besoins de la femme ». Outre les besoins physiologiques et psychiques de la femme enceinte ou ayant accouché²⁴⁰⁶, la protection accordée vise à préserver le lien de la femme avec son enfant des troubles liés au cumul de charges qu'implique l'exercice d'une activité professionnelle simultanée²⁴⁰⁷. L'interprétation que la Cour de justice confère à la protection de la grossesse et de la maternité au sens de la directive du 9 février 1976, dépasse la condition biologique des femmes enceintes ou venant d'accoucher. Elle investit les mères d'une fonction sociale forte : la charge principale des soins du nourrisson.

Ici, sans doute le raisonnement des juges se fait plus obscur. Aux gouvernements français et italien invoquant « des considérations particulières d'ordre social » et « la charge supérieure de travail familial pesant sur les femmes »²⁴⁰⁸, la Cour répond que ce sont des préoccupations étrangères à la directive communautaire du 9 février 1976. Celle-ci n'a pas pour objet de « régler des questions relatives à l'organisation de la famille ou de modifier la répartition des responsabilités au sein du couple »²⁴⁰⁹. Pourtant, la protection de la maternité implique bien selon elle, une prise en considération du cumul d'activités lié aux soins apportés au nourrisson par la mère. En cela, la Cour de justice prend acte d'une répartition *de fait* des tâches et des responsabilités au sein du couple. L'argumentation développée par la Cour de justice dans l'arrêt *Stoekel* offre une explicitation de l'évolution de la catégorie protégée. Les fondements de la protection des femmes enceintes, ayant accouché ou allaitantes, ne sont pas si loin de ceux qui visaient à protéger les femmes en général.

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a supprimé la référence aux seules femmes afin d'encadrer le travail de nuit pour l'ensemble des travailleurs. Elle maintient un régime de protection accrue pour les femmes enceintes ou ayant accouché²⁴¹⁰, notamment pour l'affectation à certains travaux dangereux.

848. Ce passage de la catégorie des femmes à celle des femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher, ne traduit pas une évolution fondamentale de la conception de la protection accordée et de ses fondements²⁴¹¹ qui renvoient aux fonctions sociales de la mère. Les *femmes* visées étaient des mères en puissance, biologiquement et socialement. La catégorie des *femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher*, à l'évidence traduit un lien fort entre la protection de la santé et la

2405. Point 13, CJCE, 25 juillet 1991, n° C-345/89, *Stoekel*.

2406. « Il s'agit d'assurer, d'une part, la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci, jusqu'à un moment où ses fonctions physiologiques et psychiques sont normalisées à la suite de l'accouchement [...] », point 25, CJCE, 12 juillet 1984, n° 184/83, *Hofmann*. Cet arrêt est relatif au droit allemand prévoyant un congé supplémentaire à celui du délai légal de protection à l'issue de la grossesse, et réservé aux seules femmes.

2407. « Il s'agit d'assurer, [...] d'autre part, la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement, en évitant que ces rapports soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice simultané d'une activité professionnelle », point 25, *ibid.*

2408. Point 14, CJCE, 25 juillet 1991, n° C-345/89, *Stoekel*.

2409. Point 16, *ibid.*

2410. Art. L. 1225-9 et suivants : la salariée en état de grossesse, ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à sa demande ou à celle du médecin du travail à un poste de jour. Si l'employeur est dans l'incapacité de l'affecter à un autre emploi, le contrat de travail est alors suspendu.

2411. Une auteure, à propos de l'arrêt *Stoekel* et des commentaires doctrinaux autour du travail de nuit des femmes soulignait la continuité des justifications : Marie-Ange MOREAU, « Travail de nuit des femmes », *Droit social*, 1992, p. 174.

reproduction. Seulement, elle fonde la catégorie sur un état passager et contingent, et suggère par là que toutes les femmes ne sont pas nécessairement des mères en puissance.

La protection est constituée d'une certaine forme de mise à l'écart de certaines dimensions de l'organisation technique du travail.

849. L'âge et le genre : des catégories de travailleurs vulnérables ? À première vue, les jeunes travailleurs et les femmes sont identifiés à raison de conditions biologiques, mais, ils ne le sont pas exclusivement dans l'immédiateté du corps. Les catégories juridiques visent le devenir, au-delà de l'exécution immédiate du contrat : le développement physique et intellectuel du jeune travailleur, la maternité de la travailleuse. Ce que le droit protège n'est pas tant la vulnérabilité physique, psychique ou intellectuelle supposée, que certaines fonctions sociales.

Cette caractéristique commune des catégories de travailleurs protégés à raison de leur âge ou de leur genre n'est pas la seule. Elle traduit également un rapport d'extériorité à l'égard de l'organisation du travail. Jeunes travailleurs et femmes enceintes, venant d'accoucher, ou allaitant doivent, par leurs fonctions sociales, être écartés de certains aspects de l'organisation du travail liés à l'emploi, à la répartition des tâches ou à l'organisation du temps de travail. Cette dernière caractéristique est partagée par deux autres catégories de travailleurs, identifiés directement par leur statut à l'égard de la stabilité de l'emploi.

B. Les tentatives de limitation du travail des travailleurs précaires

850. Dans les années 1980, la quatrième partie du code du travail a imposé des limitations du travail et particulièrement des limitations d'affectation à certains travaux pour une nouvelle catégorie de travailleurs, les travailleurs précaires embauchés en CDD ou salariés temporaires.

851. Les limitations à l'affectation des travailleurs précaires. Les travailleurs embauchés en CDD ou les travailleurs temporaires sont soumis à des interdictions d'exécution de travaux « particulièrement dangereux »²⁴¹². Il s'agit pour l'essentiel de substances chimiques, de certaines poussières (bois, lin, métaux durs) et des rayonnements ionisants²⁴¹³. Le rapport Frimat préconise une extension de la liste des agents chimiques dangereux auxquels les travailleurs précaires ne peuvent en principe être exposés²⁴¹⁴.

L'employeur peut toutefois faire une demande de dérogation au DIRECCTE²⁴¹⁵. L'autorisation doit être obtenue préalablement à toute affectation du travailleur précaire à l'un des travaux dangereux. Une telle affectation sans autorisation préalable de l'inspection du travail constitue une violation des conditions de recours qui semble pouvoir entraîner la requalification

²⁴¹². Art. L. 4154-1 c. trav.

²⁴¹³. Art. D. 4154-1 c. trav.

²⁴¹⁴. Paul FRIMAT, *Mission relative à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux*, Rapport remis au Ministre du travail, août 2018, p. 21.

²⁴¹⁵. Art. D. 4154-2 c. trav.

de la relation en contrat de travail à durée indéterminée²⁴¹⁶. En effet, l'interdiction d'affectation est une condition de recours au contrat à durée déterminée²⁴¹⁷ ou au travail temporaire²⁴¹⁸.

852. Pour les travailleurs temporaires, une telle limitation trouve son origine dans une ordonnance du 5 février 1982²⁴¹⁹. Quoiqu'une ordonnance de la même année encadre davantage le recours au contrat à durée déterminée²⁴²⁰, l'interdiction d'emploi pour certains travaux dangereux a été étendue à ce type de travailleurs plus tardivement par une loi du 12 juillet 1990²⁴²¹. Si la liste des travaux interdits a été modifiée depuis²⁴²², les catégories de travailleurs visées ne l'ont pas été. Les dispositions relatives aux travailleurs précaires soulèvent deux séries d'interrogations qui tiennent aux limites exactes de ceux qui sont concernés, et aux justifications à l'appui de ces dispositions.

853. Les contours de la catégorie de travailleurs précaires. La référence aux salariés soumis à un contrat à durée déterminée semble soulever peu d'interrogations quant à leur identification, mais elle laisse dans l'ombre les travailleurs titulaires d'un contrat de chantier, à durée indéterminée, dérogeant aux règles du licenciement²⁴²³. Ce type de contrat, à *durée indéterminée*, à vocation à concerner des travailleurs justement soumis à des risques professionnels importants pour lesquels des protections particulières auraient été importantes. À titre d'illustration, les travailleurs du BTP, lorsqu'ils sont employés par un contrat de chantier, peuvent être affectés à des travaux – amiante, traitement du bois, des poussières – alors qu'ils ne l'auraient pas été s'ils avaient été embauchés en CDD. Pourtant, ce type de contrat, rompu à la fin du chantier ou de l'opération, n'est de fait pas beaucoup moins précaire qu'un CDD²⁴²⁴.

Autre volet de la catégorie, le terme de travailleur temporaire pose des difficultés similaires. Au sens strict, il désigne les travailleurs soumis au régime des articles L. 1251-1 et suivants du code du travail. Seraient alors exclus du champ d'application des interdictions de travaux les travailleurs mis à disposition sous d'autres régimes, tels que le portage salarial, le travail à temps partagé ou

2416. Cass. Soc., 30 novembre 2010, n° 08-70.390, *Sociétés Adecco et Barreaut Lafon*; *Bull. civ.*, V, n° 270; *JCP G*, 2010, 1278, obs. Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER; *JCP S*, 2011, 1183, note Françoise BOUSEZ; *JSL*, 2011, 292, note Marie HAUTEFORT; *Cah. Soc.*, 2011, 226, p. 27, obs. Frédérique-Jérôme PANSIER. Pour une application en matière de CDD : CA Grenoble, 15 décembre 2016, n° 15/00031.

2417. Art. L. 1242-6 c. trav.

2418. Art. L. 1251-10 c. trav.

2419. Ordonnance n° 82-131 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du code du travail relatives au travail temporaire; *JORF* du 6 février 1982 p. 485. Art. L. 124-2-1 anc. c. trav.

2420. Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 modifiant les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail à durée déterminée ainsi que certaines dispositions du code civil; *JORF* du 6 février 1982 p. 482.

2421. Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires; *JORF* n° 162 du 14 juillet 1990 p. 8322. Sans doute faut-il y voir le double effet des discussions, débutées au début de l'année 1990, autour de l'adoption de la directive communautaire du 25 juin 1991 et de la signature de l'accord-cadre national interprofessionnel du 24 mars 1990 : Directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991, complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire; *JOCE* L 206/19 du 29 juillet 1991. La proposition de directive est adoptée le 6 février 1990 par la Commission. Accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire.

2422. La dernière modification en date est relative aux rayons ionisants : décret n° 2018-438 du 4 juin 2018 relatif à la protection contre les risques dus aux rayonnements ionisants auxquels sont soumis certains travailleurs; *JORF* n° 0127 du 5 juin 2018.

2423. Art. L. 1223-8 c. trav.

2424. Art. L. 1236-8 c. trav.

encore le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif. La directive du 25 juin 1991 vise pourtant les situations d'intérim, définies par la mise à disposition d'un travailleur, afin qu'il travaille pour une entreprise utilisatrice et sous son contrôle. Il pourrait être soutenu que la mise à disposition constitue le critère pertinent d'application des dispositions relatives à la santé et la sécurité propre au travail temporaire *lato sensu*.

854. Les limites de cette catégorie et les incertitudes qu'elles soulèvent renvoient aux fondements des dispositions de protection : à raison de quoi certains travailleurs précaires sont-ils protégés ? La question a été peu traitée en doctrine, et les différents rapports parlementaires, débats ou exposés des motifs autour des réformes évoquées restent peu diserts. Quelques lignes peuvent néanmoins être tracées.

Les effets du statut d'emploi sur la santé sont susceptibles de deux types d'appréhension. Celles-ci, loin d'être alternatives, sont souvent étudiées pour leurs effets cumulatifs.

L'incertitude quant à l'avenir liée à la précarité de l'emploi peut être appréhendée comme la source d'incidences spécifiques sur la santé²⁴²⁵. Ce sont les effets, notamment psychosociaux, de l'inactivité ou des alternances de période de travail et de chômage qui sont visés. Le problème, à mi-chemin entre la santé publique et la santé au travail, nécessite assurément des mesures de prévention qui dépassent sensiblement le cadre des limitations d'affectations à certaines tâches. Une telle appréhension des effets de la précarité sur la santé suggère davantage des dispositifs liés aux trajectoires professionnelles²⁴²⁶.

Une seconde forme d'appréhension des effets du statut d'emploi sur la santé est possible et semble être préférée par le législateur. Est d'abord évoquée l'augmentation constante du taux de recours à ces formes d'emploi²⁴²⁷. S'y associent la prévalence et l'augmentation statistique des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle, ainsi que leur gravité. S'il est parfois souligné que l'augmentation des risques vaut essentiellement pour certains secteurs d'activités²⁴²⁸, le rapporteur de la loi du 12 juillet 1990 souligne toutefois la « suraccidentalité » de ces catégories de travailleurs, tous secteurs confondus²⁴²⁹. Enfin, certains soulignent la « double peine ». Ces travailleurs sont, statistiquement, d'abord des femmes, de jeunes travailleurs et des ouvriers peu qualifiés²⁴³⁰.

Peu de ces textes expriment les raisons de la vulnérabilité particulière de ces travailleurs²⁴³¹. La directive du 25 juin 1991 s'y essaie en précisant que « les risques supplémentaires existant dans

2425. Loïc LEROUGE, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *PISTES*, 11-1, 2009, [en ligne] mis en ligne le 01 mai 2009, <http://journals.openedition.org/pistes/2306>, consulté le 08 mars 2019. Les effets du chômage sur la santé sont relativement documentés. Ainsi, entre 10 000 et 14 000 décès par an seraient imputables au chômage : Pierre MENETON, Marie PLESSZ, Émilie COURTIN, Céline RIBET, Marcel GOLDBERG et Marie ZINS, « Le chômage : un problème de santé publique majeur », *La Revue de l'F^e*, n° 91-92, 2017, p. 141.

2426. L. LEROUGE, *op. cit.*

2427. L'augmentation est relevée dès l'ordonnance de 1982.

2428. Considérant n° 4, directive 91/383/CE, préc.

2429. A. Vidalies, Compte-rendu intégral des débats, 64^e séance, 1^{er} juin 1990,

2430. *Ibid.* ; Exposé des motifs, ordonnance du 5 février 1982, préc

2431. Matthieu de NANTEUIL, « Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité », *Travail et emploi*, n° 89, 2002, p. 65.

certains secteurs sont en partie liés à certains modes particuliers d'insertion dans l'entreprise »²⁴³². Les dispositions du code du travail qui limitent l'affectation à certaines tâches des travailleurs en CDD ou des travailleurs temporaires semblent davantage se référer à la seconde appréhension des effets du statut d'emploi sur la santé. Le statut d'emploi des travailleurs précaires est ainsi corrélé aux risques du travail qui les affectent particulièrement. Affectés à des tâches plus dangereuses, potentiellement moins formés et moins suivis par la médecine du travail, ils sont plus vulnérables à l'égard des risques du travail.

855. La vulnérabilité des travailleurs précaires à l'égard des risques professionnels justifie un encadrement de la dimension technique de l'organisation du travail dans laquelle ils ne s'inscrivent que de façon éphémère²⁴³³. La limitation de l'affectation de ces travailleurs à certains travaux dangereux visent à les protéger de formes d'« externalisation des risques », où les travaux les plus dangereux et pénibles sont confiés à des travailleurs n'ayant pas vocation à s'inscrire durablement dans l'entreprise.

Cependant, cette double référence aux travailleurs titulaires d'un contrat à durée indéterminée et aux travailleurs temporaires est incapable de saisir, comme tel, le recours à la sous-traitance ou le recours à des travailleurs indépendants. Pourtant, la « sous-traitance des risques » est une réalité pesant lourdement sur les conditions de travail, de sécurité et de santé de ces travailleurs²⁴³⁴.

Conclusion de paragraphe

856. Le rapprochement dans la quatrième partie du code du travail de catégories aussi hétérogènes que les jeunes travailleurs, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant ainsi que les travailleurs précaires peut étonner. Elles sont en effet caractérisées autant par des considérations biologiques et sociales que par leur statut d'emploi. Ces catégories partagent toutefois un trait commun. Quoique pour des raisons différentes, ces catégories regroupent des travailleurs considérés comme particulièrement vulnérables aux risques professionnels et pour lesquels certaines modalités d'organisation du travail peuvent ne pas convenir. Cette vulnérabilité justifie des mesures de prévention qui opèrent par une série de *limitations des modalités d'organisation technique du travail*.

Le lien qui s'opère entre limitation et objectivation de catégories de travailleur permet de dévoiler la rationalité de ce type de mesures préventives. Par une série de limitations et d'interdictions de principe, le droit de la santé au travail anticipe l'inadaptation de catégories de travailleurs à certaines modalités d'organisation du travail. La constitution de ces catégories est guidée par une

2432. Considérant n°5, directive 91/383/CE, préc.

2433. Certains auteurs utilisent en matière de travail temporaire l'expression de « coexistence temporaire » : Stéphanie ABELLARD et Pierre-Yves VERKINDT, « Prévenir les atteintes à la santé des travailleurs dans les opérations de sous-traitance et de mise à disposition de personnel », *Les Cahiers de droit*, n° 54, 2013, p. 489, spé. 492.

2434. Gwenola BARGAIN, « Le “travail en sous-traitance” : quelle protection de la santé et de la sécurité des salariés ? », in Julien BOURDOISEAU, Martin OUDIN et Vincent ROULET (dir.), 1975-2015, *De quelques aspects contemporains de la sous-traitance*, LGDJ, Issy-les-Moulineaux, 2016, p. 56-74 ; Valentine HÉLARDOT, « Enjeux d'emploi, de travail et de santé : la quadrature du cercle » in Gilbert DE TERSSAC, Corinne SAINT-MARTIN et Claire THÉBAULT (dir.), *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, coll. « Le travail en débats », Octarès, Toulouse, 2008, p. 73-84 ; Valentine HÉLARDOT, « Les salariés face à la dialectique santé-travail précarisé », *Mouvements*, n° 58, 2009, p. 21.

recherche de la meilleure affectation de la force de travail dans l'organisation du travail au regard de la prévention de la santé. En somme, les limitations catégorielles informent sur l'un des sens qu'accorde le droit du travail au principe d'adaptation du travail à l'homme. L'adaptation se fait interdiction. Le travail y est saisi pour l'essentiel dans sa dimension technique, liée à la répartition des tâches, à la durée et au rythme de travail. L'homme, enfin, y est entendu non pas comme une universalité abstraite, mais il est démembré en une série de catégories particulières de travailleurs.

857. L'objectivation des travailleurs vulnérables, leur sélection et leur affectation dans l'organisation du travail afin d'anticiper les risques qui pèsent sur eux n'opèrent pas seulement par une mise en catégorie. Elles s'individualisent dans le contrôle de l'inaptitude au poste de travail.

§2. L'inaptitude : entre adaptation du travail et adaptation du travailleur

858. Entendu comme la probabilité de réalisation d'un dommage, le risque est la traduction d'un rapport entre un danger et les travailleurs qu'il peut affecter. Dans ce calcul probabiliste, la réduction du risque peut s'opérer autant par la réduction de la source du risque que par l'éloignement des travailleurs. Les préconisations du médecin du travail visant à adapter le poste de travail à l'état de santé du travailleur répondent à la première forme de prévention. Le contrôle de l'aptitude et le reclassement ou le licenciement auquel il peut aboutir, répondent davantage à la seconde branche de la prévention, en ce qu'ils éloignent le travailleur d'un poste incompatible avec son état de santé. Le contrôle de l'aptitude et le rôle des recommandations individuelles d'aménagement du poste de travail traduisent ainsi deux modalités distinctes de la prévention des risques, et *a priori* « incompatibles »²⁴³⁵. Le code du travail paraît en effet consacrer l'indépendance de ces deux démarches. Cependant, leur symétrie n'est qu'apparente et elles sont bien plus liées qu'il n'y paraît de prime abord.

Loin d'être opposées, les préconisations du médecin du travail et le contrôle de l'aptitude apparaissent presque en continuité dans le pli des dispositions légales et réglementaires. Leurs liens interrogent sur le type de prévention qui entre dans l'objectivation des capacités de travail par le médecin du travail. Les ambiguïtés du contrôle de l'aptitude (A) suggèrent qu'il repose sur une adaptation du travailleur à la dimension technique de l'organisation du travail (B).

²⁴³⁵. CE, 7 juin 2006, n° 279632, *SNPMT, SUD Rail; Lebon; JCP S*, 2006, 1792, note Arnould NOURY. L'arrêt est rendu à propos du contrôle de l'aptitude à la SNCF, qui, s'il fait l'objet de dispositions spéciales reste soumis aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail. Sur le fondement des anciens articles L. 241-2 et R. 241-32 de ce code, qui disposent que le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif et qu'il exerce personnellement l'ensemble de ses fonctions, le Conseil d'État considère que « le code du travail a ainsi établi un régime d'incompatibilité entre les fonctions de la médecine du travail et de la médecine d'aptitude ». La décision a alimenté les critiques doctrinales sur le régime de l'inaptitude, qui serait incompatible avec la prévention : Sophie FANTONI-QUINTON, « Le rapport Lecocq, une opportunité pour repenser la place du médecin du travail dans le système de santé au travail de demain », *Droit social*, 2019, p. 160 ; Sophie FANTONI-QUINTON, « Le système de santé au travail pourrait-il exister sans (in) aptitude ? », *Droit social*, 2013, p. 1023. Certains médecins du travail n'hésitent pas à critiquer également la confusion entre prévention et contrôle de l'inaptitude, qui serait contraire aux règles du code de déontologie (art. 100) prescrivant une stricte séparation de la médecine de contrôle, de prévention et de soin : Philippe DAVEZIES, « Médecine d'expertise, médecine du travail, médecine d'entreprise », *Archives des maladies professionnelles*, n° 58, 1997, p. 14, 1-2.

A. Les ambiguïtés du contrôle de l'aptitude

859. L'inaptitude médicale au poste de travail²⁴³⁶ se distingue de notions voisines qui expriment « le manque » en droit social²⁴³⁷ : handicap, invalidité, pension, inaptitude au travail retraite, incapacité permanente ou temporaire de travail, mesure du préjudice. Contrairement aux autres notions, elle n'est pas une qualification permettant l'octroi de droits, et singulièrement de prestations de sécurité sociale ou d'aide sociale. L'aptitude ou l'inaptitude médicale au poste de travail sert d'autres buts.

860. Le contrôle de l'aptitude est central dans le rapport d'emploi (1). Son importance semble en partie absorber les préconisations du médecin du travail qui sont mises à son service (2). Ce contrôle lie ainsi l'accès ou le maintien dans l'emploi et la transformation du poste de travail, ce qui n'est pas sans laisser planer un doute sur la place réelle de cette dernière forme de prévention de la santé. L'initiative du travailleur dans le contrôle de l'aptitude (3), s'il tempère certaines des ambiguïtés du contrôle de l'aptitude ne les fait pas pour autant disparaître.

1. La centralité du contrôle de l'aptitude dans le rapport d'emploi

861. L'aptitude est une condition requise pour l'emploi d'un travailleur à des postes à risque, et l'inaptitude ne peut pas constituer une cause de licenciement. L'aptitude a à voir avec le rapport d'emploi, sorte de « passeport pour l'emploi » qui intéresse les relations entre l'employeur et le salarié²⁴³⁸.

862. Le contrôle de l'aptitude à l'embauche est ancien. Il plonge ses racines dans les premières lois relatives à la protection des enfants²⁴³⁹ ou les lois relatives à la protection de la main-d'œuvre affectée à des travaux dangereux²⁴⁴⁰. Il se développe dans l'entre-deux-guerres. Jusqu'à la fin de la Seconde

2436. Le code du travail distingue l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle de l'inaptitude dite « non-professionnelle ». Cette dernière peut toutefois être consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation générale de prévention. Les régimes de ces deux types d'aptitude sont, depuis la loi Travail du 8 août 2016, largement alignés et donc traités ensemble dans les développements qui suivent.

2437. Mathilde CARON et Pierre-Yves VERKINDT, « Inaptitude, invalidité, handicap : l'image du « manque » en droit social », *RDSS*, 2011, p. 862.

2438. Marion DEL SOL, « L'analyse croisée des cadres juridiques de l'inaptitude, de l'invalidité et de l'incapacité permanente » in Marion DEL SOL et Franck HÉAS (dir.), *Variations sur et autour de l'inaptitude en santé-travail*, coll. « Le travail en débat », Octarès, Toulouse, 2016, p. 29-36.

2439. Les premières lois relatives au travail des enfants et des femmes de 1841 et de 1874 ne font pas apparaître la notion d'aptitude, sauf à lier âge et aptitude (Françoise FORTUNET, « Aux origines d'une définition juridique de l'inaptitude professionnelle » in Catherine OMNÈS et Anne-Sophie BRUNO (dir.), *Les mains inutiles. Inaptitude au travail et en emploi en Europe*, coll. « Histoire et société. Temps présents », Belin, Paris, 2004, p. 21-31.). L'article 2 de la loi du 2 novembre 1892, exige pour l'emploi des enfants de moins de 13 ans, outre un certificat d'instruction, la production d'un « certificat d'aptitude physique ». Les inspecteurs du travail conservent la possibilité de soumettre à un tel examen les enfants de moins de 16 ans. Si le travail excède leur force, il peut alors ordonner le renvoi de l'enfant ou enjoindre l'employeur à l'affecter à des travaux moins pénibles. Paul PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Librairie nouvelle de droit et de jurisprudence, Arthur Rousseau éd., 1^{re} éd., Paris, 1894, p. 275.

2440. La loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, ne fait aucune mention d'un tel certificat d'aptitude. Le contrôle médical apparaît cependant dans les décrets spéciaux pris par l'administration pour réglementer des professions ou activités jugées dangereuses ou insalubres par les maladies graves qu'elles peuvent engendrer. : intoxication saturnine pour les travaux exposant au plomb (décret du 28 décembre 1909) ; travaux dans l'air comprimé (décret du 15 décembre 1908) ; à l'infection charbonneuse (décret du 28 août 1910) ; couperie de poils exposant au mercure (décret du 2 juin 1911) ; soufflage à bouche dans les verreries (décret du 8 octobre 1911) ; emploi de la céruse ou du sulfate de plomb (décret du 1^{er} octobre 1913) ; et plus tardivement, sur l'intoxication benzolique (décret du 16 octobre 1939), Martine MILLOT, « L'émergence de la notion d'aptitude dans la réglementation du travail après 1892 » in Catherine OMNÈS et Anne-Sophie BRUNO (dir.), *Les mains inutiles. Inaptitude au travail et*

Guerre mondiale, le contrôle de l'aptitude n'est obligatoire que pour des catégories de travailleurs vulnérables, pour l'affectation à des travaux dangereux et insalubres, ainsi que pour l'intégration des exclus du marché du travail²⁴⁴¹. Au tournant des années 1940, le régime de Vichy généralise le contrôle de l'aptitude à l'embauche, d'abord par une simple recommandation du 1^{er} juin 1940, puis par la loi du 28 juillet 1942²⁴⁴². La loi du 11 octobre 1946, si elle abroge la loi de 1942, en reprend la substance²⁴⁴³. Toutefois, la notion d'inaptitude n'apparaît pas dans le texte, pas plus que celle d'aptitude. Cette dernière n'apparaît que dans le décret d'application du 27 novembre 1952²⁴⁴⁴. Outre la visite médicale d'embauche, la loi du 11 octobre 1946 et son décret d'application fixent les visites périodiques et instaurent la visite médicale de reprise à la suite d'une absence pour maladie, qui structurent encore aujourd'hui l'activité des services de santé au travail.

863. Jusqu'à la loi du 8 août 2016²⁴⁴⁵, tous les travailleurs étaient soumis à une visite médicale d'embauche ayant vocation à contrôler leur aptitude au poste de travail. Désormais, cette visite n'est obligatoire que pour les travailleurs affectés à un « poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat »²⁴⁴⁶. Il s'agit pour l'essentiel de postes exposants à des substances chimiques dangereuses, à des rayons ionisants ou à des risques de chute de hauteur²⁴⁴⁷. La visite médicale d'embauche doit permettre de vérifier « la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y est affecté »²⁴⁴⁸. Un tel examen doit être renouvelé périodiquement au maximum tous les quatre ans²⁴⁴⁹. Ainsi, l'aptitude est une condition d'accès à des postes à risques. La visite médicale est également obligatoire pour les travailleurs ayant été en arrêt maladie plus de trois mois²⁴⁵⁰. L'examen a pour

.....
emplois en Europe, coll. « Histoire et société. Temps présents », Belon, Paris, 2004, p. 32-40.

2441. Il s'agit des soldats revenus du front (Paul DURAND et André VITU, *Traité de droit du travail*, Dalloz, T. II, Paris, 1950, p. 169.), jeunes apprentis (*ibid.*, p. 39 et s.), les chômeurs (note), et de plus en plus, les accidentés (*ibid.*, p. 99.). Le traitement particulier de la main-d'œuvre coloniale et immigrée doit être mentionné : le contrôle de l'aptitude et la sélection des travailleurs s'organise dans le pays de départ par le biais d'accords bilatéraux ou dans le cadre de l'administration coloniale. Stéphane BUZZI, Jean-Claude DEVINCK et Paul-André ROSENTAL, *La santé au travail 1880-2006*, La Découverte, coll. « Repères », Paris, 2006, p. 27-29.

2442. Art. 8, Loi n° 625 du 28 juillet 1942 relatif à l'organisation de services médicaux et sociaux du travail ; I du 29 juillet 1942 p. 2607. « [Les médecins du travail] doivent notamment procéder lors de l'embauchage et, par la suite à intervalles réguliers, à un examen médical complet de chaque salarié, exercer une surveillance constante sur les jeunes ouvriers et les apprentis, s'assurer que chaque travailleur reçoit un emploi à la mesure de ses forces et de ses facultés et contrôler les conditions de travail et d'hygiène dans les ateliers. » M. MILLOT, *op. cit.*

2443. Loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail ; *JORF* du 12 octobre 1946, p. 8638.

2444. Art. 11 Décret n°52-1263 du 27 novembre 1952 portant application de la loi du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail ; *JORF* du 28 novembre 1952, p. 11025 : « Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche, ou au plus tard à l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage. L'examen comportera une radioscopie pulmonaire. Cette visite a pour but de déterminer :

1° S'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse, pour ses camarades de travail ;

2° S'il est médicalement apte au travail envisagé ;

3° Les postes auxquels, du point de vue médical, il ne doit pas être affecté, et ceux qui lui conviendraient le mieux. »

2445. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ; *JORF* n° 0184 du 9 août 2016.

2446. Art. L. 4624-2 c. trav.

2447. Art. R. 4624-23 c. trav.

2448. Art. R. 4624-24 c. trav.

2449. Art. R. 4624-28 c. trav.

2450. Art. R. 4624-29 c. trav.

but de vérifier l'aptitude du travailleur à son poste²⁴⁵¹. La déclaration d'aptitude lors de cette visite médicale est ainsi une condition de la reprise du travail²⁴⁵².

864. À l'occasion d'une visite médicale d'embauche, périodique ou de reprise, le médecin du travail peut déclarer le travailleur inapte à son poste de travail. L'inaptitude constatée par le médecin du travail constitue le seul motif de licenciement admissible fondé sur l'état de santé du travailleur²⁴⁵³. Sans cet avis, le licenciement est nul car discriminatoire²⁴⁵⁴. La seule déclaration d'inaptitude ne suffit pas. L'employeur est en principe tenu à une obligation de reclassement²⁴⁵⁵, sauf lorsque le travailleur est déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise²⁴⁵⁶.

865. Le contrôle de l'aptitude joue ainsi un rôle essentiel dans le rapport d'emploi. L'inaptitude est susceptible d'écarter un travailleur d'un poste, voire de l'emploi, pour des raisons de santé. Elle constitue en réalité le pivot du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, si bien que les préconisations d'aménagement de poste du médecin du travail sont également articulées sur ce contrôle.

2. Les préconisations du médecin du travail au service du contrôle de l'aptitude

866. Le contrôle de l'aptitude suivie de l'éventuelle mise à l'écart du travailleur et la possibilité pour le médecin du travail d'adresser des préconisations individuelles en vue de modifier un poste de travail sont en principe deux prérogatives distinctes, qui semblent de prime abord traduire des logiques antagoniques. Pourtant, les préconisations du médecin du travail apparaissent de plus en

2451. Art. R. 4624-32 c. trav. Les dispositions relatives à la visite de reprise ne font pas mention expresse du contrôle de l'aptitude. Toutefois, il semble qu'il faille ainsi entendre cette disposition.

2452. Le contrat est suspendu pendant la durée de l'arrêt maladie, la suspension ne prend fin qu'après la visite de reprise : Cass. Soc. 30 janvier 1991 ; *Bull. civ.*, V, n° 47 ; Cass. Soc., 20 décembre 2017, n° 16- 14.983 ; *Bull. civ.*, V, n° 223.

2453. Après la loi n° 73-680 du 13 juillet 1973 modification du code du travail en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (*JORF* du 18 juillet 1973, p. 7763), l'inaptitude est progressivement devenue un motif de licenciement. Auparavant, la jurisprudence considérait que la rupture du contrat résultant d'une inaptitude définitive au poste de travail n'était pas imputable à l'employeur et n'entraînait donc pas l'application du régime du licenciement (Cass. Soc., 24 novembre 1988 ; *RJS*, 1989/1 ; *D.*, 1989, p. 169, Jean PÉLISSIER.). Une telle conception de la rupture du contrat en cas d'inaptitude s'est érodée, d'abord pour l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, et par effet d'entraînement, pour toute inaptitude. La loi n°81-3 du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (*JORF* du 8 janvier 1981, p. 191) consacre le licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. La loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage (*JORF* n°1 du 1 janvier 1993, p. 19) le consacre pour toute inaptitude, même non consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Sur ces évolutions : Guillaume-Henri CAMERLYNCK, *Traité de droit du travail. Le contrat de travail*, Dalloz, 2^e éd., I, Paris, 1982, n° 267, p. 303 ; Gérard COUTURIER, *Droit du travail. Les relations individuelles de travail*, PUF, 1^e éd., coll. « Droit fondamental », Paris, 1990, n° 180, p. 277. Jean-Pierre LABORDE, « Quelques observations à propos de la loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap », *Droit social*, 1991, p. 615 ; Jean SAVATIER, « Le médecin du travail et le sort du salarié », *Droit social*, 1987, p. 605 ; Arnaud LYON-CAEN, « Les répercussions des appréciations des médecins du travail », *Droit social*, 1980, p. S 71.

2454. Art. L. 1132-1 et art. L. 1133-2 c. trav. Cet ajout est issu de la loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap (*JORF* n°161 du 13 juillet 1990 p. 8272).

2455. Art. L. 1226-2 pour toute aptitude, art. L. 1226-10 pour l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Cette obligation de reclassement est d'abord jurisprudentielle (Cass. Soc. 29 février 1984, *Bull. civ.*, V, n° 77). Cette création s'appuyait sur les préconisations d'aménagements de poste que pouvaient faire le médecin du travail. Hubert SEILLAN, « L'inaptitude médicale à l'emploi occupé après la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 », *D.*, 1993, p. 126 ; Jean PÉLISSIER, « Inaptitude et modification d'emploi », *Droit social*, 1991, p. 609.

2456. La loi Travail a réduit le champ de l'obligation de reclassement. Elle ne joue pas lorsque le salarié est déclaré inapte à tout emploi (*cf. infra*, n° 878, p. 465 et s.), ni pour les apprentis. Sur cette évolution : Lou THOMAS, « Le régime de l'inaptitude à l'épreuve de la finalité de l'apprentissage », *RDT*, 2019, p. 480.

plus comme au service du contrôle de l'aptitude, et elle est dépendante de la qualification de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude (a). Depuis la loi Travail du 8 août 2016, le licenciement pour inaptitude apparaît comme la résultante de l'impossibilité d'opérer les aménagements de postes préconisés par le médecin du travail (b).

a. *Le sort des préconisations du médecin du travail et la qualification de l'avis du médecin du travail*

867. Au-delà de la dichotomie entre aptitude et inaptitude, la doctrine a souvent relevé la palette variée des avis rendus par le médecin du travail. L'avis d'aptitude peut être total ou partiel et assorti de réserves, plus ou moins étendues jusqu'à rendre délicat le maintien du travailleur au poste qu'il occupait. L'avis d'inaptitude, temporaire ou définitif, peut également être plus ou moins étendu, jusqu'à viser tous les emplois dans l'entreprise. Le reclassement du travailleur pourrait alors sembler une simple formalité dont il faudrait se passer²⁴⁵⁷. L'intensité variable des avis d'aptitude et d'inaptitude est d'abord le fruit de la pratique des médecins du travail. Elle naît au croisement de deux prérogatives du médecin du travail, distinctes mais profondément liées²⁴⁵⁸ : d'une part, le contrôle de l'aptitude et l'inaptitude et, d'autre part, la possibilité d'émettre des recommandations et des préconisations.

868. Le sort des préconisations du médecin du travail en l'absence d'avis d'inaptitude. Le médecin du travail peut proposer des « mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail »²⁴⁵⁹, en dehors de tout avis d'inaptitude. De telles mesures peuvent également accompagner un avis d'aptitude. On parle alors d'avis d'aptitude avec réserves ou avec restrictions.

Dans les deux cas, l'employeur est tenu de les prendre en compte. En cas de refus, il se doit de motiver sa décision²⁴⁶⁰. L'absence de prise en compte par l'employeur des aménagements, de l'adaptation ou de la transformation du poste de travail préconisés par le médecin est sanctionnée de la même manière, que les préconisations accompagnent un avis d'aptitude ou qu'elles en soient indépendantes. Dans tous les cas, l'employeur manque à son obligation générale de prévention²⁴⁶¹.

869. Même importantes, les préconisations, restrictions et contre-indications émises par le médecin du travail n'entraînent pas à elles seules la qualification d'avis d'inaptitude et le régime associé. Le licenciement serait discriminatoire car fondé sur l'état de santé du travailleur²⁴⁶². En cas

²⁴⁵⁷. Sur la jurisprudence antérieure et la loi Travail, *cf. infra*, n° 878, p. 465.

²⁴⁵⁸. Alain CARRÉ et Dominique HUEZ, « Vers une médecine de sélection médicale de la main-d'œuvre ? », *SSL*, 2014, 1658.

²⁴⁵⁹. Art. L. 4624-3 c. trav.

²⁴⁶⁰. Art. L. 4624-6 c. trav.

²⁴⁶¹. Cass. Soc., 12 janvier 2016, n° 14-24.992 ; inédit : « rappelé que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les mesures individuelles préconisées par le médecin du travail, même en l'absence d'avis d'inaptitude » (en matière de harcèlement). Ou encore Cass. Soc., 27 septembre 2017, n° 15-28.605 ; inédit : « Vu l'article L. 4624-1 du code du travail, en sa rédaction applicable en la cause [...] Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le médecin du travail avait recommandé le port de support du poignet et que l'employeur, informé de cette préconisation, ne l'avait pas mise en œuvre, ce dont il résultait que celui-ci avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé »

²⁴⁶². Par ex. Cass. Soc., 6 février 2013, n° 11-28.038 ; *Bull. civ.*, V, n° 28. Le salarié déclaré apte, même avec réserves,

de doute sur l'interprétation de l'avis du médecin du travail ou sur la portée de ses recommandations, l'employeur peut solliciter un nouvel avis du médecin du travail. De plus, le salarié ou l'employeur peuvent contester les décisions du médecin du travail, qu'elles portent sur le contrôle de l'aptitude lui-même ou sur les propositions et indications écrites du médecin du travail²⁴⁶³.

870. Les préconisations du médecin du travail et le périmètre du reclassement en cas d'avis d'inaptitude. Les indications émises par le médecin du travail sur les transformations et les aménagements de poste préconisés ne suivent pas le même régime lorsqu'elles accompagnent un avis d'inaptitude.

L'avis d'inaptitude entraîne la mise en œuvre de l'obligation de reclassement par l'employeur²⁴⁶⁴. Ce dernier se doit de proposer à son salarié « un autre emploi approprié à ses capacités », y compris par « l'aménagement, l'adaptation ou la transformation de postes existants ou par l'aménagement du temps de travail »²⁴⁶⁵. La formulation des dispositions relatives à l'obligation de reclassement de l'employeur est ainsi calquée sur celles relatives aux préconisations individuelles que peut adresser le médecin du travail²⁴⁶⁶. C'était d'ailleurs sur le fondement de ce pouvoir de proposition que la doctrine, puis la jurisprudence, avaient envisagé l'obligation de reclassement²⁴⁶⁷.

871. Le lien étroit entre le pouvoir d'adresser des recommandations et le contrôle de l'inaptitude est renforcé par l'exigence de motivation des avis du médecin du travail. Dans un arrêt du 3 décembre 2003, le Conseil d'État impose au médecin du travail, et à l'inspecteur du travail saisi en cas de désaccord, de faire état, dans l'avis d'inaptitude, des « considérations de fait de nature à éclairer l'employeur sur son obligation de proposer au salarié un emploi approprié à ses capacités et notamment les éléments objectifs portant sur ces capacités qui le conduisent à recommander certaines tâches en vue d'un éventuel reclassement dans l'entreprise ou, au contraire, à exprimer des contre-indications »²⁴⁶⁸. Lorsque le médecin du travail ne propose aucune mesure individuelle, il

.....
ne peut se prévaloir des dispositions relatives à l'inaptitude, notamment celles relatives au reclassement et à la reprise de paiement des salaires : Cass. Soc., 8 juin 2011, n° 09-42.261 ; *Bull. civ.*, V, n° 145 ; Cass. Soc. 13 avril 2016, n° 15-10.400 ; *Bull. civ.*, V, n° 75.

2463. La compétence pour trancher les difficultés ou les désaccords était confiée à l'inspecteur du travail. Depuis la loi Travail du 8 août 2016, l'article L. 4624-7 du code du travail confie cette compétence au conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés.

2464. Art. L. 1226-2 c. trav. en cas d'inaptitude non consécutive à un accident ou une maladie professionnelle. Art. L. L1226-10 c. trav. en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

2465. *Ibid.*

2466. À la différence toutefois de la mutation. L'employeur, dans le cadre de la mise en œuvre de son obligation de reclassement peut éventuellement proposer une mutation, qui doit être entendue comme géographique. La loi Travail a supprimé, pour le médecin du travail, la possibilité de préconiser une telle mutation (art. L. 4624-1 c. trav. anc.). Il faut s'en doute s'en inquiéter. Une telle disposition, appliquée strictement, rend impossible pour le médecin du travail de préconiser une simple mutation hors avis d'inaptitude, dans un contexte social et organisationnel difficile, typiquement un harcèlement. C'est pourtant l'une des seules mesures envisageables, *cf. infra*, n° 891, p. 470.

2467. La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail a renforcé le rôle du médecin du travail. Depuis cette réforme, il peut proposer des mesures individuelles d'adaptation du poste du travail que l'employeur est tenu de prendre en compte. Sur ce fondement, certains auteurs avaient pu critiquer la jurisprudence en vertu de laquelle l'employeur n'était pas tenu de proposer un autre poste au salarié déclaré inapte : G.-H. CAMERLYNCK, *op. cit.* ; G. COUTURIER, *op. cit.* ; Jean RIVERO et Jean SAVATIER, *Droit du travail*, PUF, 10^e éd., coll. « Thémis Droit », Paris, 1987, p. 636.

2468. CE, 3 décembre 2003, n° 254000 ; *Lebon*. Le contenu de cette décision est repris dans la circulaire DRT n°2004-06 du 24 mai 2004 relative à la motivation des conclusions écrites du médecin du travail sur l'aptitude médicale du salarié et des décisions de l'inspecteur du travail prises en application de l'article L. 241-10-1 du code du travail

doit en préciser les raisons²⁴⁶⁹. Il s'agit d'une véritable exigence de motivation des avis du médecin du travail²⁴⁷⁰, qui se traduit dans les propositions et recommandations qu'il se doit d'émettre pour l'adaptation ou le changement de poste de travail²⁴⁷¹.

872. Lorsque les recommandations du médecin du travail accompagnent un avis d'inaptitude, elles visent au reclassement du travailleur. Les propositions de reclassement de l'employeur doivent tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail et des « indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise »²⁴⁷². Elles permettent donc à l'employeur de cerner les postes qui peuvent être offerts au reclassement, en tenant compte des données sur les capacités du travailleur. Les conclusions et les indications du médecin du travail dessinent le périmètre de la recherche de reclassement, et seules les propositions conformes à ses préconisations peuvent être prises en compte pour juger du respect par l'employeur de son obligation de reclassement²⁴⁷³.

L'employeur doit en outre consulter le médecin du travail sur la compatibilité entre la capacité du salarié et les postes qu'il envisage d'offrir au reclassement²⁴⁷⁴. Les réponses apportées par le médecin sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent, le cas échéant, à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation, et donc sur le caractère réel et sérieux du licenciement pour inaptitude²⁴⁷⁵.

873. Les préconisations du médecin du travail, quoiqu'en principe indépendantes du contrôle de l'aptitude au poste de travail, voient leur sort intimement lié à celui de la qualification de l'avis qu'elles accompagnent. En cela, l'inaptitude tend à devenir centrale dans l'exercice des missions du médecin du travail. Le recentrement de ses missions autour de l'avis d'inaptitude prend un tour nouveau avec la loi Travail du 8 août 2016.

*b. Le licenciement pour inaptitude
ou l'impossibilité d'opérer les aménagements de postes dans la loi Travail*

874. La différence de régime qui affecte les préconisations médicales selon qu'elles accompagnent un avis d'aptitude ou d'inaptitude rend lourde d'enjeux la distinction entre les deux notions. Jusqu'à la loi dite Travail du 8 août 2016, pourtant, aucune définition de l'aptitude ou de l'inaptitude n'était donnée par le législateur, ni aucune précision de l'articulation des deux notions²⁴⁷⁶.

2469. CE, 1^{er} août 2013, n° 341604 ; inédit.

2470. « [...] le législateur a ainsi entendu définir entièrement les règles de motivation qui s'appliquent aux décisions du médecin du travail et, le cas échéant, de l'inspecteur du travail se prononçant sur l'aptitude d'un salarié », CE, 1^{er} août 2013, n° 341604, préc.

2471. Il ne peut en effet, en vertu du secret médical, faire état des considérations médicales qui justifient sa position. CE, 1^{er} août 2013, n° 341604, préc.

2472. Art. L. 1226-2 c. trav. en cas d'inaptitude non consécutive à un accident ou une maladie professionnelle. Art. L. 1226-10 c. trav. en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

2473. Cass. Soc., 28 janvier 2004, n° 01-46.442 ; *Bull. civ.*, V, n° 29.

2474. Cass. Soc., 19 mai 2004, n° 03-40.160 ; inédit.

2475. Cass. Soc., 15 décembre 2015, n° 14-11.858 ; *Bull. civ.*, V, n° 841 ; *JSL*, 2016, 404, note Jean-Philippe LHERNOULD ; *Dalloz actu.*, 15 janvier 2016, obs. Wolfgang FRAISSE.

2476. L'article R. 4624-11 c. trav. relatif à l'examen d'embauche précisait simplement qu'il avait pour finalité de « s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter » et « proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ».

875. La rédefinition de la notion d'inaptitude autour de l'impossibilité d'opérer les aménagements de postes. L'examen d'aptitude à l'embauche pour les travailleurs exposés à certains risques « permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail »²⁴⁷⁷. L'avis d'inaptitude doit être délivré après avoir procédé à une étude de poste, et après avoir échangé avec l'employeur et le salarié, lorsque le médecin du travail constate « qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste »²⁴⁷⁸. À première vue, ces définitions semblent proches de celles données par le protocole d'accord sur la médecine du travail du 10 septembre 2009²⁴⁷⁹, certains rapports²⁴⁸⁰, ou la doctrine²⁴⁸¹.

876. La définition de l'inaptitude donnée par la rédaction de l'article L. 4624-4 du code du travail ne fait pas uniquement référence à l'incompatibilité entre l'état de santé et le poste de travail. Cette nouvelle définition légale de l'inaptitude n'est pas construite en miroir de celle d'aptitude, mais ouvre sur d'autres perspectives. Elle invite en effet moins à tenir compte de l'incompatibilité médicale entre le poste et l'état de santé du travail qu'à tenir compte du caractère *possible* des aménagements, adaptations et changements de postes préconisés par le médecin du travail²⁴⁸².

La référence à la possibilité de mettre en œuvre les mesures individuelles préconisées par le médecin du travail interroge sur son sens, elle ne semble pas s'entendre d'une façon abstraite, mais vise des possibilités concrètes existant dans l'entreprise. Un tel critère n'est pas sans rappeler celui qui se dégage des principes généraux de prévention édités à l'article L. 4121-2 du code du travail et de la nécessité pour l'employeur de « tenir compte de l'état d'évolution de la technique »²⁴⁸³. La chambre sociale de la Cour de cassation, qui a désormais compétence en matière de contestation

²⁴⁷⁷. Art. L. 4624-2 c. trav.

²⁴⁷⁸. Art. L. 4624-4 c. trav.

²⁴⁷⁹. P. 6. « L'aptitude se définit comme l'absence de contre-indication physique ou psychique à la tenue, par le salarié, du poste de travail actuel ou envisagé. Elle permet également de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés. L'inaptitude se définit comme l'existence de contre-indication physique ou psychique entraînant une restriction pour le salarié de remplir une ou plusieurs tâches liées à son poste de travail. »

²⁴⁸⁰. Hervé GOSSELIN, *Aptitude et inaptitude médicale au travail : diagnostic et perspectives*, Rapport remis au ministre du Travail et de l'emploi, Janvier 2007 ; Michel ISSINDOU, Christian PLOTON, Sophie FANTONI-QUINTON, Anne-Carole BENSADON et Hervé GOSSELIN, *Aptitude et médecine du travail*, mai 2015.

²⁴⁸¹. Michel BLATMAN, Pierre-Yves VERKINDT et Sylvie BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Ed. Liaisons, 3^e éd., coll. « Droit vivant », Rueil-Malmaison, 2014, p. 590. La définition du contrôle de l'aptitude fait toutefois apparaître une évolution substantielle tenant à la prise en compte des tiers. Sur la prise en compte des « tiers », cf. *supra*, n° 105, p. 73 et s.

²⁴⁸². La distinction ne recoupe pas la distinction de la modification du contrat de travail et du simple changement des conditions de travail. De longue date, la jurisprudence et la doctrine ont admis que le reclassement était indépendant de la distinction entre modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail. À cet égard, il est frappant de remarquer, qu'il s'agisse des préconisations en dehors de tout avis d'inaptitude, ou de celles émises dans le cadre du reclassement pour inaptitude, que l'employeur doit rechercher à aménager, adapter ou transformer les postes existants ou le temps de travail (art. L. 4624-3 et, pour le reclassement : art. L. 1226-2 et art. L. 1226-10 c. trav.). En revanche, à en croire l'article L. 4624-3, le médecin du travail a perdu sa capacité à préconiser des mutations, en dehors du reclassement pour inaptitude. Pour certains auteurs cependant, l'avis d'aptitude partielle ou avec réserves, devrait être réservés à de petits aménagements du poste, quoiqu'indépendamment de la distinction entre modification du contrat de travail et simple changement des conditions de travail. *Ibid.*

²⁴⁸³. Cf. *supra*, chap. 4, n° 813, p. 426 et s.

des avis et des indications du médecin du travail, devra préciser les contours de ces possibilités, et, particulièrement dans quelle mesure il doit être tenu compte des ressources financières et organisationnelles de l'employeur. Il semble toutefois qu'un contrôle de proportionnalité coût/bénéfice doive être exclu²⁴⁸⁴.

877. Au-delà du sens à accorder au caractère possible des aménagements de postes, comment le médecin du travail pourrait-il s'en faire juge ? Ayant en principe à juger de la compatibilité médicale entre l'état de santé et le poste de travail, le médecin du travail ne semble pas à même de pouvoir saisir les possibilités de mise en œuvre des aménagements. Cette constatation appartient davantage à celui qui possède tous les « leviers de décisions »²⁴⁸⁵, à savoir l'employeur.

À la lecture de ces nouvelles définitions de l'aptitude et de l'inaptitude, leur articulation se dessine difficilement. Le rapport Issindou de 2015 qui a manifestement inspiré le législateur offre ici une clé de lecture du dispositif. Critiquant ce qu'il nomme « la distinction en adaptation du poste et reclassement dans un autre emploi »²⁴⁸⁶, le rapport invite le législateur à « prévoir que l'employeur fait connaître par écrit au médecin du travail et au salarié [...] les motifs qui s'opposent à la prise en compte des propositions du médecin du travail si ces propositions doivent entraîner un reclassement ». Dans cette dernière hypothèse, les auteurs suggèrent que le médecin du travail devrait indiquer en retour « s'il modifie ou s'il maintient ses préconisations ». L'évolution qu'impliquent les suggestions du rapport est loin d'être seulement celle d'un renforcement du dialogue entre l'employeur, le médecin du travail et le travailleur. En appelant l'employeur à indiquer si les recommandations du médecin du travail doivent entraîner ou non un reclassement, la proposition suppose que l'employeur puisse influencer le type d'avis rendu par le médecin du travail. En effet, le médecin du travail qui entendrait maintenir ses recommandations ne pourrait le faire dans le cadre d'un avis d'aptitude, mais devrait le faire dans le cadre d'un avis d'inaptitude.

Si le législateur n'a pas repris l'intégralité des suggestions du rapport Issindou²⁴⁸⁷, l'articulation des articles L. 4624-3 et L. 4624-4 issus de la réforme du 8 août 2016 pourrait se comprendre à la lumière de celles-ci. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ; mais si l'employeur répond qu'elles ne peuvent pas être mises en place, alors, le médecin constatant que leur mise en place n'est pas possible et que l'état de santé du travailleur justifie le maintien de ses préconisations et un changement de poste, devrait rendre un avis d'inaptitude. Ce nouveau processus est sans doute ce qui justifie, aux yeux du législateur, la suppression du deuxième examen médical obligatoire avant la déclaration d'inaptitude : après étude de poste et échange entre les parties, la connaissance de l'impossibilité

2484. Cf. *supra*, n° 814, p. 426 et s.

2485. Francis MEYER, « La loi Travail : aspects concernant la médecine du travail », *RDT*, 2016, p. 821. L'affirmation est d'autant plus vraie dans un groupe : Florence CANUT, « L'emploi de reclassement », *Cab. soc.*, n° 305, p. 168.

2486. M. ISSINDOU, C. PLOTON, S. FANTONI-QUINTON, A.-C. BENSADON et H. GOSSELIN, préc., n° 399, p. 71.

2487. Notamment, il n'a pas repris la procédure de réponse de l'employeur au médecin du travail dans un délai d'un mois, après avis des représentants du personnel, *ibid.*, n° 404.

d'aménagement suffit²⁴⁸⁸. En cela, la constatation de l'inaptitude risque de n'être parfois que « le reflet de l'inertie de l'employeur »²⁴⁸⁹.

Les préconisations du médecin du travail ne semblent plus avoir pour seule fonction d'adapter le poste de travail à l'état de santé physique ou psychique du travailleur, car selon les possibilités de leur mise en œuvre, elles peuvent mener à un avis d'inaptitude. Un tel effet des préconisations du médecin du travail l'invite à tenir compte non pas seulement de l'existant, mais de ce que pourrait mettre en œuvre l'employeur. D'autres dispositions de la loi Travail du 8 août 2016 manifestent un déplacement similaire.

878. L'absence d'obligation de reclassement en cas d'inaptitude à tout emploi. La loi Travail ne fait pas que remanier la distinction entre l'avis d'aptitude et d'inaptitude. Elle modifie également le sort de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude à tout en emploi dans l'entreprise.

Le médecin du travail, lorsqu'il déclare l'inaptitude au travail, se doit de formuler les préconisations qui orientent, guident et circonscrivent l'obligation de reclassement de l'employeur. La pratique avait vu émerger l'avis d'inaptitude à tout emploi ou à tout poste dans l'entreprise. Cependant, même dans ce cas, la jurisprudence n'excluait pas l'obligation de reclassement par l'employeur²⁴⁹⁰. La solution reposait sur l'idée que le médecin du travail ne se prononce que sur l'inaptitude au poste de travail occupé, en fonction de sa connaissance de l'entreprise et des postes existants. Reste que seul l'employeur connaît les possibilités d'aménagement des postes de travail, le médecin du travail ne peut pas se substituer à lui²⁴⁹¹.

879. La loi Travail prend le contre-pied de cette jurisprudence²⁴⁹². L'employeur peut désormais licencier le salarié inapte sans justifier de l'impossibilité de reclassement dès lors qu'une « mention expresse » de l'avis du médecin du travail indique « que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »²⁴⁹³. De telles dispositions reviennent à exonérer l'employeur de son obligation de reclassement lorsque le médecin du travail rend un avis d'inaptitude à tout emploi.

Si le reclassement du salarié déclaré inapte à tout poste était illusoire, il n'en reste pas moins que ces dispositions traduisent là encore une inflexion du rôle qu'est amené à jouer le médecin du travail. Il ne se prononce plus uniquement sur les postes existants dans l'entreprise, mais serait appelé à juger de la disponibilité de postes, ou même de leur possible création²⁴⁹⁴. L'avis du médecin

2488. Sophie FANTONI-QUINTON et Pierre-Yves VERKINDT, « Les chausse-trappes du nouvel encadrement de la décision d'inaptitude », *SSL*, 2017, 1752. « Là où le texte se contentait de fixer des « bornes » (par exemple celles des deux examens médicaux), la loi nouvelle instaure un processus plus à la main des parties pour peu qu'elles veuillent s'en emparer ».

2489. F. MEYER, préc.

2490. Cass. Soc., 7 juillet 2004, n° 04-47.458 ; *Bull. civ.*, V, n° 196.

2491. F. MEYER, préc., p. 120 ; M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT et S. BOURGEOT, *op. cit.*

2492. Ce n'est pas l'unique manifestation de la tendance à réduire la portée de l'obligation de reclassement en matière d'inaptitude médicale. L'article L. 6222-18 c. trav., dans sa rédaction issue de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel exclut une telle obligation dans les contrats d'apprentissage.

2493. Art. L. 1226-2-1 c. trav. pour les accidents et maladies non professionnelles. Art. L. 1226-12 pour l'inaptitude au travail consécutive à un accident ou une maladie professionnelle.

2494. F. MEYER, préc.

du travail sur l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne semble plus déterminé par les seules considérations médicales, mais par le caractère possible ou non des aménagements, modifications et transformations de postes dans l'entreprise. En cela, la loi Travail poursuit le même mouvement que dans la redéfinition de la notion d'inaptitude autour de l'impossibilité d'aménager le poste.

880. Déjà liées à la qualification de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude, les possibilités de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail semblent désormais participer à la notion d'inaptitude et conditionner l'existence de l'obligation de reclassement de l'employeur. Autrement dit, les préconisations ne portent plus seulement sur l'aménagement, la modification ou la transformation d'un poste de travail à raison de l'état de santé du travailleur, mais participent également de son éloignement du poste, de son reclassement ou de son non-reclassement aboutissant à un licenciement. Le contrôle de l'aptitude, absorbant les préconisations du médecin du travail, oriente vers la mise à l'écart des travailleurs inaptes plutôt qu'à la transformation du poste de travail.

Dans cette évolution des rapports entre les préconisations du médecin du travail et du contrôle de l'aptitude, la loi Travail paraît accorder une place importante au dialogue entre le médecin, l'employeur et le travailleur.

3. L'initiative du travailleur dans le contrôle de l'aptitude

881. La loi Travail du 8 août 2016 paraît renforcer le rôle des parties dans le contrôle de l'inaptitude et la mise en œuvre des préconisations du médecin du travail. Ainsi, la suppression des visites d'aptitude à l'embauche pour la plupart des travailleurs est remplacée par une visite à la demande du salarié « lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude », et ce, « dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi »²⁴⁹⁵. De même, le législateur a supprimé l'obligation de deux examens médicaux avant toute déclaration d'inaptitude au profit d'un échange entre le salarié et l'employeur²⁴⁹⁶. L'initiative et la participation du travailleur semblent valorisées et tendent à en faire un « acteur de sa santé et de son parcours professionnel »²⁴⁹⁷.

882. À l'initiative du travailleur dans le contrôle de l'inaptitude pourrait s'adjoindre une recherche de son acquiescement aux avis médicaux d'aptitude ou d'inaptitude²⁴⁹⁸. Certains auteurs plaident pour une prise en compte du consentement du travailleur dans la déclaration d'inaptitude. Ce serait pour certains la reconnaissance de la personne du travailleur, et prendre acte du fait qu'il n'est pas qu'une force de travail abstraite, mais un individu pensant, impliqué dans les arbitrages entre travail et santé²⁴⁹⁹. Pour d'autres, il s'agirait de faire reposer sur le consentement à l'aptitude ou à l'inaptitude un nouveau partage des responsabilités entre l'employeur et le salarié²⁵⁰⁰.

²⁴⁹⁵. Art. L. 4624-1, al. 6 c. trav.

²⁴⁹⁶. Art. L. 4624-4 c. trav.

²⁴⁹⁷. S. FANTONI-QUINTON et P.-Y. VERKINDT, préc.

²⁴⁹⁸. La déontologie médicale comme le droit de la santé publique ont évolué pour laisser place à la recherche du consentement du patient. Sur ce rapprochement : *ibid.* Sur une discussion approfondie du consentement dans le contrôle de l'aptitude : Philippe DAVEZIES, « L'aptitude médicale dans le système français de santé au travail : origine, interrogations et débats », *Médecine du travail & Ergonomie*, n° XLIV, 2007, p. 73.

²⁴⁹⁹. F. MEYER, préc.; Francis MEYER, « La nature juridique des interventions du médecin du travail », *Droit ouvrier*, 2013, p. 12.

²⁵⁰⁰. S. FANTONI-QUINTON, « Le système de santé au travail pourrait-il exister sans (in) aptitude ? », préc. Et pour

Cette montée en puissance de la recherche d'initiative, de consentement et de participation semble de prime abord limiter la seule objectivation médicale des capacités du travailleur à occuper un poste de travail, et renforcer son influence dans le contrôle de l'aptitude. L'investissement du travailleur dans le champ du contrôle de l'inaptitude est-il pour autant de nature à modifier fondamentalement l'orientation du contrôle de l'aptitude ? L'inaptitude, même avec le consentement du travailleur à l'avis médical, reste une objectivation par le regard médical, et l'ensemble de la recherche de maintien dans l'emploi n'en demeure pas moins un processus qui n'est pas à la main du travailleur. En cela, la valorisation de son initiative dans le contrôle de l'aptitude ne fait qu'en renforcer les ambiguïtés. L'initiative du salarié paraît moins orientée vers l'adaptation de son poste de travail à son état de santé, qu'à une forme de mise à l'écart du poste ou de l'emploi. L'orientation du contrôle de l'aptitude n'apparaît pas ici fondamentalement transformée.

883. L'avis d'inaptitude met en branle une procédure visant d'abord à éloigner le travailleur de son poste, mais en le maintenant dans son emploi. La recherche d'un emploi de reclassement du travailleur inapte, qui s'engage ensuite, est limitée également par l'existence de postes conformes aux recommandations du médecin du travail. Là encore, la modification des postes existants dans l'entreprise ne paraît pas être privilégiée. De fait, la déclaration d'inaptitude se traduit le plus souvent par un licenciement du travailleur²⁵⁰¹. Le contrôle de l'inaptitude, malgré les préconisations du médecin du travail visant à une adaptation du poste de travail, semble davantage orientée vers l'adaptation du travailleur²⁵⁰².

Les rapports entre le travailleur, objectivé médicalement par la notion d'aptitude, et son travail apparaissent limité à la dimension technique de celui-ci.

B. L'adaptation du travailleur à la dimension technique de l'organisation du travail

884. Le contrôle de l'aptitude comme les préconisations individuelles du médecin du travail sont dépendantes de la répartition des tâches dans l'entreprise (1) et tiennent difficilement compte des méthodes de management et de l'encadrement du travail (2). Le contrôle de l'aptitude semble en cela être orientée vers l'adaptation du travail à la dimension technique de l'organisation du travail plutôt qu'à sa dimension sociale²⁵⁰³.

1. Le contrôle de l'aptitude et la répartition des tâches dans l'entreprise

885. Le contrôle de l'aptitude nécessite de définir le travail qui sert de référent et de répondre ainsi à la question « à quoi le travailleur est déclaré apte ou inapte ? ». Le médecin du travail juge-t-il

une critique : A. CARRÉ et D. HUEZ, préc.

2501. M. ISSINDOU, C. PLOTON, S. FANTONI-QUINTON, A.-C. BENSADON et H. GOSSELIN, préc., n° 251, p. 61.

2502. A. LYON-CAEN, préc. : « Ses moyens [à la médecine du travail] consistent à adapter le travail à l'homme et l'homme au travail en agissant à la fois sur le travail et sur l'homme. Le dévoiement tient à ceci qu'au lieu d'agir sur le travail en l'adaptant à l'homme par la modification des conditions de travail, au lieu d'agir sur l'homme en l'adaptant au travail par le reclassement ou la mutation de poste, l'action du médecin du travail fait privilégier la séparation de l'homme et du travail ».

2503. Sur ces dimension de l'organisation du travail, cf. *supra*, n° 227, p. 136 et s.

la capacité à exécuter certaines tâches attribuées au travailleur ou l'ensemble de ces tâches ? Tient-il compte de la capacité du travail à tenir un poste de travail dans des conditions déterminées ou de façon générique ?

886. Ces questions trouvent une voie d'élucidation dans les termes employés par le code du travail. L'aptitude ou l'inaptitude qu'est chargé de constater le médecin du travail est arrimée au *poste de travail occupé par le travailleur*. La visite médicale d'embauche pour « tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers » vise à « s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté »²⁵⁰⁴. L'avis d'inaptitude ne peut être délivré qu'après une « étude de poste » et lorsqu'« aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste »²⁵⁰⁵.

Le poste de travail peut être entendu comme « un ensemble de tâches précisément définies, elles-mêmes repérées avec plus ou moins de précision dans l'organigramme ou l'organisation du travail. Le contenu des tâches à effectuer est connu, et leur exécution est suffisamment individualisée pour être saisie isolément dans l'organisation du travail, même s'il existe une multiplicité de postes de travail identiques »²⁵⁰⁶. Le poste de travail vise donc un ensemble de tâches aux contours précisément déterminés. De plus, en visant le poste occupé par le travailleur, le code du travail indique que l'aptitude est examinée non pas à l'aune d'un type de poste, mais bien d'un poste déterminé et des conditions d'exécution du travail dans une situation particulière. En cela, le contrôle de l'aptitude ou les préconisations du médecin du travail sont attachés à la réparation des tâches dans l'entreprise et au contenu du travail qu'elle délimite.

887. Les dispositions du code du travail relatives au reclassement du travailleur inapte font, elles, référence à l'*emploi occupé par le salarié*²⁵⁰⁷. L'employeur doit proposer un autre emploi approprié aux capacités du travailleur²⁵⁰⁸. L'emploi vise d'abord le statut, le travail saisi dans sa durée, plutôt que l'activité de travail elle-même²⁵⁰⁹. Les dispositions relatives au reclassement du travailleur visent ainsi d'abord le lien contractuel.

Cependant, le terme d'emploi n'est pas exempt de considérations liées aux tâches, aux fonctions ou au poste occupé. L'emploi peut ainsi évoquer une conception instrumentale d'utilisation de la

2504. Art. L. 4624-2 c. trav.

2505. Art. L. 4624-4 c. trav.

2506. Serge FROSSARD, « Le licenciement pour motif économique : notion », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2018, n° 69.

2507. Art. L. 1226-2 c. trav. : « Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ». L'article L. 1226-10 relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle est rédigé dans des termes similaires. Sur ce point : Florence CANUT, préc.

2508. Art. L. 1226-2 et art. L. 1226-10 c. trav.

2509. Louis MALLET et Marie-Laure MORIN, « La détermination de l'emploi occupé », *Droit social*, 1996, p. 660 ; François GAUDU, « Les notions d'emploi en droit », *Droit social*, 1996, p. 569 ; François GAUDU, « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Droit social*, 1987, p. 414. C'est « l'exercice d'une fonction, et, par extension, le droit que peut avoir une personne de tenir telle ou telle place [...] (sens possessif) » : François GAUDU, *L'emploi dans l'entreprise privée. Essai de théorie juridique*, Paris, Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 1986, p. 4.

force de travail²⁵¹⁰, c'est-à-dire la façon dont le travailleur est employé dans l'organisation productive. L'emploi désigne l'« activité située dans une organisation »²⁵¹¹, au-delà du poste de travail, il peut correspondre à « une activité, voire une fonction »²⁵¹². L'emploi peut ainsi désigner un « ensemble de postes proches ou comparables », regroupés en fonction du type de tâches à accomplir ou des qualités professionnelles attendues²⁵¹³. Cette compréhension de l'emploi comme un regroupement de tâches semblent être celle retenue par les dispositions relatives au reclassement du travailleur. Les préconisations du médecin du travail permettant de déterminer le périmètre de reclassement, visent les capacités du travailleur « à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise »²⁵¹⁴.

En cela, le contrôle de l'aptitude du travailleur a d'abord vocation à contrôler sa capacité à s'inscrire dans la dimension technique de l'organisation du travail décidée par l'employeur et, le cas échéant, à amender la répartition des tâches dans l'entreprise et à redéfinir le contenu du travail du salarié en cause.

888. La référence au poste ou à l'emploi soulève encore une difficulté liée à la conception juridique de l'organisation du travail et de la répartition des tâches, qui irrigue le contrôle de l'aptitude. La distinction entre le poste de travail et l'emploi n'est pas seulement juridique, elle est également d'ordre gestionnaire et façonne les organisations du travail. En effet, que le travail soit organisé par postes, par métier ou emploi regroupant des fonctions analogues, modifie substantiellement la variété des tâches auxquelles le travailleur est susceptible d'être affecté²⁵¹⁵. L'organisation par l'affectation à un emploi accroît la polyvalence des travailleurs, c'est-à-dire leur affectation sur plusieurs postes successivement. Une telle organisation, outre qu'elle peut générer des risques pour la santé, ainsi que l'a reconnu la chambre sociale de la Cour de cassation²⁵¹⁶, entraîne des difficultés à cerner le champ du contrôle de l'inaptitude ou l'étendue des préconisations du médecin du travail²⁵¹⁷. La référence au poste de travail n'aurait ainsi « guère de sens dans des organisations du travail qui privilégient la polyvalence et surtout qui intègrent des évolutions fréquentes du contenu même du travail »²⁵¹⁸. La conception de la répartition des tâches dans l'entreprise et de la détermination

2510. L. MALLET et M.-L. MORIN, préc.

2511. Antoine LYON-CAEN, « Contrat et/ou emploi : composition ou recomposition », *SSL*, 2011, 1508. L'emploi, c'est « l'utilisation des services d'une personne (sens « instrumental »), c'est « la définition d'une fonction qui peut être tenue par telle ou telle catégorie de personnes (aptitude requise) ou que telle ou telle personne est susceptible d'assumer (aptitude possédée). » : F. GAUDU, *L'emploi dans l'entreprise privée. Essai de théorie juridique*, op. cit., p. 4.

2512. S. FROSSARD, op. cit. n° 70

2513. L. MALLET et M.-L. MORIN, préc.

2514. *Ibid.*

2515. Ces types d'organisation sont fortement indexés sur les grilles de classifications professionnelles. Toutefois, l'analyse de l'inaptitude doit être fondée sur les tâches réellement exercées et non pas sur la qualification contractuelle : CE, 21 janvier 2015, n° 364783.

2516. Cass. Soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009 ; inédit : « Mais attendu qu'ayant constaté que l'accord de classification a pour objectif de regrouper tous les postes de travail de même nature existant dans l'entreprise au sein d'emplois et de profils d'emplois, lesquels seront regroupés à leur tour en métiers, et relevé que la société Nestlé France s'inscrit dans une démarche de flexibilité des emplois et de définition de nouveaux métiers, un salarié n'étant plus affecté à un poste de travail, mais plus largement à un emploi comportant plusieurs postes de travail, la cour d'appel a pu en déduire que, s'agissant d'un projet important ayant des répercussions sur les conditions de travail des salariés, la demande de consultation des CHSCT était justifiée. »

2517. H. GOSSELIN, préc., p. 18.

2518. M. ISSINDOU, C. PLOTON, S. FANTONI-QUINTON, A.-C. BENSADON et H. GOSSELIN, préc., n° 41, p. 14. On peut ici penser aux organisations du travail fondées sur les compétences, c'est-à-dire à un « mode de mobilisation de

du contenu du travail, telles qu'elles se donnent à voir dans le contrôle de l'aptitude ne seraient pas toujours adaptées à l'évolution des organisations productives.

889. Les termes de tâches, de poste de travail ou d'emploi, s'ils renvoient tous à la dimension technique de l'organisation du travail, ne sont toutefois pas équivalents. Ils définissent plus ou moins précisément ce qu'est le travail à effectuer, et donc, influent sur les termes de la comparaison avec l'état de santé du travailleur. La compatibilité de l'état de santé avec une tâche particulière, un poste de travail déterminé, ou un type d'emploi, influe sur les frontières entre l'aptitude et l'inaptitude et le champ des préconisations du médecin du travail, ou l'obligation de reclassement de l'employeur.

890. La référence au poste de travail ou à l'emploi est révélatrice d'une certaine dualité dans la gestion de l'inaptitude au travail. Les préconisations du médecin du travail et son avis d'aptitude ou d'inaptitude sont arrimés au poste de travail, c'est-à-dire à un ensemble de tâches relativement restreint, dans un contexte déterminé. En revanche, la déclaration d'inaptitude et l'obligation de reclassement qu'elle fait naître pour l'employeur modifie substantiellement le champ du rapport entre un travailleur et son travail. La recherche de reclassement est, elle, arrimée sur l'emploi, qu'il soit entendu comme un regroupement de postes ou de fonctions, ou même toute occupation professionnelle²⁵¹⁹. Le contrôle de l'inaptitude met en lumière deux formes de gestion de la capacité du travailleur : l'aptitude et l'adaptation du poste de travail au travailleur d'une part, et l'inaptitude et l'adaptation du travailleur à l'emploi, d'autre part. La première partie de l'alternative est toutefois limitée par les possibilités mêmes d'adaptation du poste de travail²⁵²⁰, et suggère ainsi un basculement facilité vers l'adaptation du travailleur à l'emploi.

Le centre de gravité du contrôle de l'inaptitude sur la dimension technique de l'organisation du travail se manifeste également par la difficulté à tenir compte de la structure hiérarchique de l'entreprise, des méthodes et des pratiques managériales ou, plus largement, des rapports sociaux.

2. La difficulté à tenir compte des méthodes de management et d'encadrement du travail

891. Le contrôle de l'aptitude puise ses sources d'abord dans l'objectivation médicale des seules capacités physiques du travailleur. Jusqu'au décret du 1^{er} juillet 2012, l'article R. 4623-1 du code du travail disposait que le médecin du travail était le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, en ce qui concerne notamment « l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la *physiologie humaine* »²⁵²¹. Désormais, l'article vise également la santé physique et mentale.

la main-d'œuvre centré sur la responsabilisation des salariés autour d'objectifs ainsi que sur la définition des initiatives qui leur incombent ». Michèle TALLARD, « Qualification, classification, compétence », in Antoine BEVORT, Annette JOBERT, Michel LALLEMENT et Arnaud MIAS, *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, Paris, p. 601-607.

2519. Les dispositions des articles L. 1226-2-1 c. trav. et L. 1226-12 du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi Travail du 8 août 2016, font référence à l'exonération de l'employeur de son obligation de reclassement à la suite d'un avis d'inaptitude lorsque « tout maintien du salarié *dans l'emploi* serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement *dans l'emploi* ». Ces expressions évoquent moins un ensemble de tâches plus ou moins précisément circonscrites que la perspective d'une occupation professionnelle d'une quelconque nature.

2520. Cf. *supra*, n° 874, p. 462 et s.

2521. Cette disposition traduit les origines du contrôle de l'aptitude qui doit beaucoup au mouvement d'« orientation professionnelle ». Il avait vocation à affecter rationnellement la main-d'œuvre aux postes pour lesquelles elle présente le plus d'aptitude. Fondée sur des bases physiologique et psychologique, l'orientation professionnelle se matérialise par

L'extension du champ d'action du médecin du travail ne suffit pas à réduire les difficultés nées de la prise en compte de la santé mentale dans le contrôle de l'aptitude et dans les mesures individuelles d'adaptation du poste émises par le médecin du travail²⁵²². Devant des risques psychosociaux qui affectent la capacité du travailleur à occuper son emploi, quelles peuvent être les préconisations du médecin du travail ?

892. Le médecin du travail, chargé d'émettre des préconisations ou de contrôler l'aptitude relative au poste de travail, c'est-à-dire pour l'essentiel aux tâches, semblent difficilement pouvoir investir la dimension sociale de l'organisation du travail. Il n'est pas certain en effet, que dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé et du contrôle de l'aptitude, le médecin du travail puisse émettre des préconisations relatives aux méthodes et aux pratiques managériales ou aux modalités d'encadrement du travail. Si le médecin du travail peut émettre des préconisations à caractère collectif depuis la loi du 20 juillet 2011²⁵²³, le contrôle de l'aptitude reste individuel.

893. Toutes les préconisations du médecin du travail, même relatives au poste de travail, ne semblent plus pouvoir être énoncées. Le médecin du travail pouvait prononcer un avis d'aptitude assorti de préconisations de mutation géographique²⁵²⁴. Cette possibilité n'est plus mentionnée depuis la loi Travail du 8 août 2016²⁵²⁵. Pourtant, l'hypothèse de harcèlement moral ou sexuel nécessite souvent l'éloignement du travailleur. Devant l'impossibilité de proposer une mutation, il est à craindre que le médecin du travail soit réduit à prononcer un avis d'inaptitude²⁵²⁶. Pis, la nécessité d'éloignement rapide du travailleur d'une situation pathogène conduit les médecins du travail à conclure à un avis d'inaptitude à tout emploi, qui désormais exclut toute perspective de reclassement²⁵²⁷.

894. Le contrôle de l'inaptitude paraît doublement « inadapté » à tenir compte de la dimension sociale de l'organisation du travail. Si le médecin du travail peut tenir compte de la santé mentale

.....
l'usage des tests psychotechniques devant permettre la détermination des aptitudes et contre-indications aux postes. Jérôme MARTIN, « Le mouvement d'orientation professionnelle : l'éducation des aptitudes, facteur de réduction des inaptitudes » in Catherine OMNÈS et Anne-Sophie BRUNO (dir.), *Les mains inutiles. Inaptitude au travail et en emploi en Europe*, coll. « Histoire et société. Temps présents », Belin, Paris, 2004, p. 71-82 ; Aimée MOUTET, « La psychologie appliquée à l'industrie : un moyen de définition de l'aptitude ou de l'inaptitude ? de 1930 à 1960 » in Catherine OMNÈS et Anne-Sophie BRUNO (dir.), *Les mains inutiles. Inaptitude au travail et en emploi en Europe*, coll. « Histoire et société. Temps présents », Bellin, Paris, 2004, p. 83-101.

2522. Sur la possibilité pour le médecin du travail d'identifier les risques pour la santé mentale, cf. *supra*, n° 435, p. 237 et s.

2523. Art. L. 4624-9 c. trav., dans sa rédaction issue de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail ; *JORF* n°0170 du 24 juillet 2011, p. 12677 ;

2524. Par exemple : Cass. Soc., 15 décembre 2015, n° 14-11.858 ; *Bull. civ.*, V, n° 841 ; W. FRAISSE, Obs. sous Cass. soc., 15 décembre 2015, n° 14-11.858, préc. Ou encore : Chambre sociale, 16 avril 2015 – n° 13-28.452, inédit : « Attendu ensuite, que la cour d'appel qui, ayant retenu que le harcèlement moral subi par le salarié était établi, a constaté, sans encourir le grief de dénaturation, que celui-ci avait été licencié pour inaptitude à la suite de l'avis du médecin du travail l'ayant déclaré, après une seule visite en raison du danger immédiat, inapte à son poste, sauf si celui-ci évoluait dans un environnement organisationnel et relationnel différent, a caractérisé le lien entre le harcèlement moral et le licenciement, et a ainsi légalement justifié sa décision. »

2525. Dans sa nouvelle rédaction, l'article L. 4624-1 du code du travail relatif aux mesures individuelles d'adaptation, d'aménagement ou de transformation ne vise plus les mutations. Celles-ci sont seulement envisageables dans le cadre d'un reclassement, suite à un avis d'inaptitude (art. L. 1226-2 et art. L. 1226-10 c. trav.).

2526. Sur le réaménagement de la notion d'aptitude, cf. *supra*, n° 875, p. 463 et s.

2527. Cf. *supra*, n° 878, p. 465.

du travailleur, le champ de ses préconisations est limité pour l'essentiel à des préconisations relatives à l'aménagement ou à la modification de la répartition des tâches dans l'entreprise. Or, ces propositions semblent insuffisantes à résoudre certains aspects de la souffrance au travail. Le contrôle de l'inaptitude fait face ici à une seconde difficulté. Elle rend mal compte de la dimension collective de l'organisation du travail qui dépasse les conditions de travail du seul poste de travail. À la gestion d'un risque collectif par la transformation de l'organisation du travail, y compris dans sa dimension sociale, est préférée une gestion individuelle de l'inaptitude.

Conclusion de paragraphe

895. L'analyse du contrôle de l'inaptitude révèle le rôle central que lui confère le droit du travail dans la prévention individualisée des risques professionnels. L'inaptitude a conquis sa place parmi les motifs de licenciement et tend à devenir l'horizon incontournable de l'activité du médecin du travail. Ce faisant, elle draine avec elle une conception ambiguë de la prévention. Si les préconisations du médecin du travail suggèrent surtout l'adaptation du poste du travail au travailleur, leur articulation avec le contrôle de l'inaptitude aboutit à une forme de recentrement autour de l'adaptation du travailleur à l'emploi. Le travail, pris sous le prisme du poste et même de l'emploi, se réfère pour l'essentiel à une vision techniciste qui peine à prendre en compte les rapports sociaux et hiérarchiques de travail. L'objectivation médicalisée de la compatibilité entre un ensemble de tâches et l'état de santé du travailleur contribue à la mise à l'écart de celui-ci de la dimension technique de l'organisation du travail.

CONCLUSION DE SECTION

896. Liée à l'objectivation des facultés physiques, intellectuelles et psychiques du travailleur, la vulnérabilité se caractérise par sa difficulté à tenir certains postes de travail en raison de sa moindre résistance aux risques professionnels. Les limitations d'emploi, d'affectation ou de temps de travail arrimées à des catégories de travailleurs, et le contrôle de l'inaptitude, forment deux modes historiques de gestion de la vulnérabilité aux risques professionnels. À travers ces dispositifs, le traitement juridique de la vulnérabilité se dévoile comme un arbitrage entre la sélection des travailleurs à raison de leurs facultés à tenir certains postes ou leur éloignement et leur mise à l'écart d'autres postes ou même de l'emploi. Le droit de la santé et de la sécurité au travail encadre ici la répartition des tâches dans l'entreprise à des fins de prévention des risques professionnels.

Conçue pour l'essentiel comme un encadrement de la répartition des tâches ou de l'organisation du temps de travail, la sélection des travailleurs vulnérables est débitrice d'une conception largement techniciste de l'organisation du travail. L'objectivation des travailleurs sur lesquelles repose leur sélection, ne laissait jusqu'à présent guère de place à leur initiative personnelle, pas plus qu'aux rapports sociaux et hiérarchiques de travail.

Un autre type de mesures de prévention, combinant objectivation du travailleur et dimension technique de l'organisation du travail, semble se dégager des dispositions du code du travail.

SECTION 2 : LES COMPENSATIONS DE L'USURE PROFESSIONNELLE PAR L'ÉLOIGNEMENT DES TRAVAILLEURS

897. Le terme de compensation est susceptible de regrouper de multiples dispositifs dans l'ordre juridique. Une auteure distingue deux types de compensations : la compensation comme mode de résolution de différends entre particuliers, et la compensation comme mode de rétablissement des déséquilibres²⁵²⁸. En doctrine, la logique de compensation a été étudiée en droit de l'environnement ou en droit privé. Si elles ont assurément leurs caractéristiques propres, les logiques de compensation dans ces domaines du droit ont néanmoins quelques traits communs. Les retracer permet de mieux cerner la notion même de compensation.

898. La compensation a pu être étudiée en matière environnementale où elle s'est développée à partir des années 1970 dans les études d'impact, et surtout à partir des années 1990²⁵²⁹ où elle a progressivement conquis de nouvelles formes et de nouveaux territoires, et notamment le droit civil²⁵³⁰. La compensation intègre l'action préventive, particulièrement depuis la loi dite « Biodiversité du 8 août 2016 » qui lui consacre une section dans le code de l'environnement²⁵³¹. La séquence ERC – pour « éviter, réduire, compenser » – manifeste la hiérarchisation des modes de prévention dont la compensation est l'ultime échelon. En matière environnementale, la compensation se distingue nettement de la réparation. La distinction n'opère pas du point de vue des

2528. Voir : Marthe LUCAS, *Etude juridique de la compensation écologique*, LGDJ – Lextenso, 11, coll. « Bibliothèque de droit de l'urbanisme et de l'environnement », Paris, 2015, introduction, p. 1 et s. n°1 et s. Dans la première catégorie, peuvent être regroupées, la compensation comme mode d'extinction des obligations (art. 1347, al. 1 c. Civ.), la compensation comme modalité d'indemnisation d'un préjudice, ou la compensation comme technique d'appréciation de la balance des intérêts en présence. Dans la seconde catégorie, peuvent être regroupés les mécanismes visant à contrebalancer les déséquilibres initiés par la puissance publique à l'égard des collectivités territoriales (nouvelle répartition de charges publiques) ou des tiers (construction d'un ouvrage public). L'auteure mentionne également les compensations comme « vecteur de solidarité, permettant de contrebalancer des déséquilibres tenant à la situation économique, sociale ou géographique » (*ibid.* p. 9 et s., n°15 et s.). Ainsi, la solidarité financière entre les régimes de Sécurité sociale vise à compenser entre eux les déséquilibres démographiques (art. L. 134-1 et s. c. s.), ou les prestations relatives au handicap ou à la perte d'autonomie qui doit compenser leurs conséquences sur les besoins de la personne (par exemple le handicap : art. L. 114-1 c. act. soc. fam.).

2529. *Ex multis* : *ibid.* ; Pascale STEICHEN, « Le principe de compensation : un nouveau principe du droit de l'environnement ? » in Chantal CANS (dir.), *La responsabilité environnementale. Prévention, imputation, réparation*, coll. « Thèmes et commentaires », Dalloz, Paris, 2009, p. 143-162 ; Jean UNTERMAIER, « De la compensation comme principe général du droit et de l'implantation de télésièges en site classé, Commentaire de l'arrêt du CE du 27 novembre 1985, Commune de Chamonix-Mont Blanc », *RJE*, 1986, p. 381, 4 ; Gilles J. MARTIN, « La compensation écologique : de la clandestinité honteuse à l'affichage mal assumé », *Revue juridique de l'environnement*, n° 41, 2016, p. 601, 4 ; Benoît GRIMONPREZ, « La compensation écologique d'après la loi « biodiversité » », *Droit et patrimoine*, n° 263, 2016 ; Benoît GRIMONPREZ, « Réparer le vivant : éthique de la compensation », *Revue juridique de l'environnement*, n° 42, 2017, p. 681, 4 ; Rémy PETITIMBERT, « La compensation comme instrument de management du vivant. Un point de vue depuis la science politique », *Revue juridique de l'environnement*, n° 42, 2017, p. 659, 4 ; Marthe LUCAS, « Quel avenir juridique pour le triptyque ERC ? Retours sur les conclusions de la Commission d'enquête sénatoriale », *Revue juridique de l'environnement*, n° 42, 2017, p. 637, 4 ; Agathe VAN LANG, « La compensation des atteintes à la biodiversité : de l'utilité technique d'un dispositif éthiquement contestable », *RDI*, 2016, p. 586.

2530. Sur le contrat de compensation : Mathilde HAUTEREAU-BOUTONNET, « La reconquête de la biodiversité par la conquête du droit civil ... À propos de la loi n° 2016-1087 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages », *JCP G*, 2016, 948.

2531. Art. L. 163-1 et s. c. envir., issu de la loi n° 2016-1087 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages ; *JORF* n° 0184 du 9 août 2016. Outre la compensation écologique visée par ces articles, il existe des compensations sectorielles variées. Pour un panorama : Christophe LE GUYADER et Marie-Lore TREFFOT, « Des différentes compensations aux atteintes aux milieux naturels. La compensation écologique », *JCP N*, 2018, 1172 ; Christophe LE GUYADER et Marie-Lore TREFFOT, « Des différentes compensations aux atteintes aux milieux naturels. Les compensations sectorielles », *JCP N*, 2018, 1177.

formes prises respectivement par la compensation, qui peut être variée, et par la réparation, plus souvent pécuniaire. La compensation anticipe et corrige par avance un préjudice potentiel porté au « patrimoine commun de la nation »²⁵³². Plus encore, la compensation « se présente comme un mode de gestion normal, alors qu'il n'y a lieu à réparation qu'en cas de dysfonctionnement, ou plus simplement lorsque s'est produit un dommage »²⁵³³. Comme remède de « réparation du vivant », la compensation supporte « que le mal soit commis si celui qui l'inflige peut reproduire, autre part, un bien de valeur équivalente »²⁵³⁴.

899. En droit privé, la compensation est d'abord un mode autonome d'extinction des obligations²⁵³⁵. Le terme est désormais aussi employé pour désigner la contrepartie à une atteinte à une liberté individuelle ou à un intérêt privé²⁵³⁶, ou aux droits et libertés fondamentales par le contrat²⁵³⁷. Dans cette perspective, la compensation a pu être mobilisée en droit du travail comme un mécanisme original²⁵³⁸.

La contrepartie financière nécessaire à la validité de la clause de non-concurrence a particulièrement retenu l'attention²⁵³⁹. En effet, elle sert à compenser la sujétion particulière²⁵⁴⁰ imposée au salarié, l'atteinte à la liberté du travail²⁵⁴¹ ou l'immobilisation de sa force de travail²⁵⁴². La compensation, à l'œuvre dans la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, a pu être décelée dans d'autres sujétions d'origine contractuelle, conventionnelle, ou légale. Au-delà des contreparties prévues par certaines clauses du contrat, le droit du temps de travail est un terrain particulièrement fertile pour la compensation, en argent ou en repos. Temps d'habillage et de déshabillage²⁵⁴³, temps de trajet anormal²⁵⁴⁴, astreinte²⁵⁴⁵, heures supplémentaires²⁵⁴⁶, travail de nuit²⁵⁴⁷, travail le dimanche²⁵⁴⁸, offrent une variété d'exemples de la compensation. Le télétravail a supposé également

2532. Art. L. 110-1 c. env.

2533. J. UNTERMAIER, préc.

2534. B. GRIMONPREZ, « Réparer le vivant... », préc.

2535. Art. 1347, al. 1 c. civ. : « La compensation est l'extinction simultanée d'obligations réciproques entre deux personnes. ». Ce mécanisme existe également pour les créances publiques.

2536. Aurore-Angélique HYDE, *Les atteintes aux libertés individuelles par contrat. Contribution à la théorie de l'obligation*, IRJS éd., T. 60, coll. « Bibliothèque de l'IRJS – André Tunc », 2015, p. 487 et s., n° 697 et s.

2537. Lucien MAURIN, *Contrat et droits fondamentaux*, LGDJ, T. 545, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 2013, p. 277 et s., n° 350 et s.; Benoît GÉNIAUT, *La proportionnalité dans les relations de travail. De l'exigence au principe*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2009, p. 375, n° 695 et s.

2538. Sébastien TOURNAUX, « La négociation des sujétions contractuelles du salarié », *Droit ouvrier*, 2010, p. 293; Alexandre FABRE, « Les atteintes aux droits fondamentaux des salariés sont-elles solubles dans une somme d'argent ? » in, *Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 2018, p. 303-325.

2539. Elle sert également de modèle de réflexion pour illustrer la compensation dans d'autres contrats privés : A.-A. HYDE, *op. cit.*

2540. S. TOURNAUX, préc.

2541. A. FABRE, *op. cit.*

2542. Fabrice ROSA, « La contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence dans le contrat de travail : analyse au prisme de l'immobilisation de la force de travail », *RDT*, 2018, p. 735.

2543. Art. L. 3121-3 c. trav.

2544. Art. L. 3121-4 c. trav.

2545. Art. L. 3121-9 c. trav.

2546. Art. L. 3121-28 c. trav., et pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent, art. L. 3121-30 c. trav.

2547. Art. L. 3122-8 c. trav.

2548. Dans les commerces de détail alimentaire, art. L. 3132-13 c. trav. Dérogations accordées sur un fondement

parfois être une contrepartie pour l'occupation du domicile à des fins professionnelles²⁵⁴⁹. En droit du travail, le fondement de la compensation semble être à rechercher dans l'atteinte à un droit ou à une liberté fondamentale²⁵⁵⁰. La chambre sociale de la Cour de cassation le suggère dans les arrêts relatifs à la clause de non-concurrence²⁵⁵¹, au télétravail²⁵⁵² ou au repos compensateur²⁵⁵³.

900. La compensation se présente comme un mécanisme particulier de traitement juridique de l'atteinte à un droit ou à un intérêt, distinct de la réparation. La réparation intervient *ex post*, une fois l'atteinte réalisée, tandis que la compensation intervient *ex ante* lorsque l'atteinte est seulement potentielle. Le critère de distinction ne paraît pas des plus convaincants tant il est délicat à manier. En effet, les exemples sont nombreux où le droit à la contrepartie ne naît qu'au moment où l'atteinte se réalise. Ainsi, la contrepartie à la clause de non-concurrence n'est due qu'au moment de la rupture du contrat²⁵⁵⁴. Un autre critère distinctif peut être utilisé. Fondamentalement, la réparation suppose une atteinte *anormale* ou *illicite* à un droit, à une liberté, ou à un intérêt. La compensation, elle, vise à rééquilibrer les conséquences d'une atteinte *normale* et *licite*²⁵⁵⁵ par l'allocation d'une contrepartie. L'atteinte constitue certes un effet négatif²⁵⁵⁶, mais elle est *licite*, et ne suppose donc pas l'imputation d'une responsabilité²⁵⁵⁷. La compensation telle qu'elle se donne à voir en droit de l'environnement et en droit privé peut se définir comme l'allocation d'une *contrepartie*, de quelque

géographique, art. L. 3132-25-3 c. trav. Dérogations accordées par le maire : art. L. 3132-27 c. trav. le code des transports prévoit que lorsque le repos hebdomadaire est différé l'accord collectif, ou à défaut l'employeur, doit prévoir des « mesures compensatoires », art. L. 5544-18 c. trans.

2549. Cass. Soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865 à 9 ; *Bull. civ.*, V, n° 86. La Cour de cassation avait par la suite précisé que l'indemnité n'était due qu'autant qu'aucun local professionnel ne soit mis à disposition : Cass. Soc., 21 septembre 2016, n° 15-11.144 ; inédit ; Cass. Soc., 4 décembre 2013, n° 12-19.667 ; *Bull. civ.*, V, n° 300. Le régime du télétravail, désormais prévu aux articles L. 1222-9 et suivants du code du travail n'impose aucune exigence de contrepartie à l'occupation du domicile à des fins professionnelles : Paul COEFFARD et Aude THOUVENIN, « La promotion du télétravail », *JCP S*, 2018, 1334 ; Jean-Emmanuel RAY, « De la question sociale du XXI^e siècle au télétravail », *Droit social*, 2018, p. 52 ; Frédérique CHOPIN, « Le télétravail en 2018 : quels enjeux ? », *Gaz. Pal.*, n° 20, 2018, p. 59.

2550. En ce sens, A. FABRE, *op. cit.* Pour A.-A. Hyde, il s'agit, plus largement, de compenser l'atteinte à une liberté individuelle (indépendamment de sa fondamentalité) : A.-A. HYDE, *op. cit.* introduction, n° 45 et s. p. 33 et s. Toutefois, sur la base de la clause de non-concurrence notamment, certains auteurs ont vu dans la contrepartie une manifestation de la théorie de la cause (*ibid.* n° 698 et s., p. 488 et s.). La contrepartie formerait la cause de l'obligation additionnelle (S. TOURNAUX, préc.) du salarié de « mise à disposition passive » (A.-A. HYDE, *op. cit.* n° 698, p. 488.) ou « d'immobilisation » de la force de travail (F. ROSA, préc.).

2551. Cass. Soc., 10 juillet 2002, n° 00.45-135 ; *Bull. civ.*, V, n° 239 ; Cass. Soc., 17 décembre 2004, n° 03-40.008, *Bull. civ.*, V, n° 346 ; Cass. Soc., 7 mars 2007, n° 05-45511 ; *Bull. civ.*, V, n° 44.

2552. Cass. Soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865 à 9 ; *Bull. civ.*, V, n° 86. L'occupation du domicile à des fins professionnelles relève d'une « immixtion dans la vie privée » que le salarié n'est pas tenu d'accepter (Cass. Soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.727 ; *Bull. civ.*, V, n° 292.)

2553. Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212 ; *Bull. civ.*, V, n° 47 ; *RDT*, 2010, p. 446, note Florence CANUT ; *Droit social*, 2010, p. 581, obs. Philippe FLORÈS et Sabine MARIETTE ; *JSL*, 2010, 214, note Jean-Philippe LHERNOULD ; *JCP S*, 2010, 1170, note François DUMONT ; *SSL*, 2010, 1448, note Jacques BARTHÉLÉMY ; *Gaz. Pal.*, 2010, 162, p. 33, note Jean-Sébastien LIPSKI. Cet arrêt préfigure la formule retenue par l'arrêt du 29 juin 2011 rattachant la durée maximale de travail et la durée minimale de repos à l'exigence constitutionnelle de protection de la santé : Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107 ; *Bull. civ.*, V, n° 181.

2554. Le droit de l'environnement connaît également des formes de compensation *ex post*, en cas d'atteinte accidentelle à l'environnement : A. VAN LANG, préc.

2555. A. FABRE, *op. cit.*

2556. *Ibid.*

2557. B. GÉNIAUT, *op. cit.* n° 695 et s., p.375 et s. L'auteur fonde notamment sa distinction sur l'analyse de l'article L. 114-5 du code de l'action sociale et des familles. Dans son premier alinéa, il affirme que « nul ne peut se prévaloir d'un préjudice du seul fait de sa naissance ». La faute médicale peut fonder une réparation, en revanche, elle n'inclut pas les « charges particulières découlant, tout au long de la vie de l'enfant, de ce handicap ». Ces charges relèvent de la *compensation* par la solidarité nationale (al. 3).

forme que ce soit, visant à rétablir l'équilibre entamé par l'*atteinte licite* à un *patrimoine*, à un *droit*, à une *liberté* ou à un *intérêt*.

901. Les réflexions doctrinales croisées sur la compensation des atteintes normales en droit de l'environnement et en droit du travail offrent une voie pour saisir une modalité particulière de la prévention attachée aux personnes. Ni réparation des atteintes à la santé ou du manquement à l'obligation de prévention de l'employeur, ni prise en charge des accidents du travail et maladies professionnelles²⁵⁵⁸, le droit de la santé au travail comprend un ensemble de mécanismes de compensation de l'usure licite des travailleurs.

Le rattachement de la compensation à la prévention peut surprendre. En effet, *prix de l'atteinte licite*²⁵⁵⁹, la compensation ne vise pas à éviter le préjudice prévisible et potentiel en agissant à la source. Pourtant, en anticipant le résultat de l'atteinte, elle vise à en réduire les effets négatifs²⁵⁶⁰ et ne peut être de ce fait exclue du champ de la prévention des risques professionnels. Plus encore, la compensation n'implique pas nécessairement une contrepartie pécuniaire. Elle peut prendre la forme de mesures variées qui visent à réduire l'atteinte non pas seulement symboliquement par la contrepartie pécuniaire, mais aussi matériellement. Ainsi, la compensation peut viser à réduire, non pas la probabilité de réalisation du risque, mais bien sa gravité²⁵⁶¹. En ce sens, elle pourrait se rattacher à la prévention des atteintes à la santé.

Toutefois, cette forme de prévention ne permet pas de réduire les risques directement à la source. Ici, se dévoile l'originalité de la compensation comme mode de prévention des risques professionnels. Elle permet de réduire la probabilité de réalisation ou la gravité du risque en intervenant sur les travailleurs eux-mêmes. La compensation ne paraît plus tenir pour une modalité de la prévention la seule attribution de contreparties, mais par leurs modalités d'usage permettant au travailleur d'éviter les risques professionnels. La compensation semble ainsi jouer comme une voie d'éloignement et de mise à l'écart des travailleurs de la source des risques professionnels.

Les termes de la compensation (§1) permettent de saisir comment les contreparties, inscrites dans des comptes, peuvent être utilisées (§2) et ainsi permettre au travailleur de choisir de s'éloigner de l'organisation du travail.

2558. La prise en charge de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ne relève pas, à la différence du handicap, d'une forme de compensation. Il s'agit bien de la *réparation* d'un préjudice, justifiant l'application du principe de réparation intégrale du préjudice. Le régime repose sur la *responsabilité sans faute* de l'employeur fondée sur le risque professionnel : Yves SAINT-JOURS, Nicolas ALVAREZ et Isabelle VACARIE, *Traité de sécurité sociale. Les accidents du travail*, LGDJ, T. III, Paris, 1982, p. 13. Un auteur, relevant le métissage de ce système le qualifie de « régime de responsabilité à caractère social » : Joseph MORIN, « Changer le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles ? », *RDSS*, 2018, p. 633.

2559. A. FABRE, *op. cit.*

2560. M. LUCAS, *op. cit.* n° 74 et s., p. 66 et s. Pour l'auteur, les mesures compensatoires en droit de l'environnement ne sont pas à proprement parler des mesures de prévention. Pourtant intégrées au triptyque ERC (éviter, réduire, compenser), ces mesures se rattachent pour l'article L. 110-1, II, 2° au principe d'action préventive. Dans le sens d'une intégration au moins partielle de la compensation dans le champ de la prévention : P. Steichen, *op. cit.*

2561. En droit de l'environnement, la compensation est associée à un bilan « globalement positif », sans pertes nettes : A. VAN LANG, préc. Sur la base de l'article R. 4324-2 du code du travail, l'INRS utilise le terme de « mesures compensatoires » pour évoquer les mesures de prévention qui doivent être prises lorsqu'un équipement de travail ne peut être muni d'un dispositif de sécurité (vitesse lente, commande à action maintenue ...) : *Sécurité des machines. Prévention du risque mécanique*, ED 6122, INRS, 2018.

§ 1. Les termes de la compensation

902. La compensation comme mode de prévention des risques professionnels désigne les contreparties aux atteintes licites à la santé et à la sécurité des travailleurs. Les atteintes licites et les contreparties forment ainsi les termes de l'équation. La compensation nécessite une double évaluation. Elle suppose d'identifier l'atteinte licite à la santé ou à la sécurité, et de fixer le « prix » de l'usure professionnelle qui en résulte. La logique de compensation en matière de santé et de sécurité au travail peut être interrogée à l'aune de l'objet compensé (A), et à l'aune des formes prises par les contreparties (B). Par là, se dévoilent les aspects du travail et de son organisation qui sont susceptibles d'ouvrir droit à une compensation, et les modalités de l'objectivation des forces et des capacités de résistance d'un travailleur à des conditions de travail susceptibles d'avoir une incidence négative sur sa santé.

A. Les objets de la compensation

903. Les mécanismes de compensation visant l'atteinte licite à la santé et à la sécurité s'orientent vers l'atteinte au droit au repos (1), et la pénibilité d'autre part (2).

1. La compensation des atteintes au droit au repos

904. Le droit du temps de travail constitue un terrain privilégié de la compensation d'une atteinte licite, susceptible d'engendrer une usure de la force de travail. La réduction du temps de repos et l'altération du repos, sont les deux modalités d'atteinte licite au droit au repos susceptibles d'être compensées.

905. La compensation des réductions du temps de repos. Parmi les compensations de la réduction du temps de repos, certaines sont liées à des dérogations autorisées aux durées maximales de travail et aux durées minimales de repos, protégées par la directive communautaire du 4 novembre 2003. Y sont incluses les contreparties liées aux dérogations au repos dominical²⁵⁶² ou au temps de pause²⁵⁶³. La chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de lier explicitement temps de travail et protection de la santé à propos des repos compensateurs liés à la suppression licite des temps de pause à la RATP²⁵⁶⁴. En ce sens, les contreparties et repos compensateurs constituent une compensation de l'atteinte licite au droit au repos et à la santé.

906. Certaines contreparties sont liées à l'augmentation du temps de travail, dans la limite des durées maximales de travail et des durées minimales de repos. Toutes ne semblent cependant pas liées

2562. Dans les commerces de détail alimentaire, art. L. 3132-13 c. trav. Dérogations accordées sur un fondement géographique, art. L. 3132-25-3 c. trav. Dérogations accordées par le maire : art. L. 3132-27 c. trav. Le code des transports prévoit que lorsque le repos hebdomadaire est différé l'accord collectif, ou à défaut l'employeur, doit prévoir des « mesures compensatoires », art. L. 5544-18 c. trans.

2563. L'article L. 3121-16 du code du travail, imposant un temps de pause vingt minutes toutes les six heures de travail ne souffre en principe aucune dérogation. Cependant, celles-ci sont permises par la directive du 4 novembre 2003 qui dans son article 17.2, précise qu'elles doivent alors faire l'objet d'un repos compensateur.

2564. Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212 ; *Bull. civ.*, V, n°47 ; F. CANUT, Note sous Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, préc ; P. FLORÈS et S. MARIETTE, Obs. sous Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, préc ; J.-P. LHERNOULD, Note sous Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, préc ; F. DUMONT, Note sous Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, préc ; J. BARTHÉLÉMY, Note sous Cass. Soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, préc ; J.-S. LIPSKI, Note sous Cass. Soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, préc.

avec la même vigueur à l'atteinte au droit au repos et à la protection de la santé. Les différentes modalités de compensation des heures supplémentaires en offrent une illustration.

Les heures supplémentaires constituent des heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires²⁵⁶⁵. On distingue les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel fixé par accord collectif²⁵⁶⁶, et celles accomplies en dehors de ce contingent. Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel ouvrent droit à une majoration de salaire qui peut être remplacée en tout ou partie par un repos compensateur équivalent²⁵⁶⁷. Les heures accomplies au-delà du contingent annuel ouvrent droit, outre aux majorations salariales, à une contrepartie obligatoire en repos²⁵⁶⁸. En matière d'heures supplémentaires, trois formes de contreparties existent : les majorations salariales, le repos compensateur de remplacement des majorations salariales, et la contrepartie obligatoire en repos, ou repos compensateur de complément, qui s'ajoute aux majorations salariales.

Le repos compensateur de remplacement pour les heures contingentées, analogue en cela aux *majorations* salariales²⁵⁶⁹, vise alors moins la compensation de l'allongement du temps de travail, qu'une incitation à un moindre recours aux heures supplémentaires. La contrepartie en repos des heures supplémentaires contingentées relèverait d'abord d'un souci de politique de l'emploi et de partage du temps de travail²⁵⁷⁰. En revanche, pour les heures supplémentaires non contingentées, la contrepartie obligatoire en repos, s'ajoutant aux majorations salariales sans les remplacer, paraît bien une forme de compensation de l'allongement de la durée du travail²⁵⁷¹.

907. La réduction du temps de repos, directe ou indirecte, même si elle n'a pas pour effet de dépasser les durées maximales de travail ou d'entamer les durées minimales de repos, constitue une atteinte au droit au repos et à la protection de la santé. Licite, elle implique néanmoins une usure des travailleurs susceptible de dégrader leur état de santé. En cela, elle justifie une compensation.

La compensation prend également pour objet des temps qui, quoique n'entamant pas la durée du repos, en altèrent la qualité.

908. La compensation des altérations du temps de repos. Le droit du temps de travail distingue le temps de travail effectif du temps de repos. La notion de temps de travail effectif est liée au temps de la mise à disposition²⁵⁷². Cependant, certains temps, quoique comportant des sujétions,

2565. Art. L. 3121-28 c. trav.

2566. Art. L. 3121-33

2567. Art. L. 3121-28 c. trav.

2568. Art. L. 3121-30 c. trav.

2569. L'article L. 3121-38 vise une majoration salariale et non une compensation ou contrepartie. À s'en tenir aux termes, la majoration salariale ne constitue donc pas la compensation d'une atteinte à un droit ou une liberté.

2570. La création du repos compensateur par la loi du 16 juillet 1976 visait d'une part à compenser un temps de travail éprouvant, et d'autre part à limiter l'allongement de la durée du travail mieux que les majorations salariales, et ainsi inciter les employeurs à embaucher plutôt qu'à recourir aux heures supplémentaires. Franck MOREL, « Repos ou argent ? Un arbitrage variable dans le droit de la durée du travail », *Droit social*, 2005, p. 625. n° 97 ; Michel MORAND, « Temps de travail. Durée », in *JurisClasseur Travail traité*, Fasc. 21-14, LexisNexis, 2018.

2571. Reste alors entière la question posée par les requérants dans la décision du Conseil constitutionnel du 7 août 2008 relative au rôle de la négociation collective dans la fixation du contingent annuel et des modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos. L'exigence constitutionnelle de protection de la santé ne manque-t-elle pas de garanties légales ?

2572. Art. L. 3121-1 c. trav. : « La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de

n'en sont néanmoins pas considérés comme du temps de travail effectif à raison de leur caractère improductif²⁵⁷³. Tel est le cas des temps d'habillage et déshabillage, des temps de douche, des temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, ou des périodes d'astreintes. Si ces temps ne sont pas des temps de travail effectif, constituent-ils pour autant des temps de repos ? Le droit du travail, interne comme communautaire, adopte une approche binaire de la distinction entre temps de travail et temps de repos²⁵⁷⁴. Il n'existe pas de temps de « troisième type »²⁵⁷⁵ qui ne soit ni du temps de travail ni du temps de repos²⁵⁷⁶. Ces différents temps, exclus de la qualification de temps de travail effectif, sont ainsi assimilés à du temps de repos²⁵⁷⁷, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires²⁵⁷⁸.

Cependant, ce ne sont pas des temps entièrement libres. Ils sont porteurs de sujétions qui altèrent la qualité du repos. À ce titre, ils peuvent faire l'objet de compensation. Tel est le cas des temps d'habillage lorsque le port d'une tenue est imposé et que les opérations doivent avoir lieu sur le lieu de travail, à raison d'une norme ou à raison des circonstances de particulière insalubrité du travail²⁵⁷⁹. Il en est de même des temps consacrés à la douche, qui en cas de travaux insalubres et salissants sont rémunérés comme des heures normales de travail sans pour autant constituer du temps de travail effectif²⁵⁸⁰. Le temps de trajet, s'il dépasse le temps normal, fait l'objet de contreparties²⁵⁸¹. Les périodes d'astreintes, enfin, hors des périodes d'intervention considérées comme du temps de travail effectif, doivent faire l'objet d'une contrepartie²⁵⁸².

La compensation des atteintes à la qualité du temps de repos pourrait encore se manifester dans les contreparties accordées en cas de travail de nuit²⁵⁸³. La compensation d'un tel temps de travail désynchronisé s'apparente autant à la privation d'un repos nocturne²⁵⁸⁴ qu'à une compensation de la pénibilité.

.....
l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

2573. Anja JOHANSSON, « Le temps de travail effectif : temps productif ou temps « à disposition » ? », *D.*, 2006, p. 1711.

2574. La chambre sociale avait eu l'occasion d'affirmer que les périodes d'astreintes ne constituaient ni temps de travail effectif, ni du temps de repos : Cass. Soc., 4 mai 1999, 4 mai 1999, n° 96-43.037 ; *Bull. civ.*, V, n° 187. L'article L. 3121-10, introduit par la loi du 17 janvier 2013 contredit cette solution.

2575. Philippe WAQUET, « Le temps de repos », *Droit social*, 2000, p. 288.

2576. En ce sens : Jacques BARTHÉLÉMY, « Note sous CJCE, 3 octobre 2000, n° C-303/98, *SIMAP* », *Droit social*, 2001, 76.

2577. Par analogie avec l'astreinte, et quoiqu'aucune disposition législative n'en fasse mention, les temps d'habillage, de déshabillage, de douche ou de déplacement anormal, devraient également être considérés comme du temps de repos.

2578. C. const., Décision n° 2017-653 QPC, 15 septembre 2017, *Dispositions supplétives relatives au travail effectif et à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine*.

2579. Art. L. 3121-3 c. trav.

2580. Art. R. 3121-1 c. trav.

2581. Art. L. 3121-4 c. trav. C'est le cas également lorsque le temps de trajet est majoré en raison d'un handicap, art. L. 3121-5 c. trav.

2582. Art. L. 3121-9 c. trav. Néanmoins, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, rompant avec la jurisprudence de la chambre sociale antérieure, considère que la présomption d'imputabilité de l'accident du travail posée à l'article L. 411-1 du code du travail joue durant tout le temps d'astreinte : Cass. Civ. 2°, 2 novembre 2004, n° 02-31.098 ; *Bull. civ.*, II, n° 479 ; *JSL*, 2004, 157, note Marie HAUTEFORT ; 2005, p. 233, note Laurent MILET ; Yves SAINT-JOURS, « L'astreinte identifiée à une mission au regard de la présomption d'imputabilité », *D.*, 2005, p. 132.

2583. Art. L. 3122-8 c. trav.

2584. Cass. Soc., 17 mars 1988, n° 84-14.494 ; *Bull. civ.*, V, n° 194. « Attendu, cependant, que l'article 23 de la loi du 3 août 1981 a trait au taux et non à l'assiette des cotisations et que la notion de rémunération à laquelle elle se réfère est celle qui résulte de la réglementation régissant le SMIC ; que les majorations pour travail de nuit, le dimanche ou les

909. Comme pour la réduction du repos, l'altération de sa qualité peut affecter la santé des travailleurs et ouvre droit à une contrepartie. Le droit du temps de travail apparaît ainsi un terreau fertile pour la compensation. Liée aux modalités d'organisation du temps de travail, la logique de compensation semble d'abord prendre pour objet des aspects de la dimension technique de l'organisation du travail²⁵⁸⁵ lorsqu'ils ont des incidences négatives sur l'état de santé. Le lien entre la dimension technique de l'organisation du travail et la compensation est confirmé en matière de pénibilité.

2. La compensation de la pénibilité

910. Le terme de pénibilité évoque les tâches ou les conditions de travail porteuses de sujétions particulières²⁵⁸⁶, ou reconnues comme usantes pour les forces et la santé du travailleurs²⁵⁸⁷. La reconnaissance de la pénibilité et de ses incidences sur la santé, n'entraîne pas en tant que telle une prise en charge au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ou l'imputation de la responsabilité de l'employeur. L'article L. 4163-3 du code du travail précise ainsi que le seul fait pour l'employeur d'avoir déclaré l'exposition d'un travailleur aux facteurs de pénibilité « ne saurait constituer une présomption de manquement à son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs »²⁵⁸⁸. La pénibilité constitue en ce sens une atteinte reconnue à la santé, mais licite. Avec les atteintes au droit au repos, la pénibilité est également un terrain de choix pour la compensation en matière de santé.

911. La pénibilité des conditions de travail peut faire l'objet de contreparties en argent ou en repos, à l'image de la compensation des atteintes au droit au repos. Telle est le cas de la contrepartie due à raison du travail de nuit²⁵⁸⁹.

Cependant, la compensation de la pénibilité des tâches passe plus largement par d'autres mécanismes. Elle constitue historiquement un problème de la vieillesse ouvrière²⁵⁹⁰, la pénibilité se manifestant d'abord comme une réduction de l'espérance de vie selon les professions. La création de mécanismes de compensation de la perte ou de la réduction de l'espérance de vie prend la forme de dispositifs de retraite anticipée liées à l'exercice d'une profession ou d'un métier²⁵⁹¹. La

.....
jours fériés ne correspondent pas à un travail qui différerait de celui des périodes diurnes ou des jours ouvrables mais compensent la privation d'un repos nocturne, dominical ou légal en sorte qu'elles ne peuvent être prises en compte pour l'application du SMIC ; d'où il suit que la cour d'appel a fait une fausse application des textes susvisés ».

2585. Sur cette dimension de l'organisation du travail, *cf. supra*, n° 16, p. 23 et, n° 228, p. 136.

2586. Certaines primes contractuelles ou conventionnelles liées à la particularité des conditions de travail : primes de pénibilité, de salissure, de dangers, etc. Ces primes, lorsqu'elles ne forment pas la contrepartie du travail habituel visent à compenser des sujétions particulières. La distinction se donne à voir dans le contentieux relatif à l'assiette du SMIC (par exemple : Cass. Soc., 23 sept. 2009, n° 08-40.636 ; *Bull. civ.*, V, n° 205) ou à l'égalité de traitement entre salariés (par exemple : Cass. Soc., 2 mars 2016, n° 14-11.991 ; inédit.)

2587. *Cf. supra*, n° 281, p. 165 et s.

2588. Le terme de pénibilité a formellement disparu du code du travail, mais reste nécessaire pour désigner « certains facteurs de risques » pris au titre de ce compte. Art. L. 4161-1 c. trav., dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017.

2589. Art. L. 3122-8 c. trav.

2590. *Cf. supra*, n° 250, p. 151 et s.

2591. Le rapport Struillou de 2003 relatif aux retraites pour pénibilité utilise bien le terme de compensation tout en marquant une certaine distance, liée surtout aux formes de la compensation. « Si l'objectif est de compenser les écarts d'espérance de vie sans incapacité, la compensation de la pénibilité sous la seule forme de majoration du niveau de pension

compensation vise l'accumulation au bout d'une vie de travail de la fatigue et de l'usure liées à une profession ou des tâches pénibles.

La définition des facteurs de pénibilité par la loi du 9 novembre 2010²⁵⁹² et la création du compte personnel de prévention de pénibilité par la loi du 24 janvier 2014²⁵⁹³ marquent un tournant. La pénibilité y est associée aux tâches habituellement exercées²⁵⁹⁴. Les articles L. 4163-4 et suivants du code du travail prévoient que l'exposition aux facteurs de pénibilité au-delà de certains seuils ouvre droit à l'abondement en point du compte personnel de prévention. Ce compte est ouvert dès la première acquisition de droits et reste ouvert jusqu'à liquidation des droits à la retraite²⁵⁹⁵. L'abondement du compte s'effectue chaque année sur la base d'une déclaration dématérialisée d'exposition réalisée par l'employeur²⁵⁹⁶. Cette double caractéristique du compte personnel de prévention manifeste un « changement de logique »²⁵⁹⁷ par rapport aux dispositifs historiques de retraite anticipée. Le compte, ouvert jusqu'à la retraite, continue d'entretenir une compensation des *effets accumulés de la pénibilité*. Mais, par l'abondement régulier du compte à raison de l'exposition annuelle aux facteurs de pénibilité, l'objet du compte est également la compensation des *effets immédiats de la pénibilité*.

912. La pénibilité des tâches, par les effets à long terme qu'elle entraîne, constitue une atteinte licite à la santé des travailleurs. Comme pour les atteintes au repos, la compensation de la pénibilité est liée aux tâches habituellement exercées par les travailleurs, à leur contenu, aux postures, aux choses utilisées ou aux rythmes de travail. Autrement dit, la compensation apparaît également prendre pour objet d'aspects de la dimension technique de l'organisation du travail. En se limitant aux atteintes au repos ou à pénibilité, il semble qu'une telle logique de compensation ne prenne pas en compte d'autres aspects du travail liés aux relations sociales et hiérarchiques ou à certaines méthodes et pratiques managériales. En cela, la compensation paraît pour l'essentiel arrimée à une conception des risques physiques et à leurs effets sur les corps des travailleurs.

.....
est évidemment inappropriée. Ajoutons qu'un tel choix peut susciter des dérives, la pénibilité étant alors « instrumentalisée » pour obtenir une majoration du niveau des pensions ». Le rapport s'oriente plutôt vers un système de « bonification des durées de cotisation ». Yves STRUILLON, *Pénibilité et retraites*, Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, avril 2003, p. 34. Dans le même sens, l'article L. 4163-4 du code du travail, relatif à l'abondement du compte personnel de prévention en exclut du bénéfice : « les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation [souligné par nous] des effets de l'exposition à certains risques professionnels ».

2592. Dans son article 86, un dispositif expérimental de compensation et d'allègement de la charge de travail par accord collectif de branche. L'allègement de la charge de travail peut constituer un passage à temps partiel ou l'exercice d'une mission de tutorat. La compensation de la pénibilité peut être constituée par le versement de primes ou l'attribution de jours supplémentaires de repos, versés au compte épargne temps. L'ensemble de ces dispositions relatives à la compensation de l'exposition à la pénibilité préfigurent la création du C3P.

2593. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ; *JORF* n°0017, 21 janvier 2014, p. 1050.

2594. Sur cette évolution, cf. *supra*, n° 298, p. 172 et s.

2595. Art. L. 4163-5 c. trav.

2596. Art. D. 4163-31 c. trav.

2597. Nicolas CHENEVOY, « La pénibilité : changement de logique », *Gaz. Pal.*, n° 171, 2014, p. 15.

B. Les formes des contreparties

913. La compensation suppose de déterminer une contrepartie jugée équivalente à l'attente licite à la santé ou au repos. La détermination d'une telle contrepartie repose sur une objectivation et même une quantification de l'usure du travailleur générée par des tâches ou des modalités d'organisation du temps de travail. Sous ce caractère commun, les contreparties prennent des formes variées. À la contrepartie en *argent* ou en *repos*, classiques dans le droit du temps de travail (1), le compte personnel de prévention de la pénibilité a ajouté les *points* (2).

1. La contrepartie en argent ou en repos des atteintes licites au droit au repos

914. Les atteintes licites au droit au repos, qu'il s'agisse de son altération ou de sa réduction, sont compensées sous deux formes : la contrepartie en argent ou en repos. Ces deux formes de compensation font l'objet d'un « arbitrage [qui] est variable »²⁵⁹⁸.

915. **La préférence relative de la contrepartie en repos.** Dans nombre de cas, le législateur ne tranche pas entre ces deux formes. Le temps d'habillage et de déshabillage imposé, le temps anormal de trajet lorsqu'il n'est pas dû à un handicap²⁵⁹⁹, et les astreintes²⁶⁰⁰ doivent ainsi faire l'objet de contreparties « soit sous forme de repos, soit sous forme financière »²⁶⁰¹.

Le législateur paraît parfois marquer une préférence pour l'une ou l'autre de ces formes. Ainsi, le travail de nuit est compensé par un repos et, « le cas échéant », sous forme de compensation salariale²⁶⁰². Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, cette formule implique que « la contrepartie dont doivent obligatoirement bénéficier les travailleurs de nuit, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, doit être prévue sous forme de repos compensateur, à laquelle peut s'ajouter, le cas échéant, une compensation salariale »²⁶⁰³. Ni accord collectif d'entreprise, de branche, ni l'employeur, par décision unilatérale ne peuvent supprimer complètement le repos compensateur en matière de travail de nuit. À l'inverse, les heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel font l'objet d'une majoration salariale, pouvant être remplacée « le cas échéant » et « en tout ou partie » par un repos compensateur de remplacement²⁶⁰⁴. Il revient à l'accord collectif d'entreprise ou à défaut à l'accord de branche de trancher. À défaut, l'employeur

2598. F. MOREL, préc.

2599. Art. L. 3121-4 c. trav. À défaut de contrepartie fixée par accord collectif d'entreprise ou à défaut d'accord de branche, les contreparties doivent être prévues par le contrat de travail ou fixée par l'employeur après consultation du comité social économique (art. L. 3121-7 et art. L. 3121-8 c. trav.).

2600. Art. L. 3121-9 c. trav. Les compensations sont prévues par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par accord collectif de branche. En l'absence d'accord, l'employeur définit les compensations après avis du comité social et économique et information de l'inspecteur du travail (art. L. 3121-11 et art. L. 3121-12 c. trav.).

2601. La formule, inversée en matière d'astreintes, est utilisée à propos de ces temps.

2602. Art. L. 3122-8 c. trav. Par dérogation, dans certaines activités, lorsque la durée du travail de nuit est inférieure à la durée légale, les contreparties ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur (art. L. 3122-9 c. trav.).

2603. Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-42.307 ; *Bull. civ.*, V, n° 227 ; *JCP S*, 2006, 1515, avis Dominique ALLIX ; *Lexbase éd. sociale*, 2006, 223, note Sébastien TOURNAUX ; *JCP E*, 2006, 2731, note Gérard VACHET ; *RDT*, 2006, p. 322, note Marc VÉRICEL.

2604. Art. L. 3121-28 c. trav.

peut décider du remplacement de la majoration salariale par un repos compensateur si le comité économique et social ne s'y oppose pas²⁶⁰⁵.

Enfin, le législateur peut imposer une forme unique de compensation. Les temps de douches imposés par la nature des travaux sont rémunérés au tarif normal des heures de travail, sans pour autant constituer du travail effectif²⁶⁰⁶. Plus nombreuses sont les compensations imposées sous forme de repos. Le temps de trajet majoré du fait du handicap²⁶⁰⁷, les heures supplémentaires accomplies hors du contingent²⁶⁰⁸, les dérogations au repos hebdomadaire²⁶⁰⁹ ou au temps de pause²⁶¹⁰ doivent impérativement être compensés sous forme de repos.

916. « L'arbitrage variable »²⁶¹¹ entre argent ou repos est-il susceptible de revêtir une certaine cohérence ou rationalité ? À première vue, le choix du législateur pourrait sembler tenir compte de l'intensité de l'atteinte au droit au repos et de sa connexion avec la santé. Sont obligatoirement compensées par des temps de repos les modalités d'organisation du temps de travail qui empiètent sur les durées minimales de repos (repos hebdomadaire et pauses), qui affectent substantiellement la durée effective du travail (heures supplémentaires hors contingent), ou qui ont des effets pathogènes pleinement reconnus (travail de nuit). Le repos compensateur, s'il est effectivement pris après une période de travail, pourrait permettre de rééquilibrer les effets délétères de l'altération du repos. Ainsi compris, il traduit l'idée d'une *compensation physiologique* entre l'usure et le repos. Le repos constituerait ainsi la forme compensatoire privilégiée lorsqu'est fortement en jeu la santé des travailleurs, ou, à tout le moins, la forme qui devrait être privilégiée²⁶¹².

917. Les incertitudes sur la quotité de la contrepartie. La compensation en repos, malgré la préférence que lui accorde le législateur pour les modalités d'organisation du temps de travail les plus attentatoires à la santé, ne garantit pas que le temps de repos soit suffisant. En effet, en dehors de la contrepartie obligatoire en repos des heures supplémentaires non contingentées, le législateur ne prévoit aucun minimum, et ce, y compris pour le travail de nuit²⁶¹³. Il revient en principe à la

2605. En matière d'heures supplémentaires, à condition que le comité économique et social ne s'y oppose pas (art. L. 3121-37 c. trav.). La décision unilatérale de l'employeur de remplacer la majoration salariale par un repos compensateur équivalent, ne procurant pas d'avantage aux salariés, est caduque lorsqu'intervient un accord collectif : Cass. Soc., 24 juin 2014, n° 13-10.301 à 13-10.304 ; *Bull. civ.*, V, n° 155 ; *RJS*, 2014, 10, p. 593 ; *Droit social*, 2014, p. 865, obs. Paul-Henri ANTONMATTEI ; *JCP S*, 2014, 1446, note Bernard BOSSU ; *Cab. soc.*, 2014, 266, p. 513, note Florence CANUT ; *RDT*, 2014, p. 638, note Cécile NICOD ; *Lexbase éd. sociale*, 2014, 578, note Christophe RADÉ ; *RJS*, 2014/10, p. 567, avis Raphaël WEISSMANN.

2606. Art. R. 3121-1 c. trav.

2607. Art. L. 3121-5 c. trav.

2608. Art. L. 3121-30 c. trav. Elle est au minimum de 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés (art. L. 3121-38 c. trav.). Un accord collectif d'entreprise, ou à défaut un accord collectif de branche peut prévoir des contreparties plus importantes (art. L. 3121-33 c. trav.)

2609. Dans les commerces de détail alimentaire, art. L. 3132-13 c. trav. Dérogations accordées sur un fondement géographique, art. L. 3132-25-3 c. trav. Dérogations accordées par le maire : art. L. 3132-27 c. trav.

2610. Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212 ; *Bull. civ.*, V, n°47.

2611. F. MOREL, préc.

2612. *Ibid.* ; A. FABRE, *op. cit.*

2613. Le travail en soirée prévoit par contre un repos compensateur d'une durée équivalente au nombre d'heures travaillées entre 21h et minuit : art. L. 3122-4 c. trav.

négociation collective de définir la quotité de ces contreparties. Le juge peut toutefois fixer le montant de la contrepartie en l'absence d'accord, de mention contractuelle ou de décision de l'employeur²⁶¹⁴.

L'incertitude sur la quotité de la contrepartie dévoile bien plus qu'une variation du « prix » de l'atteinte licite au droit au repos d'une entreprise à l'autre. La contrepartie, en effet, est le pendant quantifiée de l'usure du travailleur générée par des modalités d'organisation du travail. Autrement dit, l'absence de définition légale de la quotité des contreparties permet une objectivation des forces et des capacités de résistance du travailleur, variable d'une entreprise à l'autre, sans que le législateur n'en fixe les lignes directrices. La compensation presque physiologique entre la réduction ou l'altération du repos et l'usure générée paraît de ce fait un peu malmenée.

Les contreparties en points de la pénibilité constituent également une déconnexion entre l'objet de la compensation et les formes de la contrepartie.

2. Les contreparties en point de la pénibilité

918. La compensation de la pénibilité exceptionnelle des conditions de travail prend parfois la forme d'une contrepartie financière sous forme de prime. La compensation de la pénibilité habituelle du travail emprunte, elle, historiquement la forme de modalités de départ anticipé à la retraite²⁶¹⁵. Elle demeure une voie de la compensation de la pénibilité tout au long de la vie²⁶¹⁶. La loi du 20 janvier 2014, a créé une nouvelle forme de compensation de la pénibilité avec le compte personnel de prévention de la pénibilité²⁶¹⁷. L'exposition aux facteurs de pénibilité est compensée, année par année, sous forme de *points*.

Le compte personnel de prévention concerne les travailleurs des employeurs de droit privé et le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, à l'exclusion des salariés affiliés à certains régimes spéciaux de retraite qui comportent un dispositif spécifique

2614. Par exemple en matière de temps d'habillage et de déshabillage : Cass. Soc., 16 janvier 2008, n° 06-42.983 ; *Bull. civ.*, V, n° 11 ; *RJS*, 2008, 4, p. 337 ; *Lexbase éd. sociale*, 2008, 290, note Stéphanie MARTIN-CUENOT. Cass. Soc., 16 mars 2016, n° 14-16.354 14-16.355 14-16.356 14-16.358 14-16.360 14-16.362 14-16.363 ; inédit. Une incertitude demeure : le juge peut-il moduler la quotité de la contrepartie en argent ou en repos si elle est manifestement insuffisante ?

2615. Cf. *supra*, n° 250, p. 151 et s.

2616. Les assurés relevant du régime général (art. L. 351-1-4 c. s. s.) et du régime agricole (art. L. 742-3 c. rural) peuvent demander la liquidation de leur pension de retraite à 60 ans lorsqu'ils justifient d'une incapacité permanente d'au moins 20 % causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle (art. L. 351-1-4, I c. s. s.). Les assurés justifiant d'une incapacité comprise entre 10 % et 20 % peuvent accéder à ce dispositif lorsqu'elle est directement liée à l'exposition à un facteur de pénibilité listé à l'article L. 4161-1 du code du travail (art. L. 351-1-4, II c. s. s.). L'effectivité du lien doit être établie par une commission pluridisciplinaire dont l'avis s'impose à l'organisme débiteur de la pension de retraite. L'ordonnance du 22 septembre 2017 a assoupli les conditions d'abaissement de l'âge de départ à la retraite pour les assurés justifiant d'un taux d'incapacité similaire d'au moins 10 %, consécutif à une maladie professionnelle liée à l'exposition aux contraintes physiques marquées ou à l'environnement physique agressif. La durée d'exposition à l'un de ces facteurs peut être inférieure à dix-sept ans, et l'avis de la commission pluridisciplinaire n'est pas requis. Les conditions restrictives d'accès à ce dispositif sont de nature à en limiter la portée. Camille-Frédéric PRADEL, Perle PRADEL-BOUREUX et Virgile PRADEL, « Santé et sécurité au travail. Pénibilité au travail », in *Juriclasser Travail Traité*, Fasc. 20-45, LexisNexis, 2018 ; Cécile BROSSARD, « Le profil des premiers bénéficiaires de la retraite pour incapacité permanente liée à une carrière pénible (loi de 2010) », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 133.

2617. L'exposé des motifs de la loi du 20 janvier 2014 mentionne la « prévention indispensable de la pénibilité lors de la carrière et la réparation dans le cadre de la retraite ». Le rapport Issindou utilise le terme de compensation (de l'espérance de vie). M. ISSINDOU, C. PLOTON, S. FANTONI-QUINTON, A.-C. BENSADON et H. GOSSELIN, préc. Depuis l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 précitée, le compte est désormais connu sous le nom de compte personnel de prévention (C2P).

de reconnaissance et de compensation de la pénibilité²⁶¹⁸. Le compte est ouvert dès qu'un salarié a acquis des points. Les droits restent acquis jusqu'à leur liquidation ou l'admission à la retraite du salarié²⁶¹⁹.

919. L'exposition au-delà de seuils²⁶²⁰, après application des mesures collectives et individuelles de protection, à certains facteurs de pénibilité énoncés à l'article L. 4161-1 du code du travail, ouvre droit à l'abondement en points de ce compte²⁶²¹. La cinquième ordonnance du 22 septembre 2017 limite le champ d'application du dispositif aux activités exercées en milieu hyperbare, aux températures extrêmes, au bruit, au travail de nuit, au travail en équipes successives alternantes et au travail répétitif. Elle en exclut la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, l'exposition aux vibrations mécaniques ou aux agents chimiques dangereux²⁶²².

L'employeur déclare chaque année les expositions, de façon dématérialisée par le biais de la déclaration sociale nominative. Sur cette base, la Caisse nationale d'assurance maladie, gestionnaire du dispositif²⁶²³ inscrit les points acquis. Le salarié acquiert quatre points lorsqu'il est exposé une année à un seul facteur de pénibilité et huit points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs²⁶²⁴.

920. La computation en points introduit une évolution substantielle de la compensation de la pénibilité, et peut-être à terme d'autres objets. En effet, à la différence du repos²⁶²⁵, le point ne traduit en lui-même aucune équivalence d'ordre matériel ou physiologique entre l'objet de la compensation et la forme de la contrepartie. En lui-même, le point ne représente rien. Il ne constitue qu'une valeur permettant son échange contre l'accès à un ensemble de mesures.

2618. Art. L. 4163-4 c. trav. La liste des salariés exclus de ce dispositif est fixée à l'article 1^{er} du Décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014 fixant la liste des régimes spéciaux de retraite mentionnée à l'article L. 4162-1 du code du travail ; *JORF* du 27 décembre 2014, p. 22511.

2619. Art. L. 4163-5 c. trav. Sous l'empire de la loi du 20 janvier 2014, le dispositif était financé par une double cotisation patronale, affectée à un fonds spécial, géré par la CNAV. Depuis la cinquième ordonnance du 22 septembre 2017, le dispositif est géré par la CNAM (art. L. 4163-21 c. trav.). Il est financé par une majoration de la cotisation AT-MP (la majoration M4, art. D242-6-9, 4^o).

2620. Art. D. 4163-2 c. trav. Sur les seuils d'exposition à la pénibilité, *cf. supra*, n° 722, p. 383 et s. Et sur la définition des facteurs de pénibilité, *cf. supra*, n° 301, p. 173 et s.

2621. Art. L. 4163-1 c. trav.

2622. Art. L. 4163-1 c. trav.

2623. Depuis la cinquième ordonnance du 22 septembre 2017 et le décret n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ; *JORF* du 28 décembre 2017. Antérieurement, il s'agissait de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). Si ce « rapatriement » accentue la lisibilité du dispositif en en faisant d'abord une question de santé au travail plutôt que de retraite, il est serait de nature à accentuer la réparation/compensation plutôt que la prévention : Pierre-Yves VERKINDT, « Les conditions de travail et la santé au travail dans les ordonnances du 22 septembre 2017 : faut-il mouiller son mouchoir ? », *Droit social*, 2018, p. 41.

2624. Art. D. 4163-9 c. trav. Les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure à une année civile voient leur compte abondé au prorata du temps d'exposition. Chaque période de trois mois permet l'acquisition d'un point sur le compte de prévention, et deux points en cas de polyexposition (art. D. 4163-9 c. trav.). En outre, les salariés âgés d'au moins 52 ans au 1^{er} janvier 2015 voient leurs points multipliés par deux (art. R. 4163-10 c. trav.)

2625. Sous réserve de son inscription au compte épargne-temps et de sa possible monétisation, *cf. infra*, n° 927, p. 489 et s.

Conclusion de paragraphe

921. L'analyse des termes de la compensation permettent d'éclairer plus avant l'équation qui s'opère entre les atteintes à la santé ou au repos et les contreparties équivalentes. La compensation apparaît liée à certains aspects de la dimension technique de l'organisation du travail relative aux tâches ou à l'organisation du temps de travail. Les contreparties constituent des équivalents à l'usure du travailleur, objectivée et quantifiée pour être traduite en argent, en repos ou en point.

La compensation des atteintes à la santé repose sur l'articulation de la dimension technique de l'organisation du travail et de l'objectivation des forces et des capacités de résistance d'un travailleur à certains de ses aspects. Reste que la participation de la compensation à la prévention des risques professionnels apparaît encore obscure. En effet, si l'articulation de repos peut constituer une forme de compensation immédiate et d'ordre quasi physiologique, la contrepartie en argent et, plus encore, la contrepartie en point traduisent une déconnexion entre les objets et les formes de la compensation. Une telle déconnexion invite ainsi à analyser non pas seulement la forme de contrepartie, qui ne signifie rien par elle-même, mais les modalités de leur utilisation.

§2. La computation des contreparties et ses usages

922. La compensation des atteintes au repos ou celle de la pénibilité marque une tendance analogue à favoriser l'inscription des contreparties dans des comptes. Le compte épargne-temps et le compte personnel de prévention de la pénibilité constituent deux modalités distinctes de gestion des contreparties aux atteintes à la santé. Si leur fonctionnement, leur gestion, leur financement, et les modalités d'utilisation des unités inscrites diffèrent, il n'en reste pas moins qu'elles présentent quelques traits communs.

Au sein de ces comptes s'opère une déconnexion, non seulement entre l'objet de la compensation et les contreparties, mais également avec leur usage. La compensation ne semble plus considérée comme une fin, mais comme un moyen d'accès à un ensemble de mesures, qui pour certaines, empruntent au droit de la protection sociale²⁶²⁶. Plus que le « prix » de l'atteinte licite, il faut analyser ce qu'elle permet d'« acheter ». La computation des contreparties aux atteintes à la santé et au repos, et les usages qu'il peut en être fait, permettent d'éclairer la conception de la prévention qui se masque derrière la compensation.

L'usage des contreparties en repos dans le compte épargne-temps (A) et l'usage des points dans le compte de prévention de la pénibilité (B) semblent laisser le travailleur arbitre et gestionnaire de ses forces et de ses capacités de résistance (C).

2626. Sur la variété de nature de ces droits dans les comptes : Frédéric GUIOMARD, « La recomposition des solidarités : les mutations de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage », *RDSS*, 2014, p. 636 ; Frédéric GUIOMARD, « Le compte personnel d'activité : l'utopie d'un nouveau modèle d'emploi », *RDT*, 2016, p. 770.

A. L'usage des contreparties en repos dans le compte épargne-temps

923. Les contreparties en repos semblaient traduire une forme de compensation d'ordre physiologique²⁶²⁷ entre l'atteinte au repos et l'usure qui en résulte. Leur régime et leur modalité d'usage traduisent une réalité plus équivoque. Tout d'abord, l'effectivité de la prise de repos immédiatement après la période de travail qui constitue l'atteinte paraît incertaine (1). Une telle déconnexion entre l'objet de la compensation, la forme de la contrepartie et ses usages est encore plus forte avec la monétisation des repos dans le compte épargne-temps (2).

1. L'effectivité incertaine de la prise de repos après la période de travail

924. Lorsque le législateur privilégie la compensation sous forme de repos plutôt que sous forme pécuniaire, il ne garantit guère que le repos compensateur soit pris immédiatement après la période de travail. Pourtant, l'effectivité de la prise de repos constitue une modalité de prévention des effets de la privation ou de l'altération du temps de repos.

925. Dans une large mesure, le code du travail renvoie à la négociation collective le soin de fixer les modalités de prise des différents repos compensateurs. Le renvoi est explicite dans un certain nombre de cas. Dans d'autres cas, le silence du législateur appelle implicitement la négociation collective à se saisir du problème²⁶²⁸. Le législateur prévoit encore plus rarement des dispositions supplétives en l'absence d'accord collectif²⁶²⁹. Sauf en matière de repos dominical²⁶³⁰, le code du travail n'impose aucune prise de repos compensateur dans une période proche du temps qui a déclenché l'ouverture de ce droit. Les dispositions supplétives, prévues en l'absence d'accord collectif, imposent pour la prise de contrepartie obligatoire en repos, un délai de principe de deux mois. L'employeur peut toutefois repousser ce repos sous certaines conditions, sans excéder deux mois²⁶³¹.

926. Ces silences et incertitudes interrogent sur l'effectivité de la prise des repos compensateurs et sur les limites éventuelles de leur report. Pourtant, comme le souligne la Cour de justice de l'Union européenne dans l'arrêt *Jaeger* du 9 septembre 2003, les travailleurs doivent bénéficier de périodes de repos adéquates *effectives*, afin de récupérer de la fatigue engendrée par le travail, mais également *préventivement*, afin de réduire le risque que comporte l'accumulation de périodes de travail sans le repos nécessaire²⁶³². À ces fins, la Cour de justice ajoute, particulièrement à propos des périodes de repos compensateur prévues par dérogation aux dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire, que de « telles périodes de repos doivent succéder immédiatement au temps de travail qu'elles sont censées compenser, afin d'éviter la survenance d'un état de fatigue ou

2627. Cf. *supra*, n° 916, p. 484.

2628. Tel est le cas des contreparties en repos des temps d'habillage et de déshabillage, de temps anormal de trajet ou d'astreinte.

2629. En matière de contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent (art. L. 3121-39 c. trav., art. D. 3121-18 et s. c. trav.).

2630. Pour les dérogations au repos dominical, où le repos compensateur est pris par quinzaine et par roulement (dans les commerces de détail alimentaire, art. L. 3132-13 c. trav. ; dérogations accordées sur un fondement géographique, art. L. 3132-25-3 c. trav. ; dérogations accordées par le maire : art. L. 3132-27 c. trav.)

2631. Art. D. 3121-18 et s. c. trav. ;

2632. Point n° 92, CJCE, 9 septembre 2003, n° C-151/02, *Jaeger*.

de surmenage du travailleur en raison de l'accumulation de périodes de travail consécutives »²⁶³³. La Cour conclut en précisant qu' « [e] n règle générale, le fait de n'accorder de telles périodes de repos qu'à d'autres moments, ne présentant plus de lien direct avec la période de travail prolongée en raison de l'accomplissement d'heures supplémentaires, ne prend pas en considération de manière adéquate la nécessité de respecter les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs²⁶³⁴.

Si la Cour de justice vise dans cet arrêt les dérogations à la durée minimale quotidienne de repos de onze heures, et a eu l'occasion de se montrer sensible à garantir la prise effective des congés annuels²⁶³⁵, le raisonnement pourrait s'appliquer bien plus largement aux temps de repos qui visent à compenser l'atteinte au temps de repos et à préserver la santé. En effet, les réductions du temps de repos dans la limite de ces durées, ou même l'altération du temps de repos sont de nature à avoir des effets négatifs sur la santé des travailleurs pouvant être compensés par un repos pris immédiatement après la période en cause.

L'effectivité incertaine de la prise de repos immédiatement après l'atteinte licite au droit au repos paraît déjà marquer une certaine déconnexion entre l'objet de la compensation, la formes des contreparties et ses usages. Une telle déconnexion et l'effectivité de la prise du repos compensateur est rendue d'autant plus incertaine lorsque ces temps peuvent être affectés au compte épargne-temps.

2. La monétisation des repos compensateurs dans le compte-épargne temps

927. Introduit par la loi du 25 janvier 1994²⁶³⁶, le compte épargne-temps est un dispositif mis en place par accord collectif d'entreprise ou à défaut par accord collectif de branche, permettant au salarié « d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectés »²⁶³⁷. Les évolutions successives ont élargi le dispositif en assouplissant ses conditions d'abondement, et en multipliant les possibilités d'utilisation²⁶³⁸.

928. L'abondement du compte épargne-temps. Les contreparties en repos accumulés par le salarié au titre des atteintes au droit au repos peuvent largement être versées au compte épargne-temps. Le compte peut être abondé, en temps ou en argent, à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur pour les heures accomplies au-delà de l'horaire collectif. Le salarié peut affecter, dans les limites fixées par l'accord collectif, des temps de repos, et des éléments de sa rémunération.

2633. Point n° 94. Les points développent l'argumentaire.

2634. Point n° 97.

2635. CJCE, 16 mars 2006, aff. jointes C-131-04 et C-257-04. Pour certains auteurs, le report des congés devrait être examiné à l'aune de l'obligation générale de prévention de l'employeur : Odile LEVANNIER-GOUËL, « Le report de congés doit être examiné à l'aune de l'obligation de sécurité de résultat », *SSL*, 2014, 1642.

2636. Loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise ; *JORF* du 27 juillet 1994, p. 10832.

2637. Art. L. 3151-2 c. trav.

2638. Loi 2000-37 ; Loi 2003-47 ; loi 2005-296 ; loi 2008-111 et quelques modifications à la marge (à titre expérimental, L. 2014-873 et du 8 août 2016).

929. L'ancien article. L. 3152-1 c. trav. fixait une liste limitative des temps de repos pouvant être versés au compte épargne-temps. Supprimé par la loi du 20 août 2008, il n'existe plus, au moins textuellement, de limitation à l'abondement du compte, sauf pour les congés annuels. Il ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour la durée qui excède quatre semaines²⁶³⁹. Pour le reste, dans le silence du code du travail, il revient à la négociation collective le soin de définir les temps pouvant abonder le compte épargne-temps.

Toutefois, selon l'administration, « les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié ne peuvent être stockés sur un compte épargne-temps (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit) »²⁶⁴⁰. Rien n'interdit pourtant un tel abondement dans les dispositions légales et réglementaires. Selon la chambre sociale de la Cour de cassation, les repos quotidiens et hebdomadaires minimums, protégés par la directive du 4 novembre 2003, assurent « l'exigence constitutionnelle » de droit à la santé et au repos. Il ne peut y être dérogé que « dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur »²⁶⁴¹. La reconnaissance d'une telle fonction offre de solides arguments pour contester leur versement au compte épargne-temps²⁶⁴². Un tel abondement constituerait une violation du droit au repos.

En revanche, qu'en est-il des *compensations* aux *altérations* ou *réductions* du temps au repos ? La compensation en repos au travail de nuit, malgré la nocivité reconnue par le législateur de ce mode d'organisation, ne bénéficie pas des mêmes protections que les durées minimales de repos quotidiens et hebdomadaires. Le repos compensateur de remplacement et la contrepartie obligatoire en repos, des heures supplémentaires le sont encore moins. Sous l'empire de l'ancien article L. 3152-1 c. trav., ces temps pouvaient être versés au compte épargne-temps. Les compensations au temps d'habillage et de déshabillage, au temps de trajet anormal ou aux astreintes ne font l'objet d'aucune précision législative ou administrative. Ce silence doit se comprendre comme une habilitation implicite du législateur à la négociation collective. Les avantages et primes conventionnelles compensant la charge de travail pourraient également être versés au compte épargne-temps²⁶⁴³.

930. Les usages du compte épargne-temps. Il revient à la négociation collective de définir les conditions d'utilisation et de la liquidation du compte épargne-temps. Le compte épargne-temps avait vocation initialement à financer les périodes de congé non rémunéré²⁶⁴⁴. Les modalités

2639. Art. L. 3151-2, al. 2, c. trav. Sur la compatibilité de ces dispositions, dans leur rédaction issue de la loi du 8 février 2008, avec la directive communautaire du 4 novembre 2003 : Cass. Soc., 25 septembre 2013, n° 12-10.037 ; *Bull. civ.*, V, n° 213 ; *RJS*, 2013, 12, p. 744 ; *JCP S*, 2013, 1464, note Michel MORAND.

2640. Circ. DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, p. 23. Contra. Michel MORAND, « Temps de travail. Organisation », in *Jurisclasseur Travail traité*, 21-12, LexiNexis, 2018. n° 209

2641. Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107 ; *Bull. civ.*, V, n° 181 ; *JCP S*, 2011, 1332, note Jean-François AKANDJI-KOMBÉ ; *SSL*, 2011, 1499, comm. Marie-France MAZARS et Philippe FLORES.

2642. Florence CANUT, « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique », *Droit social*, 2010, p. 379. Pour certains auteurs, le régime spécial du 1^{er} mai (art. L3133-4 et s. c. trav.) interdirait également qu'il puisse être travaillé et versé au compte épargne-temps : N° 440-20 « Comment peut être alimenté le compte épargne-temps ? » in Alain DUPAYS et Jean-Julien JARRY, *Lamy Temps de travail*, Lamyline, 2018.

2643. Franck PETIT, « La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ? », *Droit social*, 2011, p. 262.

2644. Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Les fonctions du compte épargne-temps », *Droit social*, 1998, p. 547.

d'utilisation ont été progressivement élargies. La loi du 20 août 2008 a notamment permis la « monétisation » des temps de repos versés²⁶⁴⁵. Convertis en argent, les droits affectés au compte épargne-temps peuvent servir, avec l'accord de l'employeur, à compléter la rémunération du salarié ou à permettre de financer la cessation progressive de l'activité du salarié²⁶⁴⁶. Ils peuvent également contribuer au financement des prestations de retraite complémentaire ou aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCO)²⁶⁴⁷. En outre, les temps versés au compte épargne-temps peuvent permettre le don de jours de congés à un salarié²⁶⁴⁸.

931. L'abondement du compte épargne-temps par les compensations aux atteintes licites au temps de repos, et particulièrement par les repos compensateurs, est loin de constituer un simple mode de gestion des temps. L'abondement transforme le régime des prises de repos. Ainsi, la contrepartie obligatoire en repos des heures supplémentaires, une fois versée au compte épargne-temps, n'est plus sujette au régime supplétif d'utilisation, imposant un délai de deux mois et encadrant le report de ce repos²⁶⁴⁹. Le salarié est libre de son utilisation, sans que l'employeur puisse lui imposer de prendre les repos versés au compte épargne-temps²⁶⁵⁰. Plus encore, l'abondement modifie la nature des temps de repos versés. Les modalités variées d'utilisation du compte épargne-temps pour financer diverses mesures (retraite, formation, chèque emploi-service ...), y compris le versement d'une rémunération complémentaire constituent une monétisation des temps de repos. Ce faisant, ces différentes périodes de repos, versées au compte épargne-temps sont traitées comme des valeurs, des créances qu'il s'agit d'épargner²⁶⁵¹ et de capitaliser²⁶⁵².

932. Les temps de repos visant à compenser l'atteinte licite, par altération ou par réduction du droit au repos, constituent-ils encore des mesures de prévention ? La chambre sociale de la Cour de cassation, entraînant une conception restrictive de la connexion entre temps de travail, temps de repos, et protection de la santé, semble exclure que les modalités d'abondement et d'utilisation

2645. Alain DUPAYS, « Le compte épargne-temps devient plus attractif », *SSL*, 2009, 1389.

2646. La cinquième semaine de congés payés ne peut être monétisée (art. L. 3151-3, al. 2 c. trav.). Si la monétisation des repos affectés au compte épargne-temps peut permettre le versement d'un complément de rémunération, celui-ci n'intègre pas l'assiette de la contribution patronale au financement de l'assurance chômage, et partant, du congé de reclassement. En effet, « les sommes issues de l'utilisation, par le salarié, des droits affectés sur son compte épargne-temps, ne répondent à aucune périodicité de la prestation de travail ou de sa rémunération, puisque, d'une part, le salarié et l'employeur décident librement de l'alimentation de ce compte et, d'autre part, la liquidation du compte épargne-temps ne dépend que des dispositions légales et conventionnelles applicables » : Cass. Soc., 22 juin 2016, n° 14-18.675 ; *Bull. civ.*, V, n° 132 ; *JCP S*, 2016, act. 276 ; *RJS*, 2016, 10, p. 694 ; *JSL*, 2016, 415, obs. D. J.-P. Dans le même sens, ces sommes n'intègrent pas l'assiette de l'indemnité conventionnelle de licenciement, composée de la rémunération effective totale mensuelle du mois précédant le licenciement : Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-18.273 ; *Bull. civ.*, V, n° 192 ; *RJS*, 2013, 10, p. 604 ; *JCP E*, 2013, 1504, note Stéphane BÉAL et Cécile TERRENOIRE ; *JCP S*, 2013, 1489, note Laurent DRAI.

2647. Art. L. 3152-4 c. trav. À titre expérimental, la loi n° 2014-873 de 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes permet l'utilisation des droits affectés au compte épargne-temps, dans la limite de 50 %, pour financer les prestations de services payables en chèque emploi-service universel (services à la personne, assistants maternels, ...)

2648. Art. L. 1225-65-1 c. trav.

2649. Art. D. 3121-18 c. trav.

2650. Cass. Soc., 8 juin 2011, n° 10-11.979 ; *Bull. civ.*, V, n° 151 ; *RJS*, 2011, 8, p. 639 ; *JCP S*, 2011, 1399, note Alexandre BARÈGE ; *Procédures*, 2011, 8, p. 19, note Alexis BUGADA ; *Cah. soc.*, 2011, 233, p. 233, note Frédérique-Jérôme PANSIER ; Cass. Soc., 18 mars 2015, n° 13-19.206 ; *Bull. civ.*, V, n° 54 ; *JCP S*, 2015, 1157, note Franck MOREL ; *JSL*, 2015, 387, note Philippe PACOTTE et Stéphanie DAGUERRE ; *D.*, 2015, p. 336, obs. Marc VÉRICEL. L'employeur ne peut imposer la prise des temps de repos versés au compte que s'il s'agit des abondements réalisés à son initiative.

2651. Françoise FAVENNEC-HÉRY, « L'organisation du temps de travail au service de l'emploi », *Droit social*, 1996, p. 20.

2652. N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Les fonctions du compte épargne-temps », préc.

du compte épargne-temps puissent avoir une incidence sur la santé des travailleurs. Dans un arrêt du 17 décembre 2014, elle suggère que la violation des dispositions conventionnelles relatives au compte épargne-temps ne suffit à rendre illicite la convention de forfait-jours, puisqu'elles n'ont pas vocation à garantir la protection de la santé et de la sécurité²⁶⁵³. Pourtant, l'effectivité de la prise de repos après une période de travail qui le réduit ou l'altère, constitue une condition essentielle de préservation et de prévention de la dégradation de l'état de santé. Les modalités d'utilisation du compte ont de fait, une incidence sur la santé, malgré la conception restrictive que semble entretenir la Cour de cassation.

En effet, ces temps de repos, stockés et non convertis en congés, sont des temps travaillés, qui pourraient constituer une augmentation de la durée du travail²⁶⁵⁴. Disparaît ici en partie la dimension protectrice du temps de repos, qui ne saurait être limitée aux durées minimales quotidiennes ou hebdomadaires. Qui plus est, l'épargne de temps peut justifier un surinvestissement du salarié dans son travail²⁶⁵⁵. En effet, le compte-épargne temps et la monétisation des temps de repos, ou même leur « valorisation » monétaire impliquent que le salarié puisse renoncer à ses repos afin de financer diverses mesures. Une telle perspective apparaît sans doute contraire à la protection de la santé²⁶⁵⁶.

933. Mais le compte épargne-temps recèle une articulation plus complexe que la dichotomie allongement du temps de travail ou protection de la santé pourrait le laisser supposer de prime abord. Le dispositif, par la liberté d'utilisation des temps et des sommes versées au compte, permet en principe une maîtrise du salarié dans l'articulation des temps de travail et temps de vie personnelle²⁶⁵⁷, qui participe de la qualité de vie au travail²⁶⁵⁸. Dans cette perspective, la qualité de vie au travail s'entend d'un arbitrage laissé en partie au travailleur : « mieux vivre ou travailler plus ? »²⁶⁵⁹. Le compte épargne-temps paraît constituer ainsi un dispositif laissant au travailleur le choix, ou de travailler autant ou davantage, ou de réduire son temps de travail voire de s'éloigner de son activité professionnelle, par une variété de mesures allant de la prise de congé au financement de sa retraite. À travers le compte épargne-temps, la compensation des atteintes au droit au repos paraît ainsi dessiner une conception de la prévention en forme d'alternative : rester, ou se mettre à l'écart.

2653. Cass. Soc., 17 décembre 2014 n° 13-23.230 ; *Bull. civ.*, V, n° 307 ; *RDT*, 2015, p. 195, note Geneviève PIGNARRE ; *Lexbase éd. sociale*, 2015, 597, note Sébastien TOURNAUX. « [...] la cour d'appel a constaté que les modalités de mise en œuvre de ces dispositions conventionnelles ont été fixées, non par accord collectif, mais par une note de service ; que par ces motifs substitués d'office, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile, à ceux tirés de la violation des dispositions conventionnelles relatives au compte épargne-temps et justement critiqués par le moyen, l'arrêt se trouve légalement justifié »

2654. Françoise FAVENEC-HÉRY, « Vers l'autoréglementation du temps de travail dans l'entreprise », *Droit social*, 2005, p. 794.

2655. Timo GIOTTO et Jens THOEMMES, « La capitalisation du temps de travail », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 59-69, 2015, p. 113.

2656. Marc VÉRICEL, « La loi du 20 août 2008 relative au temps de travail : une loi de revanche ? », 2008, p. 574.

2657. Alexia GARDIN, « Temps de travail et temps familial : vers une articulation des temps », *Revue des politiques sociales et familiales*, 2003, p. 35. spé. p. 39-41

2658. F. FAVENEC-HÉRY, « Qualité de vie au travail et temps de travail », préc. Sur la qualité de vie au travail, *cf. supra*, n° 88, p. 63 et s.

2659. Timo GIOTTO et Jens THOEMMES, « Le compte épargne-temps : mieux vivre ou travailler plus ? », *Nouvelle revue du travail*, 11, 2017, [en ligne] mis en ligne le 3 novembre 2017, <http://journals.openedition.org/nrt/3279>, consulté le 4 mars 2019.

934. Si le compte épargne-temps bénéficie pour le moment à une part relativement réduite des salariés²⁶⁶⁰, il a été étendu aux fonctionnaires. Le compte sert de modèle à la prolifération des comptes en droit social, et notamment le compte de prévention de la pénibilité.

B. L'usage des points dans le compte personnel de prévention de la pénibilité

935. Créé par la loi du 20 janvier 2014²⁶⁶¹, le compte personnel de prévention se présente comme un *dispositif de financement de mesures de prévention* visant à réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité. Il présente toutefois une double particularité quant à la nature de ces mesures, et quant à leur articulation.

936. Le titulaire du compte personnel de prévention peut utiliser les points inscrits afin de financer une formation professionnelle « en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé » aux facteurs de pénibilité, de financer son passage à temps partiel ou de financer une majoration de sa durée d'assurance²⁶⁶². Un point, antérieurement à la réforme de 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, équivalait à vingt-cinq heures de formation. Désormais, un point équivaut à 375 euros de formation²⁶⁶³. Dix points permettent le financement de trois mois de passage à temps partiel équivalent à un mi-temps ou un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse²⁶⁶⁴.

937. Comme pour le compte épargne-temps, il revient au titulaire du compte de décider de l'affectation des points inscrits sur son compte aux différentes mesures de prévention²⁶⁶⁵. Cette autonomie est toutefois relative. Les vingt premiers points sont réservés au financement des heures de formation (soit 500 heures)²⁶⁶⁶. Cette prime à la formation est certainement inspirée de dispositifs législatifs étrangers, ou d'accords collectifs d'entreprise qui favorisent le reclassement des salariés au-delà d'une certaine durée d'exposition aux facteurs de pénibilité²⁶⁶⁷. Reste que malgré la prime à la formation, la mobilisation des points inscrits au compte personnel de prévention est à la discrétion de son titulaire.

Ces différentes mesures, financées par les employeurs par le biais de la tarification AT-MP, visent à réduire l'exposition aux facteurs de pénibilité, de façon immédiate ou de façon différée sans

2660. 12 % des salariés en 2011, DARES Analyse, *Heures supplémentaires et rachat de jours de congé : les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés*, juillet 2011, n° 054. Le dispositif concerne essentiellement les salariés des grandes entreprises : T. GIOTTO et J. THOEMMES, préc.

2661. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ; *JORF* n°0017, 21 janvier 2014, p. 1050.

2662. Art. L. 4163-7 c. trav.

2663. Art. R. 4163-11 c. trav., dans la rédaction issue du décret n° 2018-1256 du 27 décembre 2018 relatif à l'utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ; *JORF* du 28 décembre 2018. La valeur des points est réévaluée tous les trois ans dans les mêmes conditions que le compte personnel de formation (art. L. 6323-11 c. trav.).

2664. Art. R. 4162-4 c. trav. La prise en compte de la pénibilité, reste ainsi fortement liée au système de retraite. En dénote la gestion du dispositif par la CNAV jusqu'à l'ordonnance du 22 septembre 2017.

2665. Art. L. 4163-7 c. trav.

2666. Art. R. 4162-6 c. trav. À l'exception des salariés nés avant 1960 pour lesquels aucun point n'est réservé, ou les salariés nés entre 1960 et 1962 pour lesquels dix points seulement sont réservés.

2667. Yannick MOREAU, *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, Rapport de la Commission pour l'avenir des retraites remis au Premier MINISTRE, La Documentation française, juin 2013, p. 160-161.

changement d'emploi, ou bien de réduire l'intensité de l'exposition avec un changement d'emploi grâce à une formation professionnelle. Ces trois types de mesure ne visent pas une réduction à la source de la pénibilité, mais plutôt un éloignement du travailleur de celle-ci.

De telles possibilités de mobilisation du compte, sous les apparences du choix, mettent le travailleur dans une situation permanente d'arbitrage à l'égard des conditions de travail pénibles²⁶⁶⁸. Cette situation, analogue à l'arbitrage devant lequel est placé le travailleur avec le compte épargne-temps, traduit une évolution substantielle de la prévention reposant sur l'objectivation des forces et des capacités de résistance du travailleur aux tâches et aux conditions de travail usantes. Le titulaire de compte, semble être mis en demeure de gérer ses propres forces.

C. Le travailleur et la libre gestion de ses forces

938. Compte épargne-temps et compte de prévention de la pénibilité entretiennent une déconnexion forte entre l'*objet* de la compensation, sa *forme* immédiate sous forme de repos, d'argent ou de points, et les *usages* variés qui peuvent en être fait. Au-delà, ils placent le travailleur face à son « capital ».

939. **L'accumulation des droits au-delà de la relation de travail.** L'inscription dans des comptes des contreparties acquises au titre des atteintes au droit au repos ou au titre de l'exposition à des facteurs de pénibilité est loin de constituer un simple outil de gestion de ces contreparties et des droits qu'elles permettent de mobiliser²⁶⁶⁹. Ces comptes permettent une accumulation de droits mobilisables dans la durée. Ils peuvent être mobilisés immédiatement après avoir été acquis, mais aussi de façon différée, au cours de la relation de travail. Plus encore, ces comptes traduisent une tendance à la mobilisation de droits au-delà de la relation de travail qui les a vus naître.

Le compte épargne-temps, s'il est pour l'essentiel adossé au contrat de travail, offre des possibilités de portabilité et de transférabilité des droits inscrits²⁶⁷⁰. Les possibilités peuvent être organisées par accord collectif, ou à défaut elles sont définies par le code du travail²⁶⁷¹. Dans ce dernier cas, l'accord de l'employeur reste toutefois nécessaire. Les points inscrits sur le compte de prévention de la pénibilité sont, du fait de la loi, également intégralement transférables et peuvent être mobilisés jusqu'à la sortie du travailleur de l'activité par son admission à la retraite²⁶⁷².

2668. Annie JOLIVET, « Le compte personnel de prévention de la pénibilité : clefs de lecture d'un dispositif novateur », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 13.

2669. À l'évidence, nombre de mécanismes de compensation ne nécessitent pas une telle computation.

2670. Sur la distinction entre portabilité et transférabilité : Jean-Pierre LABORDE, « Le Compte personnel d'activité, annonciateur de la réforme de notre système de protection sociale ? », *Droit social*, 2016, p. 834.

2671. Art. L. 3153-2 c. trav. : « À défaut de stipulation conventionnelle prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par décret. »

2672. Art. L. 4163-5, al. 1 c. trav. : « Le compte professionnel de prévention est ouvert dès lors qu'un salarié a acquis des droits dans les conditions définies au présent chapitre. Les droits constitués sur le compte lui restent acquis jusqu'à leur liquidation ou à son admission à la retraite. »

Si la mobilisation des contreparties, par le truchement des comptes, peut s'opérer à tout moment d'une même relation de travail et potentiellement au-delà, l'*acquisition* de ces contreparties est fortement ancrée dans la relation de travail. Elles ne naissent pas uniquement au cours de la relation de travail entre un employeur et son salarié, mais sont arrimées à son exécution même. En effet, ce sont les particularités des tâches, des modalités temporelles de leur organisation qui dictent leur naissance. Compte épargne-temps et compte de prévention de la pénibilité s'apparentent ainsi à des *dispositifs d'épargne* de droits nés de la compensation de l'usure professionnelle²⁶⁷³.

La distinction entre les conditions d'acquisition et le régime de mobilisation des contreparties supporte une dernière distinction, plus paradoxale, entre l'objectivation de l'usure et l'appel à l'autonomie du travailleur dans la gestion de ses comptes.

940. Le travailleur et son capital. L'épargne des contreparties nées de la compensation de l'usure professionnelle laisse au titulaire du compte une forme d'autonomie dans sa mobilisation. Le titulaire choisit à quel usage il affecte ces contreparties²⁶⁷⁴. Il peut choisir le moment où il prend ses repos, leur transformation monétaire dans le compte épargne-temps, ou la conversion des points du compte personnel de prévention en heure de formation, en financement de trimestre de retraite ou de passage à temps partiel. Cette autonomie dans la mobilisation des comptes n'est cependant pas entière, elle reste encadrée. Une partie des points du compte de prévention de la pénibilité sont ainsi réaffectés à la formation professionnelle²⁶⁷⁵. Reste que l'autonomie dans la mobilisation des comptes serait le signe d'un renforcement de l'individu ou de la personne²⁶⁷⁶. Gagnant du terrain dans le droit de la protection sociale, elle favoriserait l'image du travailleur-acteur de son parcours professionnel²⁶⁷⁷, et de plus en plus, de la prévention de sa santé²⁶⁷⁸. Le titulaire des comptes, doué d'une forme d'autonomie, doit entretenir ses capacités physiques, psychiques et professionnelles à se maintenir dans l'emploi, ou au contraire choisir de s'en éloigner lorsqu'elles lui font défaut²⁶⁷⁹.

Conclusion de paragraphe

941. La computation des contreparties aux atteintes à la santé et au repos sert de dispositif de financement et d'épargne à des mesures variées permettant au travailleur qui les mobilise de s'éloigner d'un travail trop long ou pénible. Le travailleur est ainsi mis en situation d'arbitre de ses forces et de ses capacités de résistance à des aspects du travail pouvant affecter son état de santé.

2673. Pascal CAILLAUD, « Les avatars de la notion de compte en droit du travail », *Droit social*, 2016, p. 806. D'autres comptes manifestent aussi cette fonction de « report » et moins d'assurance ou de redistribution : F. GUIOMARD, préc.

2674. Sur l'usage du terme de « titulaire » : A. Cocquebert in Agathe COCQUEBERT et Lucie JUBERT, « Le CPA : un compte entre droit du travail et droit de la protection sociale », *RDT*, 2016, p. 551.

2675. Sur l'autonomie encadrée des titulaires de comptes : Jérôme GAUTIE, Nicole MAGGI-GERMAIN et Coralie PEREZ, « Fondements et enjeux des « comptes de formation » : les regards croisés de l'économie et du droit », 2015, p. 169 ; A. Cocquebert in préc.

2676. Christophe WILLMANN, « Le compte personnel d'activité : être et avoir », *Droit social*, 2016, p. 812.

2677. Isabelle VACARIE, « Le compte personnel d'activité ou la figure du « travailleur mobile » », *SSL*, n° 1722, 2016.

2678. L'autonomie dans la santé et le patient « acteur de sa santé » se développent en législation depuis les années 2000 : Alexandre KLEIN, « Contribution à l'histoire du « patient » contemporain », *Histoire, médecine et santé*, 2012, p. 115, 1.

2679. Sur cette figure du travailleur actif : I. VACARIE, préc.

La promotion du travailleur-acteur de sa santé au travers des comptes est néanmoins ambivalente. Elle ne fait pas disparaître l'objet et les fondements de la compensation qui permet l'abondement de ces comptes. L'acquisition de contreparties compense l'usure professionnelle liée à la dimension technique de l'organisation du travail. Leur naissance est supportée par une objectivation des capacités de travail et de résistance à l'usure du travailleur. Les comptes, et ce qu'ils véhiculent de calcul et de mesure, sont à rapprocher du vocabulaire de la comptabilité qui s'étend en droit du travail²⁶⁸⁰. Les comptes véhiculent une image clivée du travailleur. S'il est gérant de son compte²⁶⁸¹, c'est d'un capital constitué de son temps et de sa force de travail²⁶⁸². À travers ce compte, le travailleur est installé comme *objet d'un capital*, et le *sujet de sa gestion*²⁶⁸³.

2680. P. CAILLAUD, préc. Voir également : Alain SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres*, Fayard, IEA Nantes, Cours au Collège de France (2012-2014), coll. « Poids et mesure du monde », Paris, 2015.

2681. Sur la gestion individualisée des comptes : Gwenola BARGAIN, « La gestion administrative du CPA », *Cah. soc.*, n° 294, p. 154.

2682. Sur l'emploi du terme « capital » à propos des comptes : Jean-Marie LUTTRINGER, « Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique », *Droit social*, 2014, p. 972 ; F. GUIOMARD, préc. En témoigne ainsi le rapprochement entre les comptes attachés à la personne physique et l'appel à leur extension aux personnes morales, employeurs ou entrepreneurs : Christophe WILLMANN, « Droits attachés à la personne : après le CPA, un « compte entreprise pour l'emploi » ? », *Droit social*, 2016, p. 537. Sur la prégnance des théories du capital humain dans les comptes : J. GAUTIE, N. MAGGI-GERMAIN et C. PEREZ, préc. Sur le credo libéral des comptes : Nicole MAGGI-GERMAIN, « Le compte personnel d'activité, *requiem for a dream* ? », *Droit social*, 2016, p. 541.

2683. Sur le clivage du travailleur : Pierre MACHEREY, « Le sujet productif » in, *Le sujet des normes*, Ed. Amsterdam, Paris, 2014. Voir également : Michel FOUCAULT, « Les rapports de pouvoir passent à l'intérieur des corps », in *Dits et écrits 1976-1988*, Gallimard, Tome II, 1976-1988, coll. « Quarto », Paris, 2001, p. 228-236.

CONCLUSION DE SECTION

942. La compensation de l'usure professionnelle, telle qu'elle se manifeste par l'atteinte au repos ou par l'exposition à des travaux pénibles, constitue un mode de prévention ancien. Ni réparation des risques illicites, ni réduction du risque à la source, la compensation se présente de prime abord comme une mesure de prévention de faible envergure, visant moins à limiter l'existence de risques qu'à réduire la gravité de leurs effets.

Si la logique de la compensation continue de produire ses effets dans les dispositifs juridiques sa mécanique s'est enrichie. Les contreparties de l'usure sont désormais inscrites dans des comptes ouverts au travailleur. Loin de constituer une modalité technique indifférente de la compensation, la computation entraîne un renouvellement de la conception de la prévention qui y est associée. La compensation pour elle-même perd de sa force, elle est désormais valorisée pour les mesures qu'elle entraîne. Supplément de salaire, repos supplémentaire, temps partiel, formation, départ anticipé à la retraite en forment le catalogue. Malgré le raffinement juridique du dispositif, force est de constater que ces mesures traduisent pour l'essentiel un même mode de prévention : l'éloignement du travailleur de la source des risques ou la limitation de son exposition à ceux-ci.

943. La logique de comptes en matière de compensation produit un autre effet, plus diffus et plus paradoxal. Tributaire d'une attention aux modalités d'organisation du temps de travail et à la qualité des tâches attribuées aux travailleurs, la compensation vise essentiellement l'organisation du travail dans sa dimension technique. En fixant le prix de l'usure licite des forces du travailleur, la compensation les mesure et les quantifie. Toutefois, le travailleur, désormais titulaire de comptes, voit son autonomie de gestion encouragée. L'usage et l'affectation des valeurs inscrites à son capital sont en principe libres. Il lui revient d'arbitrer entre le fait de se maintenir à un poste de travail dans des conditions de travail usantes, ou de faire en sorte, par la panoplie des mesures à sa disposition, de s'en dégager. Le paradoxe apparent entre l'objectivation du travailleur et son autonomie se résout toutefois si l'on admet que les comptes ne font que traduire un clivage passant à l'intérieur des corps. Le capital dont le travailleur est le libre gestionnaire n'est, au fond, que l'image comptable de sa force de travail, de ses facultés physiques et intellectuelles et de ses capacités de résistance aux conditions de travail usantes.

Conclusion de chapitre

944. La prévention des risques professionnels est historiquement attachée à une représentation du travailleur, formé de ses facultés physiques, intellectuelles et psychiques à tenir un poste de travail, avec la dimension de pénibilité, de durée et de rythme afférents. Les travailleurs sont sélectionnés et compensés lorsqu'ils sont vulnérables ou usés par ces aspects du travail. Dans cette combinaison entre le travailleur objectivé et la dimension technique du travail, la prévention se conçoit comme un jeu de rapprochement, d'éloignement et de mise à l'écart des travailleurs de la source des risques : les travailleurs doivent être disposés dans l'organisation du travail à mesure de leurs facultés respectives.

L'évolution croisée des organisations productives et du droit du travail a remanié ces modalités de prévention. La flexibilité du travail et de l'emploi rendent plus flous les contours des postes dans l'organisation du travail, la régularité temporelle et la structure de la main-d'œuvre. Les mesures de prévention qui naissent avec le développement des entreprises industrielles tayloristes n'ont pas périclitées, mais se sont au contraire adaptées. La figure du travailleur s'est en effet substantiellement enrichie. De nouvelles catégories de travailleurs vulnérables à raison de l'instabilité de leur emploi sont apparues. Surtout, il est fait de plus en plus référence à l'initiative et à l'autonomie dans l'anticipation des risques auxquels le travailleur doit faire face.

L'appel à l'autonomie du travailleur, s'il mérite une attention particulière, ne doit toutefois pas masquer une double difficulté. L'autonomie prônée ne fait pas fi d'une objectivation du travailleur, de ses forces et de ses facultés. Au mieux, elle en promet une gestion plus libre. De fait, l'appel à l'autonomie dans ces formes de prévention, jouant sur la mise à l'écart des travailleurs de la source des risques, ne saurait masquer un manque de prise en compte des aspects sociaux de l'organisation du travail, cruellement révélé par les risques psychosociaux. L'implication du travailleur constituerait peut être une voie par laquelle le droit de la santé au travail offrirait une place à ces aspects du travail et de la santé des travailleurs.

Chapitre 2

L'implication des travailleurs

945. Le droit de la santé au travail ne reconnaît pas seulement le travailleur à travers son objectivation. Le travailleur est aussi une personne²⁶⁸⁴, et à ce titre, il tient un rôle actif²⁶⁸⁵ dans la prévention des risques professionnels.

L'implication du travailleur comme personne n'est cependant pas univoque. La personnalité du travailleur est susceptible d'une double acception. La personnalité juridique est entendue comme une notion abstraite²⁶⁸⁶ et technique²⁶⁸⁷. Plus fonctionnelle que liée au corps ou aux qualités psychologiques et relationnelles, la personnalité juridique est une technique d'imputation de droits et d'obligations. Cette personnalité est l'octroi d'une capacité ou d'une aptitude à un être sujet de droit. Cette dimension de la personnalité n'est pas étrangère au droit du travail. Le travailleur, cocontractant, et à ce titre responsable, figure sous les traits d'un sujet de droit. La personnalité peut revêtir une autre acception, plus substantielle. Dotée de corps et de dignité, la personne humaine renvoie à l'être humain concret²⁶⁸⁸. Apparue, plus récemment dans l'ordre juridique et notamment en droit du travail, la personne humaine sert désormais de masque au travailleur.

946. La reconnaissance de la personnalité du travailleur, comme sujet de droit et comme personne humaine, confère au travail une dimension autrement plus large que celle liée à la seule répartition des tâches et des temps dans l'entreprise. Comme sujet de droit, le travailleur s'y fait doué de relations juridiques qui l'obligent à l'égard de son employeur, et il supporte la responsabilité des fonctions qui lui sont confiées, particulièrement lorsqu'elles impliquent l'encadrement du travail de ses collègues. De plus, comme personne humaine, le travailleur se voit reconnu non seulement comme un corps, mais aussi dans sa psyché, et doué de subjectivité. Au travers de cette double personnalité, le travail est davantage saisi dans sa dimension sociale et hiérarchique.

Cette combinaison entre les personnalités du travailleur et la dimension sociale de l'organisation du travail permet d'éclairer les voies de l'implication du travailleur dans la prévention et ses évolutions. La responsabilisation des travailleurs pris comme sujet de droit (Section 1) est désormais complétée par l'appel à leur subjectivité (Section 2).

^{2684.} A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, *op. cit.*

^{2685.} P. ADAM, *L'individualisation du droit du travail*, *op. cit.*, p.343, n° 455.

^{2686.} J. ROCHFELD, *op. cit.*

^{2687.} Y. THOMAS, *préc.*

^{2688.} J. ROCHFELD, *op. cit.*

SECTION 1 : LA RESPONSABILISATION DES TRAVAILLEURS

947. La personne juridique, acteur de la vie juridique²⁶⁸⁹, est celle capable d'être titulaire de droits et d'obligations. On la nomme également sujet de droit. La notion revêt un sens technique qui la distingue, au moins en partie, de son appartenance à l'humanité²⁶⁹⁰. Le travailleur lorsqu'il apparaît comme sujet de droit est d'abord celui qui est susceptible de conclure un contrat de travail, et qui s'oblige à exécuter une prestation de travail sous la subordination d'une autre.

948. Ce point d'ancrage tutélaire de la personne juridique se raffine et se précise en matière de santé au travail et particulièrement de prévention. Le travailleur sujet de droit est certes celui qui s'engage à l'exécution d'une prestation de travail, mais qui est aussi débiteur d'une obligation de sécurité, et de ce fait peut être tenu pour responsable²⁶⁹¹ (§1). Autour de l'obligation de sécurité du salarié s'organise une série d'actions à charge de l'employeur qui visent à l'apprentissage de la sécurité. Le droit organise le renforcement des capacités à la prévention des travailleurs, et participe à sa responsabilisation (§2).

§1. Le travailleur, sujet responsable de la prévention

949. Sous les traits du sujet de droit, le travailleur se présente comme titulaire d'obligations et responsable potentiel. L'obligation de sécurité du travailleur, inscrite à l'article L. 4122-1 du code du travail est née de la transposition de la directive-cadre communautaire du 12 juin 1989²⁶⁹², semble amenée à jouer un rôle éminent dans l'engagement de la responsabilité civile, pénale ou disciplinaire du travailleur. En effet, si l'insertion de cet article dans le code du travail était passée relativement inaperçue des juges et de la doctrine²⁶⁹³, l'arrêt *Deschler* du 28 février 2002²⁶⁹⁴, rendu le même jour que les arrêts *Eternit* relatif à l'obligation de sécurité de l'employeur²⁶⁹⁵, marque un profond renouvellement de la place du travailleur dans l'architecture de la prévention de la santé et de la sécurité.

2689. Anne PAYNOT-ROUVILLOIS, « Personne », in Denis ALLAND et Stéphane RIALS, *Dictionnaire de la culture juridique*, PUF, 2003, Paris, p. 1151-1157.

2690. Y. THOMAS, préc.

2691. Par le truchement de cette obligation, et « l'affirmation de la participation du salarié à la prévention, ce dernier passe du statut de salarié-objet de droit à celui de sujet de droit », M. KEIM-BAGOT, *op. cit.* n° 371, p. 249. Voir également : P. Adam, *L'individualisation du droit du travail*, *op. cit.*

2692. 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* n° L 183 du 29 juin 1989 p. 1 ; transposée par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail ; *JORF* du 7 janvier 1992, p. 319.

2693. Patrick CHAUMETTE, « L'activation du lien réparation-prévention », *Droit social*, 1990, p. 724.

2694. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-41.220 *Roland Deschler c/ Textar France* ; *Bull. civ.* V, n° 881 ; *D.*, 2002, p. 2079 ; *D.*, 2002, p. 2079, note Harold Kobina GABA ; *Droit social*, 2002, p. 533, obs. Raymonde VATINET.

2695. Sur cette obligation, *cf. supra*, n° 739, p. 390 et s.

Cependant, l'innovation apportée par cette obligation semble relativement modérée. Les responsabilités civile et pénale du travailleur demeurent limitées (A). L'obligation de sécurité ne semble pas non plus avoir bouleversé la responsabilité disciplinaire du travailleur (B).

Malgré leurs limites, les responsabilités du travailleur éclairent comment la place du travailleur dans l'organisation du travail détermine son implication dans la prévention comme sujet responsable.

A. Les responsabilités civile et pénale limitées du travailleur en matière de santé et de sécurité au travail

950. En matière de sécurité et de santé, le travailleur est susceptible d'engager sa responsabilité civile (1), et pénale (2)

1. La responsabilité civile du travailleur

951. Les contours de la responsabilité civile du travailleur supposent de distinguer la responsabilité délictuelle à l'égard des tiers et la responsabilité contractuelle à l'égard de l'employeur. Quoique distincts, ces deux fondements marquent les limites de la responsabilité du travailleur agissant dans le cadre de ses fonctions et le faible rôle qu'y joue l'obligation de sécurité fondée sur l'article L. 4122-1 du code du travail.

952. La responsabilité délictuelle à l'égard des tiers. Les dommages causés par un travailleur à l'un de ses collègues ou à un tiers dans l'entreprise, sont réparés sur le fondement de l'article 1384 alinéa 5 du code civil et désormais l'article 1242 du même code²⁶⁹⁶. Le travailleur subordonné est en effet un préposé de l'employeur. Lorsque son action n'excède pas le cadre de ses missions, le préposé bénéficie d'une immunité civile de principe à l'égard des tiers et du commettant depuis l'arrêt *Costedoat* de l'Assemblée plénière du 25 février 2000²⁶⁹⁷. L'immunité du préposé n'est toutefois pas totale²⁶⁹⁸. L'arrêt *Cousin* de l'Assemblée plénière dans un arrêt du 14 décembre 2001, a admis que le « préposé condamné pénalement pour avoir intentionnellement commis, fut-ce sur l'ordre du commettant, une infraction ayant porté préjudice à un tiers, engage sa responsabilité civile à l'égard

2696. Muriel FABRE-MAGNAN, *Droit des obligations. Responsabilité civile et quasi-contrats*, PUF, 3^e éd., coll. « Thémis Droit », Paris, 2013, p. 363 et s ; Patrice JOURDAIN, *Les principes de la responsabilité civile*, Dalloz, coll. « Connaissance du droit », Paris, 2014, p. 104 et s ; Geneviève VINEY, Patrice JOURDAIN et Suzanne CARVAL, *Traité de droit civil. Les conditions de la responsabilité*, LGDJ, Lextenso éditions, 4^e éd., Paris, 2013. n° 791 et s., p. 1038 et s.

2697. Cass. Ass. Plén., 25 février 2000, n° 97-17.378 et 97-20.152, *Costedoat* ; *Bull. civ.*, A. P., n° 2. Sur la responsabilité civile du travailleur-préposé antérieurement à l'arrêt *Costedoat* : Christophe RADÉ, *Droit du travail et responsabilité civile*, LGDJ, 282, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 1997, p. 137, n° 221 et s.

2698. Sur l'immunité du préposé, notamment : Geneviève VINEY, « La responsabilité personnelle du préposé » *in*, *Etudes à la mémoire de Christian Lapoyade-Deschamps*, PUB, Pessac, 2003, p. 83-104 ; Mireille BACACHE, « L'immunité du préposé » *in* Olivier DESHAYES et CEPRISCA (dir.), *Les immunités de responsabilité civile*, coll. « Colloques », PUF, Paris, 2009, p. 15. En droit du travail : Jean MOULY, « Quelle faute pour la responsabilité civile du salarié ? », *D.*, 2006, p. 2756 ; Patrice ADAM, « De la responsabilité civile du salarié », *Droit social*, 2018, p. 465.

de celui-ci »²⁶⁹⁹. La faute dite « désimmunisante »²⁷⁰⁰ a peu à peu été étendue à l'ensemble des infractions pénales²⁷⁰¹, même sans condamnation²⁷⁰², et plus largement à la faute intentionnelle²⁷⁰³.

Pour les tiers au contrat, la responsabilité personnelle du travailleur-préposé pouvait sembler difficile à engager, puisqu'elle nécessitait la preuve d'une faute intentionnelle notamment caractérisée par une infraction pénale. Une telle action semble toutefois connaître un regain d'intérêt en matière de harcèlement moral ou sexuel²⁷⁰⁴. La responsabilité de l'employeur n'exclut pas la responsabilité personnelle du harceleur²⁷⁰⁵. Les arrêts relatifs à la responsabilité civile du travailleur en matière de harcèlement prennent le soin de viser l'article L. 4122-1 du code du travail relatif à l'obligation de sécurité du salarié²⁷⁰⁶, et même de lui substituer la référence au Code civil²⁷⁰⁷. La chambre sociale a ainsi admis la responsabilité du salarié-préposé s'étant rendu coupable de harcèlement à l'égard de ses collègues²⁷⁰⁸. Toutefois, si le harcèlement moral pouvait passer pour nécessairement intentionnel et en cela constituer une faute « désimmunisante », l'extension de la notion au harcèlement managérial et non intentionnel²⁷⁰⁹ pourrait entraîner quelques limites à la caractérisation d'une

2699. Cass. Ass. plén., du 14 décembre 2001, n° 00-82.066 ; *Bull. A. P.*, n° 17.

2700. Alexandre PAULIN, « L'embellie de l'infraction pénale désimmunisante », *Droit prospectif*, n° 112, 2006, p. 97.

2701. Sur cette évolution : M. FABRE-MAGNAN, *op. cit.* ; G. VINEY, P. JOURDAIN et S. CARVAL, *op. cit.*

2702. Cass. Crim., 7 avril 2004, n° 03-86.203 ; *Bull. crim.*, n° 94. « Le préposé qui a intentionnellement commis une infraction ayant porté préjudice à un tiers engage sa responsabilité civile à l'égard de celui-ci, alors même que la juridiction répressive, qui, saisie de la seule action civile, a déclaré l'infraction constituée en tous ses éléments, n'a prononcé contre lui aucune condamnation pénale. »

2703. Cass. Civ 2^e, 21 février 2008, n° 06-21.182 ; inédit. Les débats sur la notion de faute désimmunisante sont nombreux et s'articulent pour l'essentiel sur le point de savoir s'il faut apprécier le lien entre la faute et la mission confiée ou davantage tenir compte de la gravité de la faute : G. VINEY, P. JOURDAIN et S. CARVAL, *op. cit.*, p. 1087-1089, n° 812-1. Pour un aperçu des différentes conceptions des fautes qualifiées : Cécile BENOÎT-RENAUDIN, *La responsabilité du préposé*, LGDJ, 520, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 2010, p. 182, n° 222 et s.

2704. Déjà : Cédric BOUTY, « Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile », *Droit social*, 2002, p. 695 ; Bernard GAURIAU, « Les sanctions civiles de l'insécurité », *Droit social*, 2007, p. 719. Dans une perspective comparée sur les liens entre responsabilité civile et droit du travail : Pascal LOKIEC, Sophie ROBIN-OLIVIER, Simon DEAKIN et Christophe RADÉ, « Droit du travail et responsabilité civile (1^{re} partie) », *RDT*, 2007, p. 748 ; Achim SEIFERT et Anne-Marie LAFLAMME, « Droit du travail et responsabilité civile (2^e partie) », *RDT*, 2008, p. 55.

2705. Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-42.079 et n° 09-42.128 ; inédit.

2706. Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, *Association Propara* ; *Bull. civ.*, V, n° 223 ; *RDT*, 2006, p. 245, note Patrice ADAM ; *Gaz. Pal.*, 2006, 186, p. 3, note Dominique ALLIX ; Isabelle CORNESSE, *Rev. Lamy. Dr. Aff.*, 2006 ; *JSL*, 2006, 193, note Marie HAUTEFORT ; *JCP S*, 2006, 1566, note Cécile LEBORGNE-INGELAERE ; *D.*, 2006, p. 2831, comm. Michel MINÉ ; *JCP E*, 2006, II, 10166, note François PETIT ; *JCP E*, 2006, 2513, note Stéphane PRIEUR ; *Droit social*, 2006, p. 826, note Christophe RADÉ. Voir également : Cass. Soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865 à 9 ; *Bull. civ.*, V, n° 86 ; *RJS*, 2011/1, p. 32 ; *RDT*, 2011, p. 119, note Florence CANUT ; *Droit social*, 2011, p. 333, obs. Michel MINÉ ; *Cab. Soc.*, 2010, p. 374, note Frédérique-Jérôme PANSIER ; *Cab. soc.*, 2010, p. 75, obs. Florian POMMERET et Hadrien GILLIER.

2707. Dans l'arrêt *Association Propara* précité, la chambre sociale vise outre l'article L. 230-3 devenu L. 4122-1 du code du travail, l'interdiction du harcèlement édictée à l'article L.122-49 ancien, désormais L. 1152-1 du code du travail et le principe général de prévention imposant à l'employeur de planifier la prévention, notamment en matière de harcèlement (art. L. 230-2 g), désormais L. 4121-2, n°7 c. trav.). L'attendu de principe évoque ainsi les « dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise » qui fondent la responsabilité civile du travailleur préposé. Les juges suprêmes ne se fondent pas sur l'article 1382 du Code civil, devenu l'article 1240, relatif à la responsabilité du fait personnel. Comme le relevait le Professeur Radé dans son commentaire, « ni contractuelle, ni délictuelle, la responsabilité civile du salarié serait alors soumise à un régime spécial puisant sa source dans les principes fondamentaux du droit du travail », ou au moins dans les dispositions légales lui imposant des obligations en matière de santé et de sécurité : C. RADÉ, Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, *Association Propara*, préc. La chambre criminelle maintient, elle, les références au Code civil, par exemple : Cass. crim., 28 mai 2013, n° 11-88.009 ; *Bull. crim.*, n° 119.

2708. Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, *Association Propara* ; *Bull. civ.*, V, n° 223 ; Cass. Soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865 à 9 ; *Bull. civ.*, V, n° 86. Pour la chambre criminelle, par ex. : Cass. crim., 28 mai 2013, n° 11-88.009 ; *Bull. crim.*, n° 119.

2709. Sur cette notion, cf. *supra*, n° 201, p. 123 et s.

telle faute²⁷¹⁰. Ainsi, l'article L. 4122-1 du code du travail paraît peu utile à déterminer les contours de la faute intentionnelle engageant la responsabilité du travailleur-préposé à l'égard des tiers²⁷¹¹.

953. La responsabilité contractuelle à l'égard de l'employeur. La responsabilité contractuelle du travailleur-préposé, notamment pécuniaire, à l'égard son employeur ne peut être engagée que s'il commet une faute lourde. Cette faute suppose la commission d'actes d'une extrême gravité et l'intention de nuire du travailleur²⁷¹². La difficulté de la caractérisation d'une telle faute se concentre sur l'appréciation de l'intention de nuire²⁷¹³. En l'état actuel de la jurisprudence, celle-ci est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, « laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise »²⁷¹⁴.

En matière de santé et de sécurité, la responsabilité civile contractuelle du travailleur est surtout recherchée s'il commet des faits de harcèlement moral ou sexuel. Si la chambre sociale de la Cour de cassation vise parfois l'article L. 4122-1 du code du travail, une telle référence n'a pas eu pour effet de modifier les contours de la faute engageant la responsabilité civile du travailleur à l'égard de son employeur. Pour que les actes de harcèlement soient qualifiés de faute lourde, il faudrait que l'employeur rapporte la preuve qu'ils sont commis sont préjudiciables à l'entreprise qui en est civilement responsable. Or, la chambre sociale de la Cour de cassation invite à distinguer le préjudice causé aux collègues et le préjudice causé à l'employeur, l'un n'entraînant pas nécessairement l'autre²⁷¹⁵. En l'état actuel de la jurisprudence, l'article L. 4122-1 du code du travail, imposant une obligation dite de sécurité au travailleur, ne semble guère avoir d'incidence sur l'engagement de la responsabilité civile du travailleur à l'égard de l'employeur²⁷¹⁶.

954. En définitive, la responsabilité civile du travailleur tant à l'égard des tiers que de son employeur apparaît limitée. Les manquements du travailleur à son obligation de sécurité ne sont pas suffisants à caractériser la faute intentionnelle permettant d'engager sa responsabilité délictuelle, ou sa faute

2710. En ce sens : Patrice ADAM, « Harcèlement moral », *in Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2017, n° 460. Un arrêt récent de la chambre sociale de la Cour de cassation pourrait suggérer une disjonction entre la caractérisation des faits de harcèlement et la caractérisation de la faute intentionnelle engageant la responsabilité du salarié harceleur à l'égard de la victime. Il revient donc au salarié de prouver la faute intentionnelle de son collègue sans que ne puisse suffire l'absence de justification des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, non justifié. Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 16-26.490 ; inédit ; *Gaz. Pal.*, 2018, p. 56, note Salira HARIR.

2711. En ce sens : Alexandre FABRE, « L'obligation de sécurité du salarié ou l'histoire d'une fausse autonomie », *SSL* 2014, suppl. 1655.

2712. L'intention de nuire peut sembler proche de la faute dolosive du droit civil. Il s'en suit une relative disparité de régimes des fautes permettant de lever l'immunité civile du travailleur à l'égard des tiers ou de son employeur. Pour des propositions d'unification : autour de la faute inexcusable, J. MOULY, préc. ; autour de la faute intentionnelle redéfinie, P. ADAM, « De la responsabilité civile du salarié », préc.

2713. Sur cette question : P. ADAM, « De la responsabilité civile du salarié », préc. ; Patrice ADAM, « La faute lourde, entre intention et conscience de nuire », *RDT*, 2016, p. 100 ; Patrice ADAM, « La faute lourde, entre sanction et réparation », *RDT*, 2017, p. 264 ; J. MOULY, préc. ; Bernard BOSSU, « La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire », *Droit social*, 1995, p. 26 ; Jean SAVATIER, « La nullité de la reconnaissance par un salarié de sa responsabilité civile envers l'employeur en l'absence de faute lourde », *Droit social*, 1995, p. 651 ; Gérard COUTURIER, « La faute lourde du salarié », *Droit social*, 1991, p. 105.

2714. Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 14-26.071 ; *Bull. civ.*, V, n° 15 ; *JSL*, 2017, 427, note Jean-Philippe LHERNOULD ; *Droit social*, 2017, p. 269, note Jean MOULY. Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-21.064 ; *Bull. civ.*, V, n° 22 ; *JSL*, 2017, 428, note Jean-Philippe LHERNOULD ; *Droit social*, 2017, p. 378, note Jean MOULY.

2715. Cass. Soc., 9 juillet 2014, n° 13-14.813 ; inédit.

2716. Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 14-26.071 ; *Bull. civ.*, V, n° 15.

lourde susceptible d'engager sa responsabilité contractuelle. Il semble qu'en matière de santé et de sécurité, le harcèlement moral ou sexuel constitue l'essentiel des actes permettant d'engager la responsabilité civile du travailleur. Elle semble donc pouvoir être engagée pour les actes d'une gravité certaine qui affectent les relations sociales dans l'entreprise, mais pas pour les faits relatifs à la mauvaise exécution du travail proprement dit. La responsabilité pénale du travailleur apparaît également limitée.

2. La responsabilité pénale du travailleur

955. La responsabilité pénale en matière de santé et de sécurité au travail s'organise autour de deux distinctions structurantes. La première tient aux fondements des incriminations. Les incriminations spéciales édictées à l'article L. 4741-1 du code du travail ne sont pas exclusives des incriminations de droit pénal commun, comme les atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique ou la mise en danger d'autrui. La seconde distinction tient à la personne juridique – physique ou morale – susceptible d'engager sa responsabilité pénale. Au croisement de cette double distinction, le travailleur est susceptible d'engager sa responsabilité comme délégataire de pouvoir et, de façon résiduelle, sa responsabilité personnelle.

956. La responsabilité pénale personnelle du travailleur. La loi du 6 décembre 1976 a entériné une solution jurisprudentielle ancienne qui fait du chef d'entreprise, et désormais de l'employeur²⁷¹⁷, le responsable de principe en matière de santé et de sécurité²⁷¹⁸. Cette responsabilité de principe de l'employeur exclut la responsabilité du simple préposé salarié pour les infractions spéciales du code du travail²⁷¹⁹. L'introduction d'une obligation générale de sécurité du travailleur à l'article L. 4122-1 du même code a pu faire douter d'une telle immunité pénale du simple préposé²⁷²⁰.

2717. L'ancien article L. 263-2 du code du travail visait les « chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés ». À la suite de la recodification de 2008, le terme de chef d'entreprise a disparu au profit de celui d'employeur. Quoique le terme puisse évoquer la personne morale, il n'en reste pas moins que l'article L. 4741-1 du code du travail vise bien la responsabilité pénale de la personne physique. Cela suppose de rechercher le dirigeant de droit ou de fait de l'entreprise : Alain COEURET, Elizabeth FORTIS et François DUQUESNE, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 6^e éd., coll. « Manuel », Paris, 2016, p. 166, n° 297 et s ; Renaud SALOMON et Agnès MARTINEL, *Droit pénal social. Droit pénal du travail et de la sécurité sociale*, Economica, 5^e éd., coll. « Corpus Droit privé », Paris, 2019, p. 607, n° 1033 et s. Sur l'évolution terminologique introduite par la recodification de 2008 : Alain COEURET, « La qualité du responsable pénal dans les dispositions du code du travail » in, *Mélanges en l'honneur du Professeur Jacques-Henri Robert*, LexisNexis, Paris, 2012, p. 121-135 ; Alain COEURET, « Le droit pénal du travail depuis la recodification du Code du travail », *SSL*, 2010, 1472.

2718. Sur ces solutions anciennes : A. COEURET, E. FORTIS et F. DUQUESNE, *op. cit.* n° 318 et s., p. 174 et s. La formulation retenue par la loi du 6 décembre 1976 pouvait prêter à confusion et pour certains auteurs elle remettait en cause ou tempérerait la jurisprudence antérieure : Bernard BOUBLI, « La délégation de pouvoirs depuis la loi du 6 décembre 1976 », *Droit social*, 1977, p. spé. 82 ; Nicole CATALA, « De la responsabilité pénale des chefs d'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité au travail », *JCP E*, 1976, II, 12010 ; Yves MONNET, « Aspects pénaux de la loi du 6 décembre 1976 », *Droit social*, 1977, p. spé. 71. Il est frappant de remarquer que cette loi qui définit un mode particulier de « responsabilité pénale pour autrui » en matière d'hygiène et de sécurité au travail, fasse suite à l'une des affaires emblématiques de cette période : l'incarcération d'un patron pour homicide involontaire à la suite d'un accident du travail mortel (sur les « juges rouges » et le Syndicat de la magistrature : Juger sans entraves, 50 ans de lutte pour la justice, les droits et les libertés. Jean-Yves CHEVALLIER, « Bon sens et sens de l'histoire, ou les leçons d'une histoire de bon sens en matière d'accident du travail et de responsabilité pénale des chefs d'entreprise » in, *Mélanges en l'honneur d'Henri Blaise*, Economica, Paris, 1995, p. 111-123. Y compris dans son volet pénal, cette loi s'inscrit pleinement dans le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail qui a porté cette loi, cf. *supra*, n° 129, p. 88.

2719. Cass. crim., 8 avril 2008, n° 07-80.535 ; *Bull. crim.*, n° 96 ; *RTD com.*, 2009, p. 223, note Bernard BOULOC ; *JCP S*, 2008, 1424, note Jean-François CÉSARO ; *RDT*, 2008, p. 670, note Franck HÉAS ; *Droit ouvrier*, 2009, p. 113, note Emmanuelle LAFUMA.

2720. Francis MEYER et Francis KESSLER, « Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire :

Cependant, l'article L. 4122-1 du code du travail précise que les obligations qui pèsent sur le salarié en matière de sécurité « sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur ». Pour certains auteurs²⁷²¹, comme pour la chambre criminelle²⁷²², cette précision vaut autant pour la responsabilité civile que pénale de l'employeur.

Le travailleur reste personnellement responsable s'il commet des actes de harcèlement moral ou sexuel²⁷²³ ainsi que pour les infractions qui relèvent du droit pénal commun. Ces dernières semblent cependant rarement invoquées, aussi, la responsabilité pénale du travailleur lorsqu'il est simple préposé concerne pour l'essentiel les faits de harcèlement moral ou sexuel.

957. La responsabilité du délégataire de pouvoir. L'employeur peut transférer sa responsabilité personnelle à l'un de ses subordonnés par le mécanisme de la délégation de pouvoir²⁷²⁴. L'article L. 4741-1 du code du travail vise en effet « le fait pour l'employeur ou son délégataire de méconnaître par sa faute personnelle » les dispositions énumérées. La responsabilité pénale du chef d'entreprise ou de son délégataire sont alternatives et exclusives l'une de l'autre²⁷²⁵, mais peuvent se cumuler avec la responsabilité pénale de la personne morale²⁷²⁶.

958. La délégation de pouvoir est l'acte juridique par lequel le chef d'entreprise ou l'employeur se dessaisit d'une partie de ses pouvoirs de direction, de contrôle ou de sanction au profit d'un délégataire placé sous son autorité – notamment un salarié – qui va exercer ses attributions²⁷²⁷. L'employeur peut ainsi déléguer tout ou partie de son pouvoir en matière de santé et de sécurité²⁷²⁸.

.....
à propos de la transcription de la directive CEE relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs », *Droit ouvrier*, 1992.

2721. Marc SEGONDS, « Santé et sécurité au travail », in *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, Dalloz, 2018, n° 108

2722. Cass. Crim., 22 octobre 2013, n° 11-89.126 ; inédit. « si l'article L. 4122-1 du code du travail, en son alinéa 1^{er}, prévoit qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ces dispositions sont, selon le second alinéa du même texte, sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur »

2723. Et ce, même lorsqu'il est subordonné de la personne harcelée : Cass. Crim., 6 décembre 2011, 10-82.266 ; *Bull. crim.*, n° 249.

2724. La solution est ancienne : Cass. Crim., 28 juin 1902 ; *Bull. crim.*, n° 237. Elle a été reprise dans le code du travail par la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit ; *JORF* n°0115 du 18 mai 2011, p. 8537. L'article visait antérieurement le préposé. La chambre criminelle de la Cour de cassation, de jurisprudence constante interprétait cette référence non comme le simple préposé, mais comme le préposé bénéficiant d'une délégation de pouvoir : A. COEURET, « La qualité du responsable pénal dans les dispositions du code du travail », *op. cit.*, p. 129-133. Sur la controverse sur ces termes : Yves REINHARD, « La loi du 6 décembre 1976 et la responsabilité des infractions aux règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail », *RSC*, 1978, p. 257 ; Alain COEURET, « La responsabilité en droit pénal du travail : continuité et rupture », *RSC*, 1992, p. 475 ; Jean-François CÉSARO, « Les sanctions pénales de l'insécurité », *Droit social*, 2007, p. 729.

2725. Cass. crim., 14 novembre 2006, n° 05-83.367 ; inédit ; *JCP S*, 2007, 1470, note Jean-François CÉSARO.

2726. La responsabilité de la personne morale s'entend comme une complicité à l'infraction, et n'exclut donc pas la responsabilité des personnes physiques pour les mêmes faits (art. 121-2 al. 3, c. pén.). A. COEURET, E. FORTIS et F. DUQUESNE, *op. cit.*, p. 223, n° 406 et s ; Alain COEURET, « La responsabilité pénale en droit pénal du travail : vers un nouvel équilibre entre personnes physiques et personnes morales » in Morgane DAURY-FAUVEAU et Mikhaël BENILLOUCHE (dir.), *Dépénalisation de la vie des affaires et responsabilité pénale des personnes morales*, coll. « CEPRISCA », PUF, Paris, 2010, p. 101 ; Alain COEURET, « Généralisation de la responsabilité pénale des personnes morales. Son impact en droit du travail », *RJS*, 2006/11, p. 843.

2727. Deen GIBIRILA, « Délégation de pouvoirs », in *Répertoire des sociétés*, Dalloz, 2017.

2728. À tout le moins peut-il déléguer ce qui relève de la mise en œuvre des prescriptions légales et réglementaires de la quatrième partie du code du travail : Cass. crim., 11 mars 1993, n° 90-84.931, n° 91-83.655, n° 91-80.958, n° 91-80.958, n° 92-80.773 ; *Bull. crim.*, n° 112 ; *Gaz. Pal.*, 1993, 199, p. 2, comm. Dominique BAYET ; *RSC*, 1994, p. 101, obs. Bernard BOULOC ; *RTD com.*, 1994, p. 149, obs. Pierre BOUZAT ; *JCP E*, 1994, II, 571, note Jacques-Henri ROBERT ;

La chambre criminelle exerce un contrôle strict sur la validité de la délégation de pouvoir. Elle exige des juges du fond qu'ils en vérifient l'effectivité. À cet effet, le délégataire doit être pourvu « de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires » à l'exercice de ses missions²⁷²⁹. Le délégataire ainsi doit être techniquement compétent²⁷³⁰. Il doit en outre avoir un pouvoir de commandement et éventuellement un pouvoir disciplinaire dans le champ de la délégation de pouvoir²⁷³¹. Les moyens nécessaires s'entendent autant des moyens matériels que financiers²⁷³². L'effectivité de la délégation de pouvoir suppose aussi une autonomie du délégataire non seulement à l'égard de l'employeur²⁷³³, mais également à l'égard des autres délégataires de pouvoir²⁷³⁴. Pour être valide, la délégation de pouvoir doit encore être certaine et précise²⁷³⁵. Ainsi, la fonction ou la qualité du salarié, telle qu'elle ressort notamment du contrat de travail, ne sauraient se confondre avec la délégation de pouvoir susceptible d'exonérer l'employeur de sa responsabilité. La chambre criminelle tend à distinguer la délégation de fonction de la délégation de pouvoir²⁷³⁶.

959. La délégation de pouvoir ne se confond pas avec la seule obligation de sécurité du travail qui découle de l'article L. 4122-1 du code du travail. Cette obligation, en effet, est à charge de tout travailleur, indépendamment du transfert par l'employeur d'une partie de son autorité et de sa responsabilité²⁷³⁷. À l'exception du harcèlement moral ou sexuel, il semble qu'en matière de responsabilité pénale du travailleur, la question soit déportée vers l'organisation hiérarchique de l'entreprise. En effet, la délégation de pouvoir n'est pas seulement un mode de transfert de la

.....
D., 1994, note Gabriel ROUJOU DE BOUBÉE. La chambre criminelle considère que le chef d'entreprise ne peut déléguer ce qui relève de ses « pouvoirs propres » en matière de consultation des représentants du personnel, et spécialement du CHSCT (Cass. crim., 15 mars 1994, n° 93-82.109 ; *Bull. crim.*, n° 100 ; *RSC*, 1995, p. 95, obs. Bernard BOULOC ; *D.*, 1995, p. 30, note Yves REINHARD.)

2729. La formule ressort des arrêts du 11 mars 1993 (Cass. crim., 11 mars 1993, n° 90-84.931, n° 91-83.655, n° 91-80.958, n° 91-80.958, n° 92-80.773 ; *Bull. crim.*, n° 112.), mais la chambre criminelle exigeait déjà ces caractéristiques auparavant.

2730. Hubert SEILLAN, « La délégation de pouvoirs en droit du travail », *JCP E*, 1985, II, 14428 ; Muriel GIACOPELLI-MORI, « La délégation de pouvoirs en matière de responsabilité pénale du chef d'entreprise », *RSC*, 2000, p. 525. Le défaut de formation est de nature à exclure la validité de la délégation de pouvoir (par exemple : Cass. crim., 25 septembre 2007, n° 06-85.945 ; inédit.). Est parfois également visée l'expérience du délégataire (Cass. crim., 8 décembre 2009, n° 09-82.183 ; *Bull. crim.*, n° 210 ; *Droit ouvrier*, 2010, p. 381 ; *Revue des sociétés*, 2010, p. 332, note Haritini MATSOPOULOU ; *RJS*, 2010, 3, p. 248 ; *JCP E*, 2010, 1380, note Franck MARMOZ ; *JSL*, 2010, 274, note Jean-Emmanuel TOUREIL ; *Droit social*, 2010, p. 280, note François DUQUESNE ; Cass. crim., 1^{er} décembre 2015, n° 14-84.304 ; inédit ; *JCP S*, 2016, 1026, note Alain COEURET et François DUQUESNE.) La compétence technique ne résulte donc pas de la place hiérarchique telle qu'elle ressort des conventions collectives : Cass. Crim., 23 août 1994, n° 94-80.709 ; inédit.

2731. Cass. Crim., 31 janvier 2012, n° 11-84.198 ; inédit ; *Droit pénal*, 2012, chron. 9, Marc SEGONDS.

2732. Cass. Crim., 12 mai 2009, n° 08-82.187 ; inédit ; *Droit pénal*, 2009, chron. 10, Marc SEGONDS.

2733. Cass. Crim., 7 juin 2011, n° 10-84.283 ; inédit ; *RJS*, 2011, 12, p. 889 ; *Droit social*, 2011, p. 1196, note François DUQUESNE.

2734. Cass. Crim., 12 décembre 2006, n° 05-87.125 ; inédit..

2735. Si la chambre criminelle n'exige pas d'écrit, elle exerce une vigilance constante sur l'absence d'ambiguïté de la délégation de pouvoir quant à son existence ou sa portée. A. COEURET, E. FORTIS et F. DUQUESNE, *op. cit.*, p. 216, n° 393 et s.

2736. Cass. Crim., 29 mars 1995, n° 94-80.139 ; inédit ; Cass. Crim., 19 février 2002, n° 01-83.388, inédit. En ce sens : Agathe MOREAU, « Certitudes et incertitudes des délégations de pouvoirs », *D.*, 2006, p. 290 ; Thierry JOFFREDO, « La délégation de pouvoir, le juge et l'entreprise », *JCP S*, 2006, 1886. La simple qualité de dirigeant ou de responsable sans autres précisions, ou la mention d'une mission générale de surveillance et de mise en œuvre des mesures de prévention dans le contrat de travail ne suffisent pas à valoir délégation de pouvoir. Un salarié ayant des fonctions d'encadrement ou responsable de la réalisation d'un ensemble d'opérations ne peut être, de ce seul fait, tenu pénalement responsable des manquements aux obligations patronales relatives à la santé et à la sécurité. Par exemple : Cass. Crim., 2 octobre 2001, n° 00-87.075 ; inédit ; Cass. Crim., 16 septembre 2008, n° 07-86.213 ; inédit.

2737. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-41.220 *Roland Deschler c/ Textar France* ; *Bull. civ.* V, n° 881.

responsabilité pénale du chef d'entreprise à l'un de ses subordonnés : elle constitue une « technique d'organisation de l'entreprise »²⁷³⁸ nécessaire à la prévention. Si le chef d'entreprise ne peut veiller *personnellement* à l'application de la législation et à la mise en œuvre des mesures de prévention, il se doit de déléguer une partie de ses attributions²⁷³⁹. L'obligation de prévention de l'employeur justifie et commande une telle délégation de pouvoir afin que les mesures de prévention soient effectivement mises en œuvre²⁷⁴⁰.

960. En somme, qu'il s'agisse de la responsabilité civile ou de la responsabilité pénale, aucune ne semble dépendante de la caractérisation des manquements à son obligation de sécurité par le travailleur. Leur champ reste limité pour l'essentiel aux actes de harcèlement moral et sexuel, sauf pour le travailleur qu'a reçu une délégation de pouvoir de nature à exonérer l'employeur de sa responsabilité pénale. Ainsi, la responsabilité civile ou pénale du travailleur en matière de santé ou sécurité paraît moins liée à la seule mauvaise exécution de certaines tâches ou consignes de sécurité, qu'aux relations sociales et hiérarchiques de l'entreprise.

Les limitations de la responsabilité civile et de la responsabilité pénale du travailleur en matière de santé et de sécurité n'excluent pas sa « responsabilité disciplinaire »²⁷⁴¹. C'est en la matière que l'obligation de sécurité du travailleur découlant de l'article L. 4122-1 du code du travail semble trouver une voie d'épanouissement.

B. L'obligation de sécurité et la responsabilité disciplinaire du travailleur

961. La faute disciplinaire en matière de sécurité était reconnue de longue date par la jurisprudence²⁷⁴². Elle était appréciée relativement strictement, au regard d'un manquement par le salarié à une prescription légale ou réglementaire²⁷⁴³, au règlement intérieur, ou à une consigne de sécurité²⁷⁴⁴, et compte tenu du respect par l'employeur de ses propres obligations en matière de sécurité²⁷⁴⁵. Et comme dans toute faute disciplinaire, il était tenu compte des fonctions du salarié²⁷⁴⁶, de sa formation²⁷⁴⁷, de la gravité du manquement et de l'ancienneté du salarié²⁷⁴⁸.

2738. Nicolas FERRIER, *La délégation de pouvoir, technique d'organisation de l'entreprise*, Litec, 68, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », Paris, 2005 ; Danièle MAYER, « L'influence du droit pénal sur l'organisation de la sécurité dans l'entreprise », *D.*, 1998, p. 256.

2739. Il semble que le fait de s'être « abstenu de désigner une personne pour veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité » participe de la caractérisation de la faute personnelle de l'employeur au sens de l'article L. 4741-1 du code du travail : Cass. crim., 20 mai 2008, n° 08-80.896 ; inédit ; *Droit pénal*, 2008, chron. 9, obs. Marc SEGONDS.

2740. Dans cette perspective de proximité nécessaire du pouvoir et de son lieu d'exercice, la chambre criminelle admet les subdélégations en cascade, sous réserve de leur validité, de leur effectivité et de l'articulation de leurs domaines respectifs. Le délégataire peut se faire délégant et confier une partie de ses pouvoirs et attributions à l'un de ses subordonnés : par ex. : Cass. crim., 25 septembre 2007, n° 06-85.945 ; inédit.

2741. Alain COEURET, « La responsabilité du salarié en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels » *in*, *La responsabilité. Rapport de la Cour de cassation 2002*, La Documentation française, Paris 2003, p. 87-107.

2742. Par exemple : Cass. Soc., 9 janvier 1991, n° 87-45.810 ; inédit ; Cass. Soc., 19 mai 1999, n° 97-40.733 ; inédit ; Cass. Soc., 30 janvier 2002, n° 99-46.173 ; inédit.

2743. Cass. Soc., 9 juillet 1991, n° 90-40.935 ; inédit ; Cass. Soc., 6 février 2001, n° 98-46.466 ; inédit.

2744. Cass. Soc., 11 mars 1998, n° 96-40.235 ; inédit ; Cass. Soc., 7 juin 2000, n° 98-43.517 ; inédit.

2745. Cass. Soc., 10 mai 2000, n° 98-41.068 ; inédit.

2746. Cass. Soc., 14 novembre 1995, n° 93-46.741 ; inédit ; Cass. Soc., 12 mars 2002, n° 99-45.012 ; inédit.

2747. Cass. Soc., 2 avril 1998, n° 95-42.825 ; inédit.

2748. Cass. Soc., février 1996, n° 94-43.516 ; inédit ; Cass. Soc., 24 mars 1998, n° 96-40.401 ; inédit.

La « responsabilité disciplinaire » du travailleur en matière de santé et de sécurité n'est donc pas née avec la transposition de la directive-cadre communautaire du 12 juin 1989²⁷⁴⁹ par la loi du 31 décembre 1991²⁷⁵⁰. Depuis l'arrêt *Deschler* du 28 février 2002, l'article L. 230-3 et devenu l'article L. 4122-1 du code du travail sert à fonder la sanction disciplinaire du salarié en matière de santé et de sécurité au travail²⁷⁵¹. Rendu le même jour que les arrêts *Eternit*²⁷⁵² mettant à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat, l'arrêt *Deschler* pouvait en paraître le pendant. La symétrie entre l'obligation de sécurité ou de prévention de l'employeur et l'obligation de sécurité du travailleur est cependant loin d'être parfaite. D'une part, la dernière n'est pas autonome à l'égard de la première²⁷⁵³, et d'autre part, son apparition n'a pas bouleversé les contours de la responsabilité disciplinaire du travailleur.

962. L'article L. 4122-1 du code du travail dispose qu'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 ». L'article ajoute que cette obligation s'exécute « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ». Le dernier alinéa de l'article ajoute enfin que ces dispositions « sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur ». Dans sa rédaction même, l'article L. 4122-1 laisse planer un doute quant aux relations entre l'obligation de sécurité du travailleur avec l'obligation générale dite de sécurité ou de prévention de l'employeur²⁷⁵⁴. L'autonomie des responsabilités ne signifie pas autonomie du contenu de l'obligation du travailleur²⁷⁵⁵.

963. La référence aux instructions données par l'employeur suggère que l'obligation de sécurité du travailleur est d'abord une obligation d'obéissance aux instructions et aux consignes de sécurité (a). L'analyse de la jurisprudence dévoile cependant un autre rapport de dépendance à l'égard de l'obligation patronale de prévention : l'obligation de sécurité du travailleur se présente parfois comme une obligation de mise en œuvre de la politique patronale de prévention découlant des fonctions contractuelles (b).

2749. L'article 13.1 de la directive-cadre communautaire du 12 juin 1989 comprend une obligation générale de prévention à la charge de chaque travailleur. La directive-cadre détaille ensuite les différentes composantes de cette obligation : utiliser correctement les moyens de travail et ne pas mettre hors service les dispositifs de sécurité qu'ils peuvent comporter, alerter sur les risques dont ils peuvent avoir connaissance, concourir à la demande des autorités compétentes à accomplir les tâches nécessaires à préserver la santé et la sécurité.

2750. La loi du 31 décembre 1991 a transposé uniquement la première partie de cet article à l'article L. 230-3, devenu l'article L. 4122-1 du code du travail, sans reprendre les précisions quant à sa mise en œuvre. Cette absence de transposition de l'article 13.2 a fait l'objet d'un recours en manquement par la Commission, approuvée par la CJCE. CJCE, 1^{ère} ch., 5 juin 2008, n° C-226/06, *Commission c/ République Française*. Points 52 et 53 ; *Gaz. Pal.*, 2008, 282-283, note Stéphane BRISSY ; Loïc GRARD, « RATP et SNCF face à la directive sur la promotion et l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs », *Rev. droit des transports*, n° 10, 2008, p. 30. À l'occasion de la recodification de 2008, l'article L. 4122-1 s'est vu ajouter un deuxième alinéa précisant que « les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir ».

2751. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-41.220 *Roland Deschler c/ Textar France* ; *Bull. civ.* V, n° 881.

2752. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 (6 arrêts), *Eternit* ; *Bull. civ.*, V, n° 81.

2753. A. FABRE, préc.

2754. Sur ces termes, cf. *supra*, n° 747, p. 393 et s.

2755. « Les deux obligations de sécurité salariée et patronale, bien autonomes quant à leur régime juridique, sont interdépendantes dans leur mise en œuvre » : *D.*, 2006, p. 973, comm. Harold KOBINA GABA. Ou une forme de combinaison : A. FABRE, préc.

1. Une obligation d'obéissance aux instructions et aux consignes de sécurité

964. Le travailleur est chargé, en vertu de l'article L. 4122-1 du code du travail, de prendre de soin de sa santé et de celle des personnes concernées par ses actes, « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur ». Dans son alinéa 2, l'article dispose que ces instructions « précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses ». La construction de l'article L. 4122-1 du code du travail suggère que l'obligation de sécurité du travailleur est déterminée, au moins pour partie, par une action préalable de l'employeur. Ce dernier, en effet, en vertu de son obligation générale de prévention²⁷⁵⁶ ou en vertu de dispositions réglementaires²⁷⁵⁷ propres à certains risques, doit donner des instructions et des consignes de sécurité²⁷⁵⁸.

L'obligation de sécurité du salarié, arrimée aux instructions de l'employeur, constitue d'abord une obligation d'obéissance aux ordres et aux directives de l'employeur²⁷⁵⁹. Ainsi, un travailleur manque à son obligation tirée de l'article L. 4122-1 du code du travail, lorsqu'il « persiste à ne pas respecter les temps de conduite et de repos », malgré « plusieurs mises en garde de la part de l'employeur »²⁷⁶⁰. Il en est de même pour un travailleur qui malgré « des instructions précises et circonstanciées de son employeur [il] avait persisté [...] à ne pas respecter les consignes de sécurité »²⁷⁶¹. Un travailleur peut se voir sanctionner pour défaut du port d'un casque de sécurité²⁷⁶², ou encore pour ne pas avoir porté de chaussures de sécurité²⁷⁶³.

965. Dans cette perspective, le manquement du travailleur à son obligation de sécurité nécessiterait pour être sanctionné la caractérisation de son insubordination²⁷⁶⁴. Conçue comme une obligation d'obéissance, l'obligation de sécurité du travailleur fondée sur l'article L. 4122-1 du code du travail n'ajouterait guère à la caractérisation des fautes qui fondaient antérieurement les sanctions disciplinaires pour manquement aux règles d'hygiène et de sécurité²⁷⁶⁵. L'obligation de sécurité du travailleur serait seulement le corrélat de la réalisation de l'obligation de sécurité de l'employeur qui impose, parmi les mesures de prévention, de donner des instructions et des

2756. Art. L. 4121-1 c. trav.

2757. Par exemple ; art. R.4412-39 c. trav. (risque chimique) ; art. R. 4412-116 c. trav. (amiante) ; art. R. 4452-20 c. trav. (rayons optiques artificiels) ; art. R. 4453-18 c. trav. (champs électromagnétiques).

2758. Cf. *infra*, n° 979, p. 517 et s.

2759. En ce sens : Caroline ANDRÉ, « L'obligation salariale de sécurité est-elle une obligation de sécurité ? », *JCP S*, 2008, 1014 ; A. FABRE, préc ; Françoise FAVENNEC-HÉRY, « L'obligation de sécurité du salarié », *Droit social*, 2007, p. 687.

2760. Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 09-43.181 ; inédit. Ou après un avertissement : Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-42.435 ; inédit ; *Rev. Lamy. Dr. Aff.*, 2008, 26, p. 49, note Burno SIAU ; *Cab. soc.*, 2008, p. 246, note Sabrina KEMEL.

2761. Cass. soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.625 ; *JCP G*, 2006, II, 10012, note Sébastien MOLLA ; *Droit social*, 2006, p. 102, obs. Jean SAVATIER. Voir également : Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-40.629 ; inédit.

2762. Cass. Soc., 23 mars 2005, n° 03-42.404, *Levrat ; Bull. civ.*, V, n° 99 ; *JSL*, 2005, 166, note Marie-Christine HALLER. Voir également : Harold KOBINA GABA, « L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure », *D.*, 2005, p. 1758.

2763. Cass. Soc., 23 juin 2016, n° 15-13.065 ; inédit.

2764. En ce en sens : Elsa PESKINE et Cyril WOLMARK, *Droit du travail*, Dalloz, 13^e éd., coll. « Hypercours », Paris, 2019, p. 348, n° 497 et s.

2765. C. ANDRÉ, préc ; A. FABRE, préc ; J. SAVATIER, Obs. sous Cass. Soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.625, *Terrier*, préc ; Yves SAINT-JOURS, « L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité », *Droit ouvrier*, 2007, p. 560..

consignes de sécurité appropriées. Par le truchement des instructions et des consignes de sécurité, l'obligation du travailleur est au moins en partie dépendante de la mise en œuvre par l'employeur de ses propres obligations.

966. Certaines solutions jurisprudentielles pourraient toutefois marquer une conception plus générale²⁷⁶⁶ de l'obligation de sécurité du salarié, qui caractériserait une relative autonomie à l'égard de l'obligation de sécurité de l'employeur²⁷⁶⁷. Plus que le seul respect des instructions et des consignes données, l'obligation du travailleur serait une obligation de prudence et de vigilance²⁷⁶⁸. Un arrêt vise ainsi une « obligation de ne pas mettre en danger », toutefois, il n'est pas fait référence à l'article L. 4122-1 du code du travail. La particularité des faits de l'espèce et le caractère isolé de la décision ne permettent pas d'y voir une solution généralisable²⁷⁶⁹.

S'il ne peut être affirmé que l'obligation de sécurité du travailleur constitue une obligation de prudence et de vigilance, il n'en reste pas moins que, dès l'arrêt *Deschler*, la Cour de cassation semble s'éloigner d'une appréhension de l'obligation de sécurité du travailleur comme une stricte obligation d'obéissance. Au fil des arrêts, l'obligation de sécurité du travailleur apparaît moins conditionnée par la mise en œuvre préalable de l'obligation patronale que comme une voie de la réalisation de celle-ci.

2. Une obligation de mise en œuvre de la politique patronale de prévention découlant des fonctions contractuelles

967. L'obligation de sécurité du travail n'est pas seulement dépendante des instructions et des consignes de sécurité données par l'employeur. La chambre sociale de la Cour de cassation semble régulièrement mettre à la charge du travailleur bien plus qu'une obligation d'obéissance. Ces décisions pourraient laisser croire à l'apparente émancipation de l'obligation de sécurité du travailleur de la conception classique des fautes disciplinaire ou de l'obligation de prévention de l'employeur (a.). Cependant, cette obligation apparaît davantage comme une faute de fonction, dépendante de la structure hiérarchique de l'entreprise décidée par l'employeur (b.).

a. L'apparente émancipation de l'obligation de sécurité du travailleur

968. La mobilisation de l'article L. 4122-1 du code du travail pour sanctionner le travailleur au-delà de la faute d'obéissance et du non-respect des instructions et consignes de sécurité par le salarié, peut sembler de prime abord constituer une remarquable innovation en matière d'implication des travailleurs à la prévention dans l'entreprise. L'arrêt *Deschler* rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 28 février 2002 paraît donner un contenu propre à l'obligation de sécurité

²⁷⁶⁶. La Cour de justice qualifie ainsi l'obligation tirée de l'article 13 de la directive-cadre du 12 juin 1989 d'« obligation générale » : CJCE, 1^{ère} ch., 5 juin 2008, n° C-226/06, *Commission c/ République Française*.

²⁷⁶⁷. A. COEURET, *op. cit.*

²⁷⁶⁸. Danielle CORRIGNAN-CARSIN, « L'obligation de sécurité du salarié » *in*, *Les droits et le Droit. Mélanges dédiés à Bernard Bouloc*, Dalloz, Paris, 2006, p. 233-248 ; F. FAVENNEC-HÉRY, préc ; Christophe RADÉ, « L'obligation de sécurité du salarié », *Droit ouvrier*, 2012, p. 578.

²⁷⁶⁹. Cass. soc., 4 octobre 2011, n° 10-18.862 ; *Bull. civ.*, V, n° 220 ; *Cab. soc.*, 2011, p. 325, note Frédérique-Jérôme PANSIER ; *JCP S*, 2011, 1533, note Lydie DAUXERRE ; *JSL*, 2011, 309, note Marie HAUTEFORT. L'espèce, un peu particulière, évoque un salarié laissant enfermé son chien sur le parking de l'entreprise et qui n'a pu l'empêcher d'attaquer l'un de ses collègues.

du travail émancipé, d'une part, de l'obligation de prévention de l'employeur et, d'autre part, de la faute disciplinaire classiquement entendue comme la faute d'obéissance et la faute contractuelle²⁷⁷⁰. Pourtant, une telle émancipation ou autonomie est loin d'être assurée. L'arrêt *Deschler* lui-même comme des arrêts postérieurs laissent planer un doute sur le contenu de l'obligation de sécurité du travailleur et sa portée réelle.

969. Dans l'arrêt *Deschler*, la Haute juridiction avait à se prononcer sur le licenciement pour faute grave d'un salarié auquel avaient été confiés les travaux de réfection de la tuyauterie ayant causé le décès de deux salariés. Il connaissait les dangers de l'intervention et pourtant il n'a pas mis en œuvre les différentes mesures de prévention.

Le salarié contestait la faute grave en soutenant que les manquements reprochés ne relevaient pas de la mauvaise exécution de son contrat de travail, mais de prescriptions légales et réglementaires à la charge du chef d'entreprise ou de son éventuel délégataire de pouvoir, ce qu'il contestait être. En effet, l'employeur invoquait une faute disciplinaire du salarié non seulement pour ne pas avoir passé les commandes nécessaires aux travaux, mais également pour ne pas avoir défini de plan de prévention avec les entreprises extérieures intervenant sur le chantier. Or, cette dernière obligation est, du fait d'une prescription réglementaire, mise à la charge de l'employeur²⁷⁷¹. Sur le fondement de l'article L. 230-3, désormais L. 4122-1 du code du travail²⁷⁷², la chambre sociale approuve la sanction disciplinaire. La Haute juridiction, « alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir, le travailleur répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail »²⁷⁷³.

En cela, l'arrêt *Deschler* paraît constituer une remarquable évolution, quant au fondement de la sanction disciplinaire, et quant au contenu de l'obligation de sécurité du travailleur. Celle-ci, partiellement indépendante des instructions et des consignes données par l'employeur, paraît dotée d'un contenu propre. Pourtant, l'obligation n'est pas tout à fait autonome l'égard des obligations de prévention de l'employeur, et apparaît comme une mise en œuvre de mesures qui relèvent en principe de la politique patronale de prévention. De plus, l'arrêt, pour caractériser le manquement à l'obligation de sécurité, vise les fautes commises dans l'exécution du contrat. La chambre sociale de la Cour de cassation entretient ainsi une certaine ambivalence sur l'autonomie de l'obligation de sécurité à l'égard des fonctions contractuelles du travailleur²⁷⁷⁴.

Des arrêts postérieurs sont également marqués par l'ambiguïté des rapports entre l'obligation de sécurité du travailleur et celle de l'employeur, et par les incertitudes pesant sur le fondement réel de la sanction disciplinaire appuyée autant sur les manquements contractuels que sur l'article L. 4122-1 du code du travail²⁷⁷⁵.

²⁷⁷⁰. Sur l'assimilation de la faute contractuelle à la faute d'obéissance : Jean MOULY et Jean SAVATIER, « Droit disciplinaire », in *Répertoire de droit du travail*, 2019, Dalloz, n° 46 et s

²⁷⁷¹. Anciennement du chef d'entreprise : art. R. 237-1 et s., issu du décret n°92-158 du 20 février 1992 complétant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'État) et fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure. Désormais, art. R. 4511-1 et s. c. trav.

²⁷⁷². Art. L. 230-3 c. trav. anc.

²⁷⁷³. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-41.220 *Roland Deschler c/ Textar France* ; *Bull. civ.* V, n° 881.

²⁷⁷⁴. A. FABRE, préc ; J. SAVATIER, Obs. sous Cass. Soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.625, *Terrier*, préc.

²⁷⁷⁵. Par exemple : Cass. soc., 7 octobre 2015, n° 14-12.403 ; inédit ; *Lexbase éd. sociale*, 2015, obs. Christophe RADÉ.

970. Dans un arrêt *Terrier* du 30 septembre 2005²⁷⁷⁶, la chambre sociale de la Cour de cassation avait à se prononcer dans une affaire sensiblement analogue à celle de l'arrêt *Deschler* du 28 février 2002. Un directeur technique avait été licencié pour faute grave pour de nombreux manquements à la sécurité d'une particulière gravité, alors qu'il était chargé d'assurer le respect des règles de sécurité des sites des établissements. La chambre sociale reprend l'attendu forgé dans l'arrêt *Deschler* pour approuver la cour d'appel d'avoir retenu la faute grave, et fonde sa solution sur l'article L. 230-3 devenu L. 4122-1 ainsi que sur la mauvaise exécution du contrat²⁷⁷⁷. Elle rappelle ainsi que la cour d'appel avait relevé non seulement qu'il était de la mission du travailleur d'assurer le respect des règles techniques de sécurité des établissements, mais également que les instructions de l'employeur à cet égard étaient précises et circonstanciées.

De prime abord, une telle référence aux instructions serait de nature affirmer que le manquement du travailleur à son obligation de sécurité est pour l'essentiel un défaut d'obéissance, ou un acte d'insubordination. Mais les instructions visées dans l'arrêt ne sont pas des consignes de sécurité au sens strict. Ce sont des directives quant à la mise en œuvre de mesures préventives qui incombent en principe à l'employeur. Sous couvert des instructions données, l'obligation personnelle de sécurité du travailleur semble recouvrir en partie la mise en œuvre des mesures de prévention relevant des obligations de l'employeur. De plus, là encore, le manquement à l'obligation de sécurité du travailleur paraît caractérisé par les missions qui lui sont confiées en vertu de son contrat de travail.

Un arrêt du 17 mars 2010 éclaire davantage sur l'articulation des obligations de sécurité de l'employeur et du travailleur ainsi que sur la caractérisation de cette dernière²⁷⁷⁸. Un directeur technique est licencié pour faute grave, pour ne pas avoir signalé les anomalies et dysfonctionnements sur le site en matière d'hygiène et de sécurité. Sur un premier moyen, la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir exclu la faute grave en validant la répartition des obligations entre l'employeur et le salarié. Il incombe à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. La seule absence de signalement reprochée au salarié ne peut dès lors constituer une faute grave. En revanche, sur le second moyen, la Cour de cassation admet la faute sérieuse du salarié. En vertu de ses attributions contractuelles, la mission générale du travailleur inclut le contrôle du respect des règles de sécurité et d'hygiène élémentaires. L'absence de signalement des anomalies et des dysfonctionnements observés constitue dès lors une faute sérieuse. Dans cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation distingue nettement les obligations respectives de l'employeur et du travailleur. Elle affirme d'abord que le travailleur ne peut

.....
L'arrêt d'appel avait écarté la faute grave d'un directeur de site n'ayant pas fourni le matériel adapté aux travaux en hauteur, puisqu'il avait en réalité agi sur ordre de son supérieur hiérarchique. La Cour de cassation censure le raisonnement en se fondant sur l'article L. 4122-1 du code du travail. Commets une faute grave, le directeur de site, contractuellement tenu de faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, qui donne de mauvaises instructions mettant en danger les travailleurs. Est mise à la charge du travailleur l'une des obligations essentielles de l'employeur : donner des instructions appropriées et diriger le travail. Dans le même sens : Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-21.941 ; inédit.

2776. Cass. Soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.625, *Terrier* ; *Bull. civ.*, V, n° 278.

2777. La cour d'appel se fondait, elle, pour l'essentiel sur les manquements contractuels du salarié, en relevant non seulement les fonctions exercées mais également les instructions données par l'employeur ou encore les moyens et les possibilités réelles offertes au salarié pour faire face à ses obligations. Relevé par les commentateurs : H. KOBINA GABA, *Comm. sous Cass. Soc.*, 30 septembre 2005, n° 04-40.625, *Terrier*, préc. ; J. SAVATIER, *Obs. sous Cass. Soc.*, 30 septembre 2005, n° 04-40.625, *Terrier*, préc. Voir également : A. FABRE, préc.

2778. Cass. Soc., 17 mars 2010, n° 08-43.233 ; inédit ; *Droit social*, 2010, p. 1126, obs. François DUSQUENNE.

se voir sanctionné pour les manquements à des obligations relevant en principe des obligations de prévention de l'employeur. Cependant, elle réserve le cas où les missions contractuellement dévolues au travailleur l'invitent à participer à la mise en œuvre de la politique patronale de prévention.

971. Au fil de ses arrêts, l'obligation de sécurité du travailleur dévoile un autre de ses aspects, moins lié à la seule d'obéissance aux instructions et aux consignes de sécurité. L'obligation de sécurité du travail paraît faire appel aux capacités d'initiative et à l'autonomie du travailleur. Elle peut en cela apparaître comme dotée d'un contenu propre de nature à renouveler profondément les contours de la responsabilité disciplinaire du travailleur en matière de santé et de sécurité. Cependant, les décisions jurisprudentielles invitent à relativiser une telle affirmation. Tout d'abord, l'obligation de sécurité du travailleur n'est pas entièrement émancipée de l'obligation de prévention de l'employeur. Elle se présente parfois comme un complément en vertu duquel le travailleur est chargé de mettre en œuvre les mesures de prévention décidées par l'employeur dans le cadre de sa politique de prévention²⁷⁷⁹. Ensuite, l'obligation de sécurité du travailleur n'est pas non plus entièrement émancipée de la caractérisation des manquements contractuels du travailleur. La densité des obligations mise à la charge du travailleur en matière de santé et de sécurité paraît en effet liée aux missions qui lui sont confiées par l'employeur.

Ainsi, si la caractérisation du manquement à l'obligation de sécurité du travailleur dépend pour une part de la désobéissance aux instructions et aux consignes de sécurité, elle est liée, pour une autre, aux fonctions du travailleur.

b. La faute de fonction et la place du travailleur dans la structure hiérarchique de l'entreprise

972. Les fautes disciplinaires visées par une partie des arrêts relatifs à l'obligation de sécurité du travail ne relèvent pas seulement de l'univers borné de l'exécution des ordres explicites de l'employeur. Elles incluent, plus largement, une de fautes qui entretiennent des liens plus ou moins étroits avec la politique de prévention de l'employeur. Cette conception de l'obligation de sécurité du travail est intimement liée aux fonctions du travailleur. C'est à raison de leur qualité de directeur ou de responsable d'un secteur que les travailleurs sont sanctionnés en matière de sécurité, pour des manquements qui relèvent, en principe, de la responsabilité du seul employeur. Il semble donc que l'obligation de sécurité du travailleur est ainsi en partie dépendante d'une délégation de fonctions de la part de l'employeur et de la place du travailleur dans la structure hiérarchique de l'entreprise.

973. La délégation de fonction. Les manquements du travailleur à son obligation de sécurité, lorsqu'ils ne constituent pas des actes d'insubordination, sont caractérisés par des manquements aux obligations contractuelles²⁷⁸⁰. L'obligation de sécurité du travailleur repose ainsi sur les missions confiées par l'employeur.

²⁷⁷⁹. Sur la politique de prévention, cf. *supra*, n° 643, p. 341 et s. et, n° 767, p. 404 et s.

²⁷⁸⁰. Certains arrêts ne visent d'ailleurs que le manquement aux obligations contractuelles. Il n'est pas fait référence à l'article L. 230-3 c. trav. : Cass. Soc., 11 octobre 2005, n° 03-45.585 ; inédit ; Cass. Soc., 12 mars 2002, n° 99-45.012 ; inédit. Plus récemment en matière de harcèlement : Cass. Soc., 8 mars 2017, n° 15-24.406 ; inédit. Admettant que la cour d'appel a légalement justifié sa décision en retenant que la salariée qui travaillait en étroite collaboration avec le harceleur et qu'en qualité de responsable RH il lui appartenait de veiller au climat social et de mettre en œuvre des politiques de management « humaines et sociales », « avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger

Ce rôle dans la mise en œuvre des mesures de prévention dans l'entreprise ne s'analyse cependant pas comme une délégation de pouvoirs. L'arrêt *Descbler* du 28 février 2002 comme les arrêts postérieurs²⁷⁸¹ de la chambre sociale de la Cour de cassation excluent explicitement ce mécanisme²⁷⁸². Les missions du salarié en matière de mise en œuvre des mesures de prévention sont indépendantes de la délégation de pouvoir. Un arrêt du 6 juin 2007 entérine la mise à l'écart de la délégation de pouvoir en précisant qu'en vertu de l'obligation de sécurité qui lui incombe, le travailleur répond des fautes qu'il a personnellement commises dans l'exécution de son contrat de travail, même si l'employeur a consenti à *d'autres salariés* une délégation de pouvoir en matière de sécurité »²⁷⁸³. L'abandon de l'analyse d'une délégation de pouvoir valide et effective par la chambre sociale constitue le risque de mettre à la charge du travailleur des obligations préventives incombant à l'employeur, sans contrôler qu'il en a la compétence, l'autorité et les moyens nécessaires²⁷⁸⁴. Quelques arrêts témoignent de ce risque. La chambre sociale a ainsi pu retenir la faute du salarié, alors que la cour d'appel avait relevé des contre-ordres et des immixtions dans la gestion²⁷⁸⁵.

La mise à l'écart de l'analyse de la délégation de pouvoir et le lien étroit entre l'obligation de sécurité et l'exécution du contrat de travail dévoilent une conception des pouvoirs et des responsabilités diffuse. La jurisprudence paraît sensible aux relations de pouvoir en cascade et du rôle joué par la hiérarchie dans la participation à la prévention des risques par les travailleurs. Seulement, le transfert de pouvoir de l'employeur à l'un de ses salariés n'opère plus nécessairement par un acte juridique déterminé, comme la délégation de pouvoir, mais semble trouver une autre expression dans la délégation de fonction.

Celle-ci est largement dépendante des mentions contractuelles et de l'emploi occupé par le travailleur²⁷⁸⁶. Dans cette perspective, les manquements du travailleur à son obligation de sécurité apparaissent comme une faute contractuelle, et plus particulièrement comme une faute de fonction. De ce point de vue, l'article L. 4122-1 du code du travail n'apporte guère plus aux fautes professionnelles classiquement reconnues en matière disciplinaire²⁷⁸⁷.

.....
tant la santé physique que mentale des salariés ». Voir également : Cass. Soc., 13 janvier 2016, n° 14-21.305 ; inédit ; Cass. Soc., 26 mai 2015, n° 14-14.219 ; inédit.

2781. Cass. Soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.625, *Terrier* ; *Bull. civ.*, V, n° 278. Toutefois : Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607 ; *Bull. civ.*, V, n° 151 ; *RJS*, 2010, 10, p. 700 ; *JCP G*, 2010, 1461, note Nathalie DEDESSUS-LE-MOUSTIER ; *Droit social*, 2010, comm. François DUQUESNE ; Romain LAULIER, « Le rôle du salarié dans la prévention des risques professionnels : quelques précisions sur l'obligation salariale de sécurité », *LPA*, n° 215, 2010, p. 5 ; *Cab. soc.*, 2010, p. 287, note Frédéric-Jérôme PANSIER. La Cour de cassation évoque la délégation de pouvoir du travailleur, mais son attendu est identique à celui forgé dans l'arrêt *Descbler*. La délégation de pouvoir n'apparaît pas ici modifier le raisonnement des juges.

2782. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-41.220 *Roland Descbler c/ Textar France* ; *Bull. civ.* V, n° 881. « Alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir, il répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail ». Sur l'exclusion de la délégation de pouvoir : A. COEURET, *op. cit.*

2783. Cass. soc., 6 juin 2007, n° 05-43.039 ; inédit ; *JSL*, 2007, 219, L'obligation de sécurité pesant sur le salarié n'est pas liée à une délégation de pouvoirs Marie-Christine HALLER ; *JCP S*, 2007, 1584, note Pierre-Yves VERKINDT.

2784. Sur le contrôle de la délégation de pouvoir en droit pénal, *cf. supra*, n° 957, p. 505 et s.

2785. Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-21.941 ; inédit ; Cass. Soc., 17 mars 2010, n° 08-43.233 ; inédit.

2786. Sur la différence entre la délégation de fonctions et la délégation de pouvoir en droit pénal, *cf. supra*, n° 957, p. 505 et s.

2787. J. MOULY et J. SAVATIER, *op. cit.*

Cependant, peut être que la spécificité de ce fondement est de nature à influencer l'appréciation de la faute de fonction en matière de santé et de sécurité. De fait, la chambre sociale de la Cour de cassation paraît particulièrement sensible à délimiter les fonctions techniques et hiérarchique des travailleurs.

974. La fonction technique et la fonction hiérarchique du travailleur. La chambre sociale reconnaît la répartition des tâches dans l'entreprise. Le défaut et la dangerosité d'un équipement doivent être imputés au responsable du matériel plutôt qu'au responsable d'exploitation quoiqu'il soit chargé d'une direction d'équipe²⁷⁸⁸. La conduite dangereuse d'un chariot automoteur, pour un salarié formé à cette conduite et titulaire d'un permis spécial, et partie de ses attributions, constitue une faute²⁷⁸⁹. La fonction technique du travailleur dans l'organisation du travail ne suffit pas à lui imputer un manquement aux règles de sécurité. Ainsi, un salarié qui, quoique lui-même compétent techniquement pour apprécier les qualités d'un conducteur de chariot, ne s'est pas vu attribuer cette responsabilité ne peut être sanctionné pour un tel manquement²⁷⁹⁰.

975. Bien plus que la seule répartition des tâches, la fonction hiérarchique détermine que puissent être imputés au travailleur des manquements relevant en principe des obligations préventives de l'employeur. Dans les arrêts *Deschler* ou *Terrier*, comme dans les suivants, sont ainsi évoqués le rôle de *responsable* dans le contrôle et la mise en œuvre des prescriptions relatives à la santé et à la sécurité²⁷⁹¹. L'incitation au non-respect des règles de sécurité est constitutive d'une faute parce qu'elle émane d'un *responsable ayant autorité* sur les travailleurs²⁷⁹². La fonction hiérarchique du travailleur s'apprécie à l'aune de mentions de son contrat de travail²⁷⁹³, de sa rémunération²⁷⁹⁴, ou de sa qualité de cadre dirigeant²⁷⁹⁵.

976. En définitive, si en vertu de l'article L. 4122-1 du code du travail, il incombe à *chaque* travailleur une obligation de sécurité, « la mise en œuvre de l'obligation de sécurité sera fonction des attributions et des responsabilités des intéressés »²⁷⁹⁶. Intimement liée à l'appréciation des fonctions, l'obligation de sécurité du travailleur, est d'abord celle de *tenir sa place dans l'organisation du travail*, et particulièrement dans la hiérarchie.

Cette appréhension de l'obligation de sécurité à l'aune des fonctions techniques et sociales du travailleur et de sa place dans l'organisation du travail, constitue peut-être l'affirmation d'une

2788. Cass. soc., 29 septembre 2010, n° 09-42.372 ; inédit.

2789. Cass. soc., 26 mai 2016, n° 15-13.005 ; inédit. Ou encore, Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-21.472 ; inédit. Cass. Soc., 7 juillet 2016, n° 14-26.388 ; inédit.

2790. Cass. soc., 29 février 2012, n° 10-24.889 ; inédit.

2791. Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-41.220 *Roland Deschler c/ Textar France* ; *Bull. civ.* V, n° 881. : Cass. Soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.625, *Terrier* ; *Bull. civ.*, V, n° 278. Voir également : Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-21.941 ; inédit.

2792. Cass. Soc., 21 avril 2010, n° 09-40.069 ; inédit.

2793. Cass. Soc., 17 mars 2010, n° 08-43.233 ; inédit.

2794. Cass. Soc., 8 novembre 2011, n° 10-15.722 ; inédit ; *JCP S*, 2012, 1110, note Alexandre BARÈGE. « Le seul fait pour un responsable technique rémunéré en conséquence de prendre des risques inconsidérés pour la sécurité des personnes et des biens constituait une faute grave sans avoir à examiner les autres griefs énoncés dans la lettre de licenciement ».

2795. Cass. Soc., 20 octobre 2009, n° 08-42.141 ; inédit.

2796. F. FAVENNEC-HÉRY, préc.

conception propre au droit du travail des rapports de pouvoir dans l'entreprise, qui tranche avec la délégation de pouvoir au sens du droit pénal²⁷⁹⁷. La distinction notionnelle vers laquelle s'achemine le droit du travail ne saurait, par elle-même, résoudre l'ensemble des questions liées à la diffusion du pouvoir dans l'entreprise. Le droit du travail, à l'instar du droit pénal, se doit de préciser les conditions de validité d'une telle délégation de fonctions²⁷⁹⁸. La délégation de pouvoir, même dans le sens propre que lui donne le droit du travail, pourrait être le « mode normal et sans doute exclusif de partage des prérogatives détenues à l'origine par la direction générale de l'entreprise »²⁷⁹⁹.

Conclusion de paragraphe.

977. L'analyse des responsabilités civile, pénale et disciplinaire du travailleur dans l'entreprise offre un paysage contrasté. Ces responsabilités ne semblent guère faire de place au jeu de l'article L. 4122-1 du code du travail et l'obligation de sécurité du travailleur qu'il fonde. Elles sont limitées à quelques actes comme le harcèlement moral ou sexuel qui ne dépendent pas de l'exécution des tâches en elles-mêmes, mais plutôt des relations sociales dans l'entreprise. Seule la délégation de pouvoir en droit pénal permet à l'employeur d'invoquer largement les fautes de son salarié pour l'absence ou la défaillance dans la mise en œuvre de mesures de prévention. Le droit pénal invite à tenir compte de la position hiérarchique du travailleur et de la répartition des pouvoirs dans l'entreprise. La responsabilité du travailleur en matière disciplinaire apparaît également sensible à une telle répartition. En effet, si l'invocation de l'article L. 4122-1 du code du travail n'a pas transfiguré la nature des fautes disciplinaires ou contractuelles, elle laisse entrevoir le caractère essentiel de la place occupée par le travailleur dans l'organisation du travail. Selon ses fonctions techniques et surtout hiérarchiques, le travailleur est appelé soit à obéir strictement aux instructions et aux consignes de sécurité, soit à conduire « sur le terrain » la politique de prévention de l'employeur. La frontière entre ces deux aspects reste cependant poreuse.

978. La dualité de l'obligation de sécurité du travailleur n'est pas sans faire écho à la division du travail et à ses recompositions. L'obligation de sécurité du travailleur accueille en effet autant la responsabilité personnelle à raison de la mauvaise *exécution* des prescriptions que de la mauvaise *conception* de celles-ci, paraît proche des fondements des organisations fordo-tayloristes²⁸⁰⁰. Pourtant,

2797. Il faut ajouter, en outre, que l'appréhension d'une forme de délégation de pouvoir, en matière de santé et de sécurité, se distingue tant dans la doctrine que dans la jurisprudence de la délégation du pouvoir disciplinaire et du pouvoir de licencier : Antoine LYON-CAEN, « Le pouvoir entre droit du travail et droit des sociétés », *RDT*, 2010, p. 494.

2798. Franck MARMOZ, *La délégation de pouvoir*, Litec, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », Paris, 2000, p. 216, n° 630 et s. L'auteur regrette l'émiettement des études sur la délégation du pouvoir qui empêche une cohérence de solutions jurisprudentielles et doctrinales en droit du travail. Il plaide pour une forme unifiée de délégation de pouvoir, où la règle doit être la suspicion à l'égard de celle qui n'est pas expresse. Également : Alain COEURET, « Les titulaires du pouvoir disciplinaire », *Droit social*, 1998, p. 25. L'auteur invite au contraire à prendre en compte les fonctions de la délégation de pouvoir. Ainsi en matière de délégation du pouvoir disciplinaire, une excessive formalisation serait contre-productive puisqu'elle ne garantirait pas le salarié sanctionné par un délégataire des risques d'arbitraire. En matière de santé et de sécurité, le contrôle d'une telle délégation devrait être plus strict.

2799. A. COEURET, « Les titulaires du pouvoir disciplinaire », préc ; Alain COEURET, « La délégation de pouvoirs » in Jean PÉLISSIER (dir.), *Le pouvoir du chef d'entreprise*, coll. « Thèmes et commentaires », Dalloz, Paris, 2002, p. 27-49.

2800. Aimée MOUTET, « L'introduction du taylorisme en France », *Le Mouvement Social*, n° 93, 1975, p. 10, 1 ;

le fondement unique de cette obligation bicéphale semble parfois en appeler à l'implication de chaque salarié, à sa mesure, dans la prévention. La délégation de fonction en cascade sur laquelle repose en creux l'obligation de sécurité du travailleur, apparaît assez proche de type d'organisations du travail où les travailleurs sont moins appelés à obéir qu'à répondre à des objectifs et à être évalués et surveillés sur leurs résultats²⁸⁰¹. Elle n'est pas sans évoquer les mutations des organisations productives depuis la fin des années 1970 et le début des années 1980 qui, si elles n'ont pas fait disparaître la distinction entre conception et exécution des tâches²⁸⁰², s'appuient sur un appel à l'autonomie des travailleurs, à leur investissement et à leur mobilisation. Comme le notait le Professeur A. Supiot, les transformations qui affectent l'organisation du travail et l'« idée de libération du travail » sont susceptibles d'entraîner des recompositions de la responsabilité du travailleur²⁸⁰³.

La responsabilisation du travailleur est loin de se réduire à sa seule fonction technique ou hiérarchique. L'employeur a également un rôle à y jouer en renforçant l'aptitude du travailleur à la sécurité.

§2. Les capacités du travailleur à la prévention des risques

979. La responsabilité suppose l'aptitude ou la capacité à être un sujet de droit²⁸⁰⁴. En matière de santé et de sécurité au travail, cette aptitude n'est pas seulement l'état dont est doté tout travailleur à raison de son obligation de sécurité. Elle est également l'objet d'actions préventives de la part de l'employeur. Par les informations, la formation ou les instructions qu'il donne, l'employeur rend le travailleur capable d'assurer ses obligations. Avec les fonctions techniques et hiérarchiques elles dessinent les contours de la responsabilité du travailleur.

En effet, l'article L. 4122-1 du code du travail met à la charge du travailleur une obligation de sécurité indexée à sa formation et des « possibilités ». Ces possibilités peuvent s'entendre de deux manières. Elles peuvent d'abord s'entendre des capacités physiques intellectuelles, cognitives

Patrick FRIDENSON, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales ESC*, n° 42, 1987, p. 1031.

2801. Cass. Soc., 11 octobre 2005, n° 03-45.585 ; inédit : Licenciement pour faute grave d'un ingénieur de recherche chargé des fonctions de conseiller à la sécurité en matière de produits dangereux. « Et attendu, ensuite, que sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inutiles, elle a, appréciant souverainement les éléments de preuve fournis, retenu par motifs propres et adoptés que l'intéressé, en charge de la sécurité de l'entreprise et disposant des compétences requises, n'avait pas effectué de façon complète la déclaration administrative obligatoire en matière d'installation classée, n'avait pas procédé au suivi des stocks de produits dangereux **malgré les interrogations de l'employeur** et n'avait pas procédé à la régularisation nécessaire en dépit des éléments techniques connus de lui, plaçant ainsi l'entreprise dans une situation d'activité irrégulière ». Sur le rôle des objectifs et de l'évaluation des performances : Daniele LINHART, « III. Des changements moins audacieux » in, *La modernisation des entreprises*, La Découverte, Paris, 2010, p. 45-61. Sur les transformations de la subordination : Pascal LOKIEC et Judith ROCHFELD, « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination » in, *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 2018, p. 545-568.

2802. Laurent BARONIAN, « L'âge du nouveau taylorisme », *Revue de la régulation*, 2013, [en ligne] mis en ligne le 12 décembre 2013, <http://journals.openedition.org/regulation/10324>, consulté le 17 août 2017 ; Thomas COUTROT, « Réorganisations du travail : un régime à bout de souffle » in Annie THÉBAUD-MONY, Philippe DAVEZIES, Laurent VOGEL et Serge VOLKOFF (dir.), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, La Découverte, Paris, 2015, p. 17-31 ; Thomas LE BON, « Le travailleur taylorien : une « figure » dépassée ? », *L'Homme & la Société*, n° 195-196, 2015, p. 87 ; Daniele LINHART, « Les nouveaux corps du capitalisme », *Connexions*, n° 110, 2018, p. 49.

2803. Alain SUPIOT, « Le travail, liberté partagée », *Droit social*, 1993, p. 715.

2804. La capacité à être un sujet de droit, c'est la capacité à avoir des droits et à les exercer : J. ROCHFELD, *op. cit.*

ou psychiques du travailleur auquel l'employeur confie les tâches²⁸⁰⁵. Elles peuvent ensuite se comprendre comme les capacités matérielles de prendre soin de sa santé, eu égard à la « nature des activités »²⁸⁰⁶ et aux modalités de l'organisation du travail.

Les instructions, les informations et la formation des travailleurs doivent d'abord être adaptées à cette double appréhension des capacités ou des possibilités du travailleur (A). Malgré ce souci commun, ces mesures de prévention ont des fonctions différentes, entre renforcement des possibilités pratiques et renforcement des capacités cognitives des travailleurs (B).

L'adaptation comme le renforcement des capacités du travailleur ne font toutefois pas toutes la même place aux différentes dimensions des facultés physiques, psychiques et cognitives des travailleurs, et ne prête pas la même attention à la nature des activités en cause et à leur organisation. À travers l'analyse de ces mesures de prévention se dévoile peut-être leurs insuffisances et leur décalage par rapport aux contours de l'obligation de sécurité du travailleur.

A. L'adaptation des instructions, de l'information et de la formation aux capacités des travailleurs

980. Dans le code du travail, l'obligation de l'employeur de donner des instructions et des consignes de sécurité et d'informer et former les travailleurs fait l'objet d'un souci constant d'adaptation aux facultés de compréhension des intéressés et à la nature des tâches auxquelles ils sont affectés²⁸⁰⁷. Ainsi, le droit de la santé au travail exige de l'employeur la clarté pour les travailleurs (1) et la précision à l'égard des tâches (2).

1. La clarté pour les travailleurs

981. Le neuvième des principes généraux de prévention fait obligation de donner aux travailleurs des instructions appropriées. Le terme peut s'entendre comme l'adaptation des instructions aux capacités de compréhension des intéressés²⁸⁰⁸. En effet, l'article L. 4122-4 du code du travail impose à l'employeur de prendre en compte ces capacités lorsqu'il confie une tâche à un travailleur. De plus, l'employeur a obligation d'informer les travailleurs « sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun »²⁸⁰⁹ et que la formation dispensée tienne compte « de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelles et de la langue, parlée ou lue, du travailleur »²⁸¹⁰. Ainsi, le droit de la santé au travail exige que les instructions, les informations ou la formation soit claires pour les travailleurs. La langue de travail, les symboles ou le rappel régulier des consignes manifestent une telle exigence.

2805. L'article L. 4121-4 du code du travail dispose que « lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur [...] prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité ».

2806. Art. L. 4121-4 c. trav.

2807. Nicolas GACIA, « La gestion préventive des risques en matière de sécurité et de santé au travail », *JCP S*, 2009, 1110.

2808. Approprié, TFLI : « Adapté à un usage déterminé » et notamment, *approprié aux besoins, à la nature* (d'une pers.), *à la situation, aux circonstances*.

2809. Art. R. 4141-2 c. trav.

2810. Art. R. 4141-5 c. trav.

982. La langue de travail. L'adaptation des instructions, de l'information et de la formation aux capacités des travailleurs, constitue d'abord une exigence tenant à la langue dans laquelle elles sont délivrées. Celle-ci doit pouvoir être comprise par le travailleur.

Si le français est privilégié²⁸¹¹, une autre langue communautaire ou extracommunautaire peut lui être préférée²⁸¹². Reste que dans le choix de la langue de travail, une question demeure : doit-il être tenu compte des nécessités de l'organisation collective du travail et de l'usage d'une langue commune, ou des capacités linguistiques individuelles d'un travailleur ? La chambre sociale a déjà eu l'occasion que préciser que des raisons de sécurité tenant à la nature de l'activité pouvait rendre nécessaire l'usage d'une langue commune, et non pas ni du français ni de la langue maternelle du travailleur²⁸¹³. Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité constituent l'un des domaines aménageant la diversité linguistique aux fins d'efficacité de l'organisation du travail et de la prévention²⁸¹⁴. En effet, il semble que l'essentiel soit que les instructions, l'information ou la formation soient transmises dans une langue compréhensible par l'intéressé. Ainsi, l'employeur manque à ses obligations lorsqu'elles n'ont pas été communiquées en tenant compte des capacités linguistiques de l'intéressé²⁸¹⁵.

L'enjeu est de taille dans les activités employant des travailleurs aux idiomes variés. L'insertion de clauses linguistiques ou d'interprétariat dans les commandes de marchés publics de travaux – dites clauses Molière – soulève également une telle question. Si l'insertion de telles clauses imposant la langue française ou le recours à un interprète sur les chantiers de travaux publics est en principe discriminatoire et porte atteinte à la libre prestation de service²⁸¹⁶, elle peut être valide lorsque de telles clauses ont pour objet notamment d'assurer la sécurité des travailleurs. C'est ce qu'il ressort

2811. Les dispositions relatives au règlement intérieur, lequel doit intégrer les instructions générales relatives à la sécurité, précisent qu'il doit être écrit en français (art. L. 1321-6 c. trav.). L'employeur peut ainsi se voir astreint à traduire certains documents À défaut, le document est inopposable : Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-67.492 ; *Bull. civ.*, V, n° 167 ; *RJS*, 2011/10, p. 708 ; *RDT*, 2011, p. 663, note Pascal LOKIEC ; *JSL*, 2011, 306, Sanctions de l'employeur en cas de non-respect des règles de fixation des objectifs Jean-Emmanuel TOUREIL.

2812. Les dispositions relatives à la formation à la sécurité imposent de tenir compte de la langue parlée ou écrite (art. R. 4141-5 c. trav.). Les dispositions réglementaires propres à certains risques posent la même exigence. Ainsi, les notices d'instructions des fabricants de machines et d'équipements de travail doivent être rédigées dans une langue compréhensible par les opérateurs, en principe le français (I.1.2, Annexe I à l'art. R.4312-1 c. trav.).

2813. Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-25.822 ; *Bull. civ.*, V, n° 175 ; *RJS*, 2012, p. 648 ; *JCP E*, 2012, 1506, note Danièle CORRIGNAN-CARSIN ; *SSL*, 2012, 1550, note Sophie LAMBREMONT ; *JSL*, 2012, 327, note Jean-Philippe LHERNOULD ; *JCP S*, 2012, 1381, note Jean MARTINEZ et Michel DEBROUX ; *Cab. soc.*, 2012, p. 261, note Frédérique-Jérôme PANSIER ; *Cab. de droit de l'entreprise*, 2012, prat. 29, étude INFOREG. Pour des raisons de sécurité, et par exception à l'article L. 1321-6 du code du travail, des documents relatifs à l'exécution du travail peuvent être rédigés en langue anglaise sans nécessité de les traduire. Dans cet arrêt, la Cour de cassation fait valoir la nécessité de l'utilisation d'une « langue commune » pour une activité de transport aérien à caractère international. En matière de document comportant des obligations, elle se fonde davantage sur la nationalité de l'intéressé : Cass. Soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829 ; *Bull. civ.*, V, n° 833 ; *JSL*, 2015, 393, note Jean-Philippe LHERNOULD ; Jean MOULY, « L'exception à l'usage obligatoire de la langue française dans les documents de travail destinés aux étrangers », *Droit social*, 2015, p. 743 ; *Droit ouvrier*, 2015, p. 718, note Emmanuel RICHARD.

2814. Claude SAINT-DIDIER, « L'encadrement juridique des langues de travail », *Droit social*, 2014, p. 120.

2815. Cass. crim., 11 mars 2014, n° 12-86.769 ; *Bull. crim.*, n° 69 ; *Gaz. Pal.*, 2014, 106-107, note Rodolphe MÉSA. Les juges, pour déclarer les prévenus coupables d'homicide involontaire d'un salarié d'origine laotienne, relèvent notamment que l'employeur a fourni à la victime « une information insuffisante en matière de sécurité compte tenu de ses difficultés de compréhension de la langue française » et n'avait pas « veillé à prodiguer à la victime une formation spécifique à la sécurité dans une langue comprise par lui ». Dans le même sens, pour un travailleur d'origine chinoise : Cass. crim., 15 mars 2005, n° 04-84.913 ; inédit ; *JCP E*, 2005, 1165, note Jean-Jacques CAUSSAIN, Florence DEBOISSY et Guillaume WICKER.

2816. Alexandre MANGIAVILLANO, « La clause Molière, une tartufferie ? », *D.*, 2017, p. 968.

d'une décision du Conseil d'État du 4 décembre 2017²⁸¹⁷. Ce n'est pas tant le recours au français qu'à un interprète qui permet à ces clauses de passer le contrôle du Conseil d'État. Une telle interprétation, accréditant l'hypothèse selon laquelle, la langue de travail en matière de sécurité est d'abord celle compréhensible par chaque travailleur.

Les chantiers de travaux publics dévoilent ici les difficultés à trouver une langue commune de travail. Dans ces Babel modernes, la clarté des instructions, des informations et de la formation des travailleurs passe également par un langage symbolique qui se veut universel.

983. Les symboles, les formes et les couleurs. À l'ensemble des documents écrits qui servent d'instruction, de consignes, ou de support de formation s'ajoute un ensemble d'informations présentes immédiatement sur les objets utilisés dans le travail. À l'image du code de la route, s'articulent symboles, formes et couleurs pour communiquer au travailleur informations et consignes de sécurité et procédures à suivre. Les pictogrammes et autres signes visuels, plus rapidement perçus et identifiés, seraient mieux adaptés au rythme du travail industriel que des instructions écrites détaillées²⁸¹⁸.

Les machines et les équipements de travail doivent comprendre des informations et avertissements, « de préférence apposés sous forme de symboles ou de pictogrammes faciles à comprendre »²⁸¹⁹. Les dispositifs d'arrêt d'urgence par exemple doivent être « clairement identifiables, bien visibles et rapidement accessibles »²⁸²⁰. En matière de substances chimiques, l'étiquetage des produits constitue également un enjeu important et l'une des premières mesures de prévention²⁸²¹. L'adoption d'un ensemble de symboles et de pictogrammes a d'ailleurs été l'une des tâches de l'OIT au sortir de la Seconde Guerre mondiale²⁸²², poursuivie par le droit communautaire²⁸²³. Désormais, ces symboles

2817. CE, 4 décembre 2017, n° 413366, *Ministre de l'Intérieur c/ Région Pays de la Loire ; Lebon ; RJDA*, 2018, p. 481, note ; *Droit administratif*, 2018, comm. 8, note François BRENET ; *JCP S*, 2018, 1423, note Jean-Philippe LHERNOULD ; *RTDE*, 2018, note Etienne MULLER ; *RDT*, 2018, note Barbara PALLI ; *AJDA*, 2018, p. 162, note Raphaël RENEAU ; *JCP A*, 2018, 2043, note Loïc ROBERT ; *Le Moniteur*, 2018, note Nadia SAÏDI. En l'espèce, les clauses sont jugées conformes au droit de l'Union européenne, parce qu'elles comportent l'obligation, lors de la réalisation de tâches présentant un risque, à une formation et « lorsque les personnels concernés par ces tâches ne maîtrisent pas suffisamment la langue française, à l'intervention d'un interprète qualifié ».

2818. Kingsley KAY, « Le milieu de travail et les industries chimiques », *RIT*, n° LXXII, 1955, p. 423. La problématique de l'efficacité des signes visuels, prégnante dans les années 1950, tient pour beaucoup au développement de l'ergonomie et à la nécessité de tenir compte du « facteur humain », y compris en matière de substances chimiques. De fait, la prévention à travers les choses se conçoit toujours en lien avec les travailleurs qui les utilisent. Sur cet aspect, cf. *supra*, n° 614, p. 326 et s.

2819. Art. 1.7.1, Annexe 1, art. 4312-1 c. trav.

2820. Art. 1. 2. 4. 3., art. préc. De même, les consignes incendies doivent être affichées de « façon très apparente » (art. R. 4227-37 c. trav.)

2821. Loi n° 48-106 relative à la mise en vente et à l'emploi de produits nocifs à usage industriel du 10 juillet 1948 ; *JORF*, 11 juillet 1949, p. 6739.

2822. La commission des industries chimiques du BIT adopte en 1950 une résolution invitant le conseil d'administration du BIT à créer un système simple d'étiquetage, qui soit compréhensible par tous les travailleurs. Cinq signes graphiques sont adoptés en 1956, et un sixième en 1958, chacun représentant les classes de dangers. Cette classification fera l'objet d'une norme ISO dans les années qui suivent. « On ne saurait exagérer l'importance de cette décision pour la sécurité de tous les travailleurs appelés à manipuler des substances chimiques ; en effet, appliqués sur ces substances dès le stade de la production primaire, les étiquettes en question servent de guide et assurent une manutention dépourvue de danger aux différentes phases de l'utilisation ». K. KAY, préc. BIT, *Cinquante années de collaboration internationale au service de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Note documentaire, CIS, 1969, p. 25.

2823. Directive 67/548/CEE du Conseil, du 27 juin 1967, concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives relatives à la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses ; *JOCE* n°196/2 du 17 août 1967. Sa finalité est double, il s'agit de « la sauvegarde de la population, notamment des travailleurs

font l'objet d'une norme ISO²⁸²⁴, par exemple, le losange blanc bordé de rouge et broché d'une tête de mort avertit que la substance tue. Plus largement, la signalisation sur les lieux de travail fait l'objet d'une harmonisation communautaire²⁸²⁵. Un arrêté du 2 août 2013, qui renvoie à un ensemble de norme technique, fixe les dispositions applicables en la matière²⁸²⁶. En bleu figurent les panneaux d'obligation, en rouge et blancs ceux d'interdiction.

La formation à la sécurité doit intégrer l'enseignement du sens et de la signification de ces outils de signalisation. Le défaut de formation notamment quant à ces signes et ces marquages est constitutif d'un manquement de l'employeur à ses obligations²⁸²⁷. De même, l'absence d'affichage des consignes de sécurité peut être relevée pour caractériser la faute inexcusable de l'employeur en matière d'accident du travail²⁸²⁸.

984. Le rappel régulier des consignes, des informations et de la formation. Si l'employeur doit tenir compte des capacités de compréhension, notamment de la qualification et de la formation des travailleurs, afin de s'assurer de la compréhension et de la clarté des instructions, informations et formations, il n'en reste pas moins qu'il ne peut arguer des compétences du travailleur afin d'expliquer l'absence de celles-ci.

Les juges tendent à considérer que les consignes de sécurité et les instructions doivent être régulièrement rappelées²⁸²⁹. Le code du travail précise que les informations et la formation doivent être rappelées à « chaque fois que nécessaire »²⁸³⁰, et notamment après un accident du travail ou une maladie professionnelle²⁸³¹, un arrêt de travail²⁸³², un changement de poste ou de matériel²⁸³³. Le rappel des consignes ou le renouvellement de la formation des travailleurs doivent être exécutés

.....
qui les emploient » et de mettre fin aux entraves à la libre circulation de ces produits, liés aux disparités de réglementations (consi. n° 1 et n° 2). Les règles européennes relatives à la classification, l'étiquetage et l'emballage ont récemment évolué avec l'adoption du règlement européen CLP du 30 décembre 2008 qui impose au sein de l'Union européenne l'adoption du système général de classification des produits chimiques (SGH) promu par l'ONU.

2824. Ces normes sont nombreuses. Elles sont spécialisées selon les machines et les équipements, mais certaines normes techniques fixent des principes généraux de conception des symboles, de leur taille, de leur forme ou de l'usage de la couleur. Il s'agit des normes de la série NF ISO 9186. Sur la normalisation, *cf. supra*, n° 614, p. 326 et s.

2825. Directive 77/576/CEE du Conseil, du 25 juillet 1977, concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la signalisation de sécurité sur le lieu du travail; *JOCE L* 229 du 0 septembre 1977. Remplacée par la directive 92/58/CEE du Conseil du 24 juin 1992 concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail; *JOCE L* 245/23 du 28 août 1992.

2826. Art. R. 4224-24 c. trav. Arrêté du 2 août 2013 modifiant l'arrêté du 4 novembre 1993 relatif à la signalisation de sécurité et de santé au travail; *JORF* n°0015 du 18 janvier 2014, p. 919. Sur le renvoi aux normes techniques; *cf. supra*, n° 592, p. 317.

2827. Cass. crim., 15 mars 2005, n° 04-84.913; inédit.

2828. Cass. soc., 18 mai 2000, n° 98-22.771; *Bull. civ.*, V, n° 190; Cass. crim., 14 février 2012, n° 11-83.291; inédit; CA Paris, 2 avril 2009, n° 08/00330.

2829. Cass. crim., 5 décembre 2000, n° 00-82.108; *Bull. crim.*, n° 363; Cass. crim., 12 novembre 2014, n° 13-85.860; inédit.

2830. Art. R. 4141-2 c. trav.

2831. Art. R. 4141-8 c. trav.

2832. Art. R. 4141-9 c. trav.

2833. Art. R. 4141-15 c. trav.

indépendamment de l'expérience professionnelle²⁸³⁴ du travailleur, de sa qualification²⁸³⁵ ou de ses compétences réelles ou supposées²⁸³⁶.

L'exigence de clarté des instructions, des informations et des formations, fait émerger une dimension relativement nouvelle du travailleur. En effet, il n'y est pas saisi comme un corps doté seulement de capacités physiques, mais surtout comme un esprit doté de capacités intellectuelles auxquelles ces mesures de prévention doivent être adaptées.

2. La précision à l'égard des tâches

985. Les instructions, les informations et la formation doivent être adaptées aux tâches assignées au travailleur. Le neuvième des principes généraux de prévention lui fait obligation de donner des instructions *appropriées* au travailleur²⁸³⁷. Ce caractère, outre l'adaptation au travailleur, suggère que les instructions doivent être « adaptées à la nature des tâches à accomplir », ainsi que le précise l'alinéa 2 de l'article L. 4122-1 du code du travail relatif à l'obligation de sécurité du travailleur, et qu'elles doivent préciser « les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses ». Les dispositions relatives à l'information et à la formation font peser la même exigence sur l'employeur²⁸³⁸.

986. L'employeur ne peut se contenter de donner des directives générales. Les instructions et consignes de sécurité se doivent, outre leur clarté, d'être *précises*²⁸³⁹ et adaptées à la *situation particulière*, notamment en raison de sa dangerosité²⁸⁴⁰. Si les consignes doivent être données préalablement à la réalisation des tâches, la remise d'un simple livret d'accueil peut être jugée insuffisante²⁸⁴¹. Les juges du fond ont en la matière un pouvoir souverain d'appréciation et ne sont pas tenus par les conclusions d'un rapport d'expertise jugeant les consignes insuffisamment précises²⁸⁴².

L'information et la formation sont soumises aux mêmes exigences de précisions quant aux tâches confiées, eu égard, notamment, aux équipements utilisés²⁸⁴³. Les juges se doivent de rechercher si celles-ci ont visé les causes de dangers ou de risques ayant provoqué l'accident, et à défaut, l'employeur manque à ses obligations²⁸⁴⁴. Les informations et les formations, outre leur précision à l'égard des tâches et des risques particuliers, doivent être *pratiques*, c'est-à-dire *concrètes* et *utiles*. Le code du travail précise le contenu des formations qui visent les conditions de circulation dans

2834. En matière de faute inexcusable : Cass. soc., 30 novembre 2000, n° 99-10.547 ; inédit.

2835. En matière de faute inexcusable : Cass. soc., 27 juin 2002, n° 00-14.744 ; *Bull. civ.*, V, n° 225.

2836. En matière pénale : Cass. crim., 28 février 2017, n° 15-87.260 ; inédit.

2837. Art. L. 4121-2, 9° c. trav.

2838. Art. L. 4141-3 et L. 4141-2 c. trav.

2839. Cass. crim., 5 mars 2001, n° 01-86.053 ; inédit ; *Droit ouvrier*, 2002, p. 419, note Marc RICHEVAUX.

2840. Cass. crim., 5 décembre 2000, n° 00-82.108 ; *Bull. crim.*, n° 363 ; Cass. crim., 28 octobre 2015, n° 14-83.093 ; inédit ; Cass. crim., 5 novembre 2014, n° 13-83.911 ; inédit.

2841. Cass. crim., 8 avril 2014, n° 12-84.653 ; inédit.

2842. Cass. crim., 6 janvier 1987, n° 85-92.028 ; inédit.

2843. Par exemple pour un défaut de formation particulière adaptée à la machine en cause : Cass. crim., 15 janvier 2008, n° 07-80.800 ; *Bull. crim.*, n° 6 ; Cass. crim., 13 novembre 2018, n° 17-87.566 ; inédit.

2844. En matière de faute inexcusable : Civ. 2°, 15 mars 2012, n° 10-27.877 ; inédit. Civ. 2°, 18 novembre 2010, n° 09-71.318 ; inédit.

l'entreprise, les conditions d'exécution du travail et la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre²⁸⁴⁵. Elles précisent les gestes, les modes opératoires, le fonctionnement des dispositifs de protection, les règles de circulation dans l'entreprise et les chemins d'accès aux locaux²⁸⁴⁶. Ces formations doivent se tenir sur le lieu de travail ou dans des conditions équivalentes²⁸⁴⁷, suggérant leur aspect concret et pratique. L'article R. 4141-13 du code du travail précise encore que doivent être enseignés « les comportements et gestes sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations ». Ainsi, les formalités d'accueil impliquant le visionnage d'une vidéo ou la remise du règlement intérieur et des consignes de sécurité, même écrites peuvent constituer une formation insuffisante²⁸⁴⁸. Les juges notent parfois l'absence de démonstration du matériel employé pour retenir l'insuffisance de la formation²⁸⁴⁹.

987. L'exigence de précision des instructions, des informations et des formations données par l'employeur semble être particulièrement centrée sur les tâches, leur contenu, et l'utilisation du matériel. L'adaptation de ces mesures aux capacités matérielles du travailleur dans la mise en œuvre de son obligation de sécurité paraît s'en tenir à certains aspects techniques du travail. Elle ne paraît pas prendre en compte l'autonomie ou la latitude décisionnelle du travailleur, dépendante en partie de sa place dans la structure hiérarchique de l'entreprise. Cette conception restrictive de l'exigence de précision est en décalage avec la caractérisation des manquements à l'obligation de sécurité du travailleur. La délégation de fonction hiérarchique y joue un rôle central²⁸⁵⁰, et pourtant, le code du travail reste muet sur l'adaptation des mesures de prévention à la particularité des tâches d'encadrement des travailleurs.

L'attention prêtée aux fonctions des instructions, des informations et des formations dans le renforcement des capacités des travailleurs pourrait laisser voir un décalage analogue.

B. Le renforcement des capacités des travailleurs par les instructions, l'information et la formation

988. Les instructions, les informations et la formation des travailleurs, en s'adressant à ses capacités intellectuelles et relatives aux tâches qui lui sont confiées, visent à renforcer ses capacités en matière de prévention, et particulièrement au respect de son obligation de sécurité. Sous cette fonction commune, il doit tout de même être distingué selon que ces mesures visent à renforcer les possibilités matérielles du travailleur de faire face à son obligation, ou si elles visent à renforcer ses capacités intellectuelles. L'employeur doit rechercher l'exécution des instructions (1), tandis que les informations et les formations constituent davantage une recherche d'autonomie de celui-ci (2).

2845. Art. R. 4141-3 c. trav. Le contenu de ces formations n'est pas exhaustif. Ainsi l'employeur doit prévoir des formations pour prévenir les cas de harcèlement moral ou sexuel, *cf. infra*, n° 1002, p. 529.

2846. Art. R. 4141-11 c. trav. (conditions de circulation), art. R. 4141-13 c. trav. (conditions d'exécution du travail), art. R. 4141-17 (conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre).

2847. Art. R. 4141-11 et R. 4141-14 c. trav.

2848. Cass. crim., 2 février 2010, n° 09-84.250 ; inédit ; Cass. crim., 15 mars 2005, n° 04-84.913 ; inédit.

2849. Cass. crim., 15 janvier 2008, n° 07-80.800 ; *Bull. crim.*, n° 6 ; Cass. Crim., 14 mai 2013, n° 12-81.847 ; inédit.

2850. *Cf. supra*, n° 974, p. 515.

1. La recherche d'exécution des instructions

989. L'édiction d'instructions et de consignes est partie intégrante de l'obligation générale de prévention de l'employeur²⁸⁵¹, elles sont le signe de l'hétéronomie et de son pouvoir normateur²⁸⁵². Elles constituent autant de prescriptions relatives à la façon dont l'activité de travail doit être exécutée. Mais suffit-il à l'employeur d'édicter formellement des instructions et des consignes sans égard pour leur respect ?²⁸⁵³

Plusieurs éléments peuvent laisser penser le contraire. L'employeur doit assurer l'*effectivité* de son obligation de sécurité et des mesures de prévention²⁸⁵⁴. L'effectivité peut s'entendre de deux manières. Elle peut s'entendre de l'effectivité du contenu de la norme, c'est-à-dire le rôle du fait dans la création de la norme²⁸⁵⁵. Les exigences de clarté et de précision des instructions à l'égard des travailleurs et des tâches qui leur sont confiées tendent à laisser penser que les normes patronales – instructions et consignes de sécurité – doivent, dans leur contenu même, laisser une place à l'activité de travail au plus proche des conditions matérielles dans lesquelles elle s'exécute. L'effectivité peut également s'entendre en référence à l'application de la norme. C'est son sens le plus courant²⁸⁵⁶. L'employeur se doit de s'assurer personnellement de la mise en œuvre et de la réalisation des mesures de prévention qu'il a adoptées, ou organiser la prévention en déléguant certains de ces pouvoirs ou fonction²⁸⁵⁷. Autrement dit, l'employeur se doit de rechercher l'exécution des instructions en s'assurant que les travailleurs ont les possibilités matérielles de le faire²⁸⁵⁸. Celles-ci s'entendent du contexte de travail et du « positionnement de l'intéressé dans le processus de travail » ou encore de « ses moyens techniques d'intervention »²⁸⁵⁹.

La mise en œuvre de son obligation de sécurité par le travailleur, dépendante des instructions données par l'employeur, est également dépendante des possibilités qui lui sont laissées pour les exécuter. Le décalage entre les instructions telles qu'elles sont prescrites par l'employeur, et les possibilités matérielles des travailleurs de les respecter se distingue dans trois hypothèses.

990. La tolérance du non-respect des instructions. L'employeur ne peut sanctionner et arguer du non-respect des instructions lorsque celui-ci est toléré²⁸⁶⁰. La tolérance du non-respect des instructions et consignes de sécurité par le travailleur est alors en contradiction avec la recherche

2851. Art. L. 4121-1 c. trav.

2852. Marc VÉRICEL, « Sur le pouvoir normateur de l'employeur », *Droit social*, 1991, p. 120.

2853. Sur cette question : Gilles AUZÉRO, « Travail. Santé et sécurité au travail », in *JurisClasseur Lois pénales spéciales*, Fasc. 30, LexisNexis, 2019, n° 17.

2854. Cass. Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555 ; *Bull. civ.*, V, n° 87 ; *JCP E*, 2006, 1990, obs. Michel MINÉ ; *Droit social*, 2006, p. 653, obs. Sylvie BOURGEOT et Michel BLATMAN ; *Droit social*, 2006, p. 514, obs. Jean SAVATIER ; *JCP S*, 2006, 1278, note Pierre SARGOS ; *RDT*, 2006, p. 23, obs. Bernadette LARDY-PÉLISSIER ; *JSL*, 2006, 186, obs. Jean-Emmanuel TOURREIL ; *Cab. Soc.*, 2006, 181, p. 261, obs. Frédérique-Jérôme PANSIER.

2855. Yann LEROY, « La notion d'effectivité du droit », *Droit et société*, n° 79, 2011, p. 715.

2856. *Ibid.*

2857. *Cf. supra*, n° 972, p. 513 et s.

2858. Y. SAINT-JOURS, préc.

2859. A. COEURET, *op. cit.*, p. 94. H. KOBINA GABA, « L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure », préc. Pour certains auteurs, les « possibilités » recouvrent une dimension plus cognitive : C. ANDRÉ, préc. Pour d'autres, ce sont ces deux dimensions qui sont prises en compte : A. COEURET, *op. cit.*

2860. Cass. soc., 23 février 1994, n° 92-40.013 ; inédit. Cass. soc., 24 mars 1998, n° 96-40.401 ; inédit.

d'exécution qui pèse sur l'employeur puisqu'il n'en assure pas le respect. Ainsi, l'employeur qui de « manière habituelle » n'a aucune « réaction ferme » au manquement à une consigne de sécurité ne peut invoquer une faute disciplinaire justifiant le licenciement²⁸⁶¹. Il en est de même lorsque les consignes de sécurité ne sont appliquées par aucun des salariés de l'entreprise « au vu et au su » du responsable²⁸⁶². Ainsi, la preuve de la tolérance de l'employeur à l'égard de l'application des consignes de sécurité pèse sur le salarié et est de nature à excuser sa désobéissance²⁸⁶³

991. Les ordres contradictoires. Le décalage entre les instructions et les consignes de sécurité, telles qu'elles sont prescrites, et leurs possibilités d'exécution, se manifeste également selon l'hypothèse des ordres contradictoires. La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a pu retenir la faute inexcusable de l'employeur dont les ordres, quant à la répartition des tâches, étaient en contradiction avec les consignes de sécurité, plaçant le salarié dans l'impossibilité de les respecter²⁸⁶⁴. Cependant, l'hypothèse d'ordre contradictoire explicite est relativement rare. L'impossibilité de respecter scrupuleusement les consignes de sécurité prescrites par l'employeur réside, surtout, dans des contraintes pratiques²⁸⁶⁵.

992. Les instructions et les contraintes pratiques du travail. Le non-respect des instructions et consignes de sécurité par le travailleur, susceptible de constituer un manquement son obligation de sécurité²⁸⁶⁶, doit être apprécié eu égard à ses possibilités et notamment à l'ensemble des circonstances de fait.

Face aux contraintes temporelles ou de productivité, les travailleurs s'affranchissent parfois des instructions et consignes de sécurité formellement édictées par l'employeur. En matière de machines de travail, la pratique de neutralisation des dispositifs de sécurité, pour faire face aux contraintes, est dénommée *shunt*²⁸⁶⁷. Ces contraintes organisationnelles sont parfois invoquées par les travailleurs pour expliquer les pratiques de non-respect des consignes de sécurité. Un travailleur qui, bien que responsable du contrôle et du suivi technique de certaines machines, ignore la « pratique consistant à neutraliser la sécurité des vérins » et a toujours été scrupuleux dans l'exercice de ses fonctions, ne commet aucune faute disciplinaire²⁸⁶⁸.

Toutefois, les juges ne semblent pas admettre facilement que les contraintes temporelles ou de productivité puissent facilement excuser le travailleur. De sorte que le travailleur ne peut pas se dédouaner de sa responsabilité disciplinaire en arguant vouloir simplement aller plus vite

²⁸⁶¹. Cass. soc., 17 décembre 2014, n° 13-23.622 ; inédit.

²⁸⁶². Cass. soc., 28 juin 2001, n° 99-43.789 ; inédit.

²⁸⁶³. Cass. soc., 15 décembre 1999, n° 97-45.157 ; inédit.

²⁸⁶⁴. Cass. Civ. 2^e, 19 juin 2014, n° 13-17.497 ; inédit.

²⁸⁶⁵. Magali ROUSSEL, *L'évaluation professionnelle des salariés*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2019, n° 431

²⁸⁶⁶. *Cf. supra*, n° 964, p. 509 et s.

²⁸⁶⁷. Le terme est issu de l'électrotechnique qui désigne un dispositif électrique qui vient détourner les courants indésirables plutôt que de les couper, par résistance montée en dérivation, servant à réduire l'intensité d'un courant. Par extension, *shunter* un système consiste à contourner le fonctionnement prévu d'un système automatisé pour désactiver certaines fonctions, notamment de sécurité.

²⁸⁶⁸. Cass. Soc., 10 novembre 2010, n° 09-42.168 ; inédit. Cité par Pierre-Yves VERKINDT, « L'obligation de sécurité de résultat... encore et toujours ! », *Cah. de droit de l'entreprise*, 2011, Dossier 5.

en ne respectant pas les instructions²⁸⁶⁹. Pour caractériser la faute de l'employeur et excuser celle du travailleur, les juges analysent moins les contraintes réelles du travailleur que la connaissance et la tolérance de l'employeur à l'égard du non-respect des consignes et du *shunt* des dispositifs de sécurité des machines²⁸⁷⁰. Ainsi, la chambre sociale ne paraît pas retenir l'argumentation d'une cour d'appel qui avait relativisé la gravité de la faute commise par le travailleur responsable de la sécurité du matériel, en prenant en compte « les injonctions contradictoires de rentabilité, de sécurité et de qualité » auquel il était confronté en permanence²⁸⁷¹.

993. Les juges semblent mettre à la charge de l'employeur une certaine obligation de vigilance à l'égard des pratiques de non-respect des consignes de sécurité face aux contraintes matérielles et temporelles. Ainsi, le seul non-respect des consignes de sécurité alors que le travailleur a voulu aller trop vite ne suffit pas à exonérer l'employeur de sa responsabilité, notamment en matière de faute inexcusable²⁸⁷². Il lui appartient en effet de s'assurer que les travailleurs respectent les instructions et les consignes sans chercher à gagner du temps par « différents systèmes de bricolage »²⁸⁷³ ou en *shuntant* les dispositifs de sécurité des machines. Dans un arrêt ancien, la chambre criminelle de la Cour de cassation précise même que l'employeur ne peut ignorer « la tendance naturelle à s'acquitter de tout travail au prix d'un effort moindre » en ne respectant pas l'ensemble des consignes de sécurité, et donc que cette circonstance prévisible n'est pas constitutive d'un cas de force majeure²⁸⁷⁴. L'employeur doit prendre « toutes les mesures d'organisation du travail et de prévention propre à garantir le respect des consignes de sécurité »²⁸⁷⁵.

994. L'effectivité des mesures de prévention impose à l'employeur de rechercher et de s'assurer de l'exécution des instructions et des consignes de sécurité. Pour cela, il doit prêter attention aux possibilités matérielles des travailleurs de les respecter. En creux se niche ainsi le possible décalage entre les instructions telles qu'elles sont prescrites et la réalité de leur exécution²⁸⁷⁶. Si les juges se montrent sensibles à la tolérance de l'employeur à l'égard du non-respect des consignes ou à l'hypothèse des ordres contradictoires, ils semblent plus réticents à excuser les manquements du travailleur en raison des contraintes matérielles et temporelles. De fait, la jurisprudence rend difficilement compte de certaines pratiques managériales qui, poussant au résultat et à une productivité élevée, ne laissent pas toujours au travailleur en capacité d'exécuter ces consignes sans risquer que ses performances réduites ne soient sanctionnées.

2869. CA Paris, 18 mai 2018, n° 15/02813. Dans le même sens : CA Metz, 13 mars 2018, n° 16/01011.

2870. CA Paris, 2 avril 2009, n° 08/00330. *A contrario*, CA Reims, 27 septembre 2017, n° 15/02709. « Cependant, il ressort des éléments exposés ci-dessus que l'accident est survenu en raison d'une utilisation de la machine en méconnaissance des règles de sécurité qui avait été enseignées par l'employeur au salarié et selon une pratique prohibée dont la connaissance et la tolérance par l'employeur ne sont pas établies ».

2871. Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-21.941 ; inédit.

2872. CA Riom, 27 octobre 2015, n° 14/02478. « Le fait que la victime a reconnu avoir voulu aller trop vite et ne pas avoir suivi le mode opératoire normal ne peut avoir pour effet d'exonérer l'employeur de la responsabilité qu'il encourt en raison de sa faute inexcusable ».

2873. CA Montpellier, 10 mai 2017, n° 13/05505.

2874. Cass. crim., 20 octobre 1987, n° 86-91.610 ; inédit.

2875. Cass. civ. 2^e, 19 décembre 2013, n° 11-26.558 ; inédit.

2876. Christophe DEJOURS, *Le facteur humain*, PUF, coll. « Que sais-je ? », Paris, 2018, p. 18.

La recherche de l'exécution des instructions et consignes de sécurité laisse ainsi dans l'ombre cette dimension de l'organisation du travail constituée par les pratiques managériales et la structure hiérarchique de l'entreprise. Celle-ci, pourtant, constitue un trait essentiel de l'obligation de sécurité du travailleur. La fonction des mesures de prévention ayant vocation assurer la capacité matérielle des travailleurs à respecter leur obligation ne tient ainsi que partiellement compte de son contenu. Les informations et la formation des travailleurs tiennent peut-être compte davantage de leur place et de leur latitude décisionnelle.

2. La recherche d'autonomie du travailleur par les informations et la formation

995. Les informations et la formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité permettent la bonne exécution des consignes et des instructions édictées par l'employeur. Elles visent à s'assurer que les travailleurs ont les capacités physiques intellectuelles pour les comprendre, les mettre en œuvre, et même en saisir « l'utilité »²⁸⁷⁷. Toutefois, les informations et la formation n'ont pas pour seule fonction d'assurer le respect des instructions et des consignes de sécurité. En apportant au travailleur des connaissances sur les risques (a) et sur les moyens de les prévenir ou les précautions à prendre (b), les informations et la formation semblent servir à renforcer sa capacité à y faire face. En cela, ces mesures renforcent l'autonomie du travailleur²⁸⁷⁸.

a. L'information sur les risques

996. L'accès aux informations est un enjeu pour la reconnaissance des risques professionnels²⁸⁷⁹. Une autre fonction de l'information se manifeste dans le code du travail : l'information comme *action de prévention*. L'article L. 4121-1 du code du travail impose en effet à l'employeur de prendre des mesures de prévention qui comprennent notamment des « actions d'information et de formation ». Les dispositions suivantes de la quatrième partie du code du travail précisent le contenu de cette information « sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier »²⁸⁸⁰. L'information peut revêtir plusieurs sens.

997. Le contenu de l'information, objet de l'obligation générale de prévention de l'employeur, est précisé à l'article R. 4141-3-1 du code du travail. L'article vise les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques et les mesures de prévention qui y sont identifiées, le rôle des services de santé et des représentants du personnel, les mentions relatives à la santé et à la sécurité dans le règlement intérieur, ou encore les instructions et consignes de sécurité. À la lecture de cet article, cette liste d'information semble exhaustive²⁸⁸¹. L'information sur les risques ne semble pas avoir

2877. Art. R. 4141-4 c. trav.

2878. Benjamin DABOSVILLE, *L'information du salarié. Contribution à l'étude de l'obligation d'informer*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque de Thèses », Paris, 2013, p. 201, n° 253 et s. et p. 210, n° 264 et s. Sur l'autonomie comme marque du sujet : Patrice ADAM, *L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2005, p. 30, n° 36.

2879. Cf. *supra*, n° 529, p. 283 et s.

2880. L'information porte également ainsi que « sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier ». Sur la santé publique et l'environnement, cf. *supra*, n° 98, p. 68 et s.

2881. Art. 4141-3-2, al. 1 n'utilise pas l'adverbe « notamment ».

un contenu propre, mais constitue davantage des modalités d'accès à une somme d'informations : soit que l'employeur informe sur les documents où se trouvent les informations, soit qu'il informe sur les acteurs ayant eux-mêmes accès à une série d'informations²⁸⁸².

998. Certaines dispositions spéciales font toutefois obligation à l'employeur de délivrer une information sur la situation personnelle du travailleur à l'égard des risques du travail. Ainsi, l'employeur doit communiquer au salarié chaque année la fiche individuelle d'évaluation des facteurs de pénibilité pour ceux n'ouvrant pas droit à abondement du compte personnel de prévention²⁸⁸³. En revanche, le code du travail est muet sur la communication de la déclaration dématérialisée faite par l'employeur de l'exposition aux facteurs de pénibilité ouvrant droit à abondement de ce compte²⁸⁸⁴. Le salarié, dans le cadre de risques particuliers, doit être informé sur les machines, les équipements ou les produits utilisés²⁸⁸⁵.

999. L'information en matière de santé et de sécurité comporte ainsi deux axes. Le premier, par l'information sur le rôle des acteurs de la prévention ou même l'information sur les facteurs de pénibilité, permet au travailleur d'exercer ses droits. Cette information semble cependant assez résiduelle et pourrait être plus étoffée en comprenant notamment des informations sur l'exercice du droit d'alerte et de retrait ou sur le droit d'expression directe et collective. Le second axe, avec l'information sur les instructions et les consignes de sécurité ou sur la nature des substances, des procédés ou des équipements de travail, vise surtout à permettre au travailleur d'adapter sa conduite aux situations de travail comportant des risques. En somme, si l'information en matière de santé permet l'autonomie du travailleur, c'est moins dans l'exercice de ses droits que dans le renforcement de ses capacités et de ses aptitudes à faire face aux risques du travail.

1000. Même dans ce dernier aspect, l'information donnée aux salariés semble assez limitée. Elle semble concerner pour l'essentiel les choses du travail, les procédés ou l'exécution de certaines tâches. Autrement dit, à la lecture des dispositions du code du travail, l'obligation d'information de l'employeur concerne des aspects de la direction technique de l'organisation du travail. L'obligation d'information est cependant générale²⁸⁸⁶ et ne saurait donc se limiter à ces seuls aspects. La chambre sociale de la Cour de cassation sanctionne ainsi l'employeur qui n'aurait pas « mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral »²⁸⁸⁷. Malgré le silence des dispositions légales et réglementaires, l'obligation

2882. Stéphane DUCROCQ et Daniel JOSEPH, « L'information des salariés et de leurs représentants en matière de risques », *SSL*, 2005, 1232. Les auteurs évoquent l'information du salarié auprès de l'employeur, du médecin du travail et des représentants du personnel.

2883. Art. D. 4163-4 c. trav. En revanche, le code du travail est muet sur la communication de la déclaration dématérialisée faite par l'employeur de l'exposition aux facteurs de pénibilité ouvrant droit à abondement de ce compte. Cette information doit passer par le médecin du travail, s'il en fait la demande (art. D. 4163-3 c. trav.). Le titulaire du compte peut seulement accéder en ligne à un relevé de points : art. 4163-14 c. trav.

2884. Art. D. 4163-3 c. trav.

2885. Par exemple : en matière de risque chimique, art. R. 4412-38 c. trav. (accès aux fiches de données sécurité et à la liste de l'ensemble des produits utilisés).

2886. Art. L. 4121-1 c. trav.

2887. Cass. Soc., 1 juin 2016, n° 14-19.702 ; *Bull. civ.*, V, n° 123 ; *RJS*, 2016/8, p. 608 ; *JCP G*, 2016, 822, note Jean MOULY ; *D.*, 2016, p. 1681, note Julien ICARD et Yannick PAGNERRE ; *RDT*, 2016, note Benoît GÉNIAUT ; *JSL*, 2016, 413, note Jean-Philippe LHERNOULD ; *RTD civ.*, 2016, p. 869, note Patrice JOURDAIN. Voir également : Cass. Soc.,

générale d'information de l'employeur devrait inclure celles sur les modalités de mises en œuvre de méthodes managériales, les risques psychosociaux qu'elles peuvent générer et les mesures de prévention adoptées. Comme pour les instructions ou les consignes, ces informations semblent essentielles à la prévention des risques psychosociaux avant qu'ils ne génèrent des conséquences importantes sur l'état de santé des travailleurs.

Le champ de l'information laisse entrevoir un contraste entre d'une part, l'absence de prise en compte des risques psychosociaux et de la dimension sociale de l'organisation du travail, et d'autre part, le rôle du personnel d'encadrement auquel l'employeur délègue des fonctions dans la mise en œuvre de la politique de prévention. Pour ces derniers, le contenu de l'information délivrée par l'employeur peut sembler peu adapté.

b. Les formations sur les précautions à prendre

1001. L'employeur a une obligation de formation de l'ensemble des travailleurs, renforcée pour des catégories, comme les travailleurs temporaires ou les travailleurs embauchés en CDD²⁸⁸⁸. Le temps consacré à la formation à la sécurité est considéré comme du temps de travail effectif. Les formations doivent être en principe dispensées sur l'horaire normal de travail²⁸⁸⁹. Elles constituent l'un des éléments du programme annuel de prévention des risques²⁸⁹⁰. Les formations à la sécurité sont financées exclusivement par l'employeur.

1002. À première vue, la formation à la sécurité vise l'apprentissage pratique d'un ensemble de gestes qui assurent la sécurité des travailleurs et de leurs collègues. Elle porte sur les conditions de circulation dans l'entreprise, les conditions d'exécution du travail et la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre²⁸⁹¹, et fait intervenir des acteurs de la prévention internes ou externes à l'entreprise²⁸⁹². La formation à la sécurité vise ainsi à renforcer les capacités d'initiative et d'adaptation des travailleurs face aux risques.

À s'en tenir à la lecture des dispositions réglementaires, la formation à la sécurité a un champ restreint et ne concernent que les aspects techniques du travail. Il laisse entière la question de la formation sur les aspects sociaux du travail et les risques pour la santé mentale qu'ils peuvent générer. Le droit du travail n'est pourtant pas insensible à ces questions. La Cour de cassation a étendu les obligations de formation et d'informations de l'employeur aux harcèlements²⁸⁹³. L'accord-cadre européen du 26 avril 2007 et l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail visaient tous deux la « sensibilisation » des cadres et des travailleurs.

.....
5 octobre 2016, n° 15-20.140 ; inédit.

2888. Art. L. 4142-2 c. trav.

2889. Art. R. 4141-5 c. trav.

2890. Art. R. 4141-1 c. trav.

2891. Art. R. 4141-3 c. trav.

2892. Médecin du travail (art. R. 4141-6 c. trav.) et le cas échéant, les organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail, constitués par branche d'activité ou encore les services de la CRAM (art. R. 4141-7 c. trav.).

2893. Cass. Soc., 1 juin 2016, n° 14-19.702 ; *Bull. civ.*, V, n° 123 ; Cass. Soc., 13 décembre 2017, n° 16-14.999 ; inédit. Les articles L. 1152-4 (harcèlement moral) et L. 1153-5 (harcèlement sexuel) du code du travail font obligation à l'employeur de prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits », sans préciser. L'articulation de ces obligations spéciales de prévention avec les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail permet d'imposer à l'employeur de mettre en œuvre des actions de formation en la matière. P. ADAM, « Harcèlement moral », *op. cit.*, n° 232

L'accord national est toutefois plus précis. Il déplore que les formations initiales au management ne prennent pas en compte suffisamment ces problématiques et souhaite un renforcement des programmes en la matière. L'action des branches professionnelles est également souhaitée²⁸⁹⁴. Le troisième Plan santé au travail pour 2016-2020 se fait l'écho de ces dispositions²⁸⁹⁵.

Dans la conception de la formation qui se dégage de ces accords ou du Plan santé au travail ou dans celle qu'élabore la Cour de cassation, reste une nuance de taille. Dans la jurisprudence de la Cour de cassation, la formation à la prévention du harcèlement moral concerne l'ensemble des travailleurs, et elle n'est pas seulement une formation du personnel d'encadrement, comme le conçoivent l'accord-cadre européen et l'accord national interprofessionnel ou le Plan santé au travail. La distinction est de taille. S'y niche une représentation différente des rôles respectifs de l'encadrement et des travailleurs placés sous leur hiérarchie dans la prévention des risques psychosociaux. Réserver la formation en matière de harcèlement aux premiers suggère que les autres n'ont pas à être mis en mesure d'acquérir une capacité autonome à reconnaître des situations potentiellement harcelantes et à y faire face.

Qu'il s'agisse du champ restreint des informations et de la formation à la sécurité dans le code du travail ou des incertitudes quant aux bénéficiaires des informations sur les risques psychosociaux ou la formation à la prévention du harcèlement, le renforcement des capacités intellectuelles des travailleurs apparaît assez ambigu. Il semble concerner pour l'essentiel une recherche d'initiative et d'autonomie technique dans certains aspects de la prévention des risques physiques. L'information et la formation paraissent plus difficilement constituer une recherche d'autonomie des travailleurs dans la compréhension des risques psychosociaux générés par la dimension sociale de l'organisation du travail, ou même des moyens de les prévenir et des précautions à prendre. Là encore, ces mesures de prévention visant à renforcer les capacités des travailleurs à assurer le respect de leur obligation de sécurité contraste avec leur contenu, largement appuyées sur la latitude décisionnelle des travailleurs exerçant des fonctions hiérarchiques.

Conclusion de paragraphe

1003. La responsabilité du travailleur en matière de santé et de sécurité a pour corollaire l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre des mesures de prévention visant à s'assurer qu'il a les capacités tant intellectuelles que matérielles pour faire face aux risques professionnels. Les instructions, les informations et les formations, adaptées au travailleur et à la nature des tâches à accomplir visent à renforcer les « possibilités » du travailleur à prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues.

2894. Art. 4. 1., ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

2895. *Plan santé au travail 2016-2020*, 3, ministère du Travail, p. 13. L'ANACT organise ainsi les réflexions sur la formation initiale et continue des managers : <https://www.anact.fr/comment-former-un-management-de-qualite-cn-formation-initiale-et-continue-retours-sur-les-ateliers>

CONCLUSION DE SECTION

1004. Le travailleur, sous les traits d'un sujet de droit, est titulaire de droits, mais également débiteur d'obligations en matière de prévention, et responsable à ce titre de ses manquements. L'obligation de sécurité du travailleur forme le pivot de cette voie d'implication du travailleur dans la prévention des risques professionnels. Ses effets sont limités dans le champ de la responsabilité civile ou pénale, mais ils marquent une dynamique remarquable en matière disciplinaire.

La figure du travailleur responsable n'est pas seulement la marque de la notion abstraite du sujet de droit. L'abstraction trouve une double limite, signe, peut-être, du réalisme du droit du travail. La responsabilité du travailleur est étroitement corrélée à son rôle hiérarchique dans l'organisation du travail. À cette première prise en compte de la situation du travailleur en répond une seconde. Sa responsabilité est dépendante de ses capacités intellectuelles et des possibilités matérielles dans la prévention. Ces dernières loin d'être laissées aux seules capacités personnelles du travailleur sont prises en charge et renforcées par l'action de l'employeur. Instructions, informations et formations ont pour objectifs de doter le travailleur des capacités nécessaires pour être responsable. En cela, elles ont pour fonction de le responsabiliser.

Si la figure du sujet de droit et sa responsabilisation marquent la prise en compte de la dimension hiérarchique du travail, elles peinent toutefois à s'adapter pleinement aux risques psychosociaux et à la dimension psychique et subjective du travail. Cette dimension n'est pas absente du droit de la santé au travail, mais elle fait appel à une autre figure du travailleur : la personne humaine.

SECTION 2 : LA PERSONNALISATION DE LA PRÉVENTION

1005. L'homme, ou la personne humaine – quoique les deux termes ne soient pas nécessairement équivalents²⁸⁹⁶ – sont une « invention récente »²⁸⁹⁷ dans l'histoire des idées et en droit comme en doctrine²⁸⁹⁸. Loin de relire le droit de la santé au travail à l'aune de la progressive émancipation de la personne, du renforcement de sa dignité et de ses libertés, il faut plutôt s'atteler à dégager les circonstances de son apparition.

Le mouvement de fondamentalisation qui traverse le droit du travail n'exempte pas les questions de prévention. Avec lui, le travailleur serait doté de droits tenant à sa personne, indépendamment de sa qualité de contractant subordonné. En ce sens, le droit de la santé au travail se personnalise²⁸⁹⁹.

L'apparition de la personne humaine sur la scène du droit de la santé au travail produit un autre effet, plus trouble. À la protection de la dignité de la personne humaine est étroitement associée la protection de la santé mentale²⁹⁰⁰. Apparaît alors une dimension du travailleur jusqu'alors peu présente dans l'ordre juridique²⁹⁰¹. Il y est saisi dans sa subjectivité. La subjectivité doit être entendue ici non pas dans le sens que lui accordent les juristes, mais dans le sens que lui accorde l'ergonomie, la psychologie ou la philosophie, c'est-à-dire la capacité à s'éprouver soi-même et à être affecté²⁹⁰². Cette dimension de la personne humaine offre peut-être une voie pour le traitement juridique de la construction de soi et de l'identité au travail.

1006. Les effets de la reconnaissance du travailleur comme personne humaine sur les modalités de la prévention sont contrastés. L'invocation du droit à la santé produit des effets limités, qui à bien des égards paraissent un traitement palliatif aux évolutions des organisations productives (§1). La prise en compte de la subjectivité des travailleurs produit des effets plus originaux. Elle semble appeler une forme de dialogue et d'encouragement à la parole des travailleurs, autant comme voies d'expression que comme remède à leurs souffrances (§2).

2896. B. EDELMAN, préc.

2897. Michel FOUCAULT, *Les mots et les choses*, Gallimard, coll. « Bibliothèque de sciences humaines », Paris, 1966, p. 398.

2898. Les conceptions historiques du droit du travail, contractualistes et institutionnalistes, ne permettent pas de rendre compte de la personne ; la théorie contractualiste car elle pense le sujet de droit ; la théorie institutionnelle parce que l'idée qu'un travailleur pourrait se prévaloir de prérogatives reconnues par une source juridique à l'extérieur de l'entreprise est contraire à la communauté d'intérêt : Isabelle MEYRAT, *Droits fondamentaux et droit du travail*, Paris X Nanterre, 1998, p. 222.

2899. Emmanuelle LAFUMA et Constance PERRIN-JOLY, « La personnalisation : une « managérialisation du droit » au profit de la professionnalisation de la fonction RH ? » in Valérie GANEM, Emmanuelle LAFUMA et Constance PERRIN-JOLY (dir.), *Interroger les nouvelles formes de gestion des ressources humaines : dispositifs de personnalisation, acteurs et effet*, Octarès, Toulouse, 2017, p. 13-32.

2900. L. LEROUGE, *op. cit.*, p. 23, n° 71.

2901. Sur le double sens de la « dignité-humanité » et de la « dignité-personnalité » : P. ADAM, « La « dignité du salarié » et le droit du travail », *RDT*, 2014, p. 168.

2902. Laerte Idal SZNELWAR et François HUBAULT, « Un sujet, mais quel sujet ? La question de la subjectivité en ergonomie », *Travailler*, n° 34, 2015, p. 53.

§ 1. L'invocation du droit à la santé, un traitement palliatif

1007. Le droit à la santé, souvent associé au droit au repos, parfois au droit à mener une vie personnelle et familiale normale, paraît connaître une dynamique importante et fortifier les exigences préventives qui pèsent sur l'employeur. Pourtant, le droit à la santé est bien plus ambivalent. La conquête de sa fundamentalité est récente et encore fragile (A). L'invocation du droit à la santé permet seulement de retrouver un encadrement individualisé du pouvoir patronal (B) lorsque certaines protections classiques du droit du travail ne suffisent plus à protéger la santé. Le droit à la santé paraît ainsi constituer un traitement palliatif de moindre portée lorsque d'autres mesures de prévention sont inenvisageables.

A. Le droit à la santé au travail à la conquête de la fundamentalité

1008. L'analyse du droit à la santé nécessite de prendre en compte les quatre dimensions de la fundamentalité d'un droit : axiologique, formelle et structurelle et la commune appartenance à plusieurs ordres juridiques²⁹⁰³. Toutes ces caractéristiques ne posent pas les mêmes difficultés. En réalité, seul le caractère structurel du droit à la santé mérite d'être relativisé. En effet, si un *droit à la protection de la santé* peut être décelé dans les normes supérieures et notamment constitutionnelles il fait l'objet d'une reconnaissance timide (1). Le *droit à la santé* opposable à l'employeur semble est être surtout une création propre au droit du travail (2).

1. La timidité de la reconnaissance d'un droit à la protection de la santé dans les normes supérieures

1009. Un droit à la protection de la santé est reconnu, dans des termes différents, par plusieurs sources internationales. C'est le cas de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948²⁹⁰⁴, du Pacte relatif aux droits sociaux, économiques et culturels de 1966²⁹⁰⁵ ou encore de la Constitution de l'OMS de 1948²⁹⁰⁶. Concernant plus spécifiquement les travailleurs, la Déclaration de Philadelphie de l'OIT affirme comme « obligation solennelle » de l'organisation de seconder la mise en œuvre d'une « protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations »²⁹⁰⁷. Au niveau régional également, plusieurs textes consacrent un tel droit. C'est le cas de la Charte

2903. Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, « L'affirmation des droits fondamentaux : quelles significations ? Quelles conséquences ? », *Les Cahiers français*, 2010, p. 19 ; Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, « Les droits fondamentaux en droit français : genèse d'une qualification » in Pascal LOKIEC et Antoine LYON-CAEN (dir.), *Droits fondamentaux et droit social*, coll. « Thèmes et commentaires », Dalloz, Paris, 2005, p. 11. Pour une approche similaire en droit du travail : I. MEYRAT, *op. cit.*, p. 9 et s.

2904. Art. 25-1, « Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté »

2905. Art. 12-1 : Toute personne « le droit de jouir du meilleur état de santé physique et mental qu'elle est capable d'atteindre »

2906. « La possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain, quelles que soient sa race, sa religion, ses opinions politiques et sa conduite économique »

2907. Le Traité de Versailles de 1919 qui constitue l'acte de naissance de l'OIT, dans sa partie XIII, évoque déjà « la protection du travailleur contre les maladies générales et professionnelles et les accidents résultants du travail ».

sociale européenne de 1961²⁹⁰⁸. En droit de l'Union européenne, la Charte des droits fondamentaux (CDFUE) adoptée en 2000 proclame dans son article 25 que « toute personne a le droit d'accéder à la prévention en matière de santé et de bénéficier de soins médicaux dans les conditions établies par les législations et pratiques nationales ». Elle précise, dans son article 31 que « tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ».

Au travers de ces textes supranationaux, le droit à la protection de la santé, notamment des travailleurs, semble bien doté d'un caractère fondamental²⁹⁰⁹. Cependant, cette protection ne revêt pas toujours la même signification. Elle est parfois liée à un niveau de vie décent, seul susceptible de garantir cette protection (DUDH)²⁹¹⁰. Dans d'autres textes, la protection de l'état de santé jouit d'une dimension plus spécifique, qui n'est pas seulement arrimée au niveau de vie. Elle implique un ensemble de mesures propres à garantir le meilleur état de santé dont la personne est capable²⁹¹¹.

1010. Dans l'ordre interne, le droit à la protection de la santé est proclamé par l'article 11 du Préambule de 1946²⁹¹². Le contenu de ce droit à la protection de la santé est vaste. Il vise la santé physique et mentale, autant dans sa dimension individuelle que collective²⁹¹³. Il intègre l'accès au soin et à la sécurité matérielle²⁹¹⁴.

La nature et la portée de ce droit à la protection de la santé sont en revanche plus incertaines. Le libellé de sa nature est indéterminé²⁹¹⁵. Les Sages ont pu reconnaître le « droit à la protection de la santé » comme l'un des principes de valeurs constitutionnelles, en s'appuyant sur le Préambule de 1946²⁹¹⁶. Toutes les décisions relatives à ce droit ne se fondent pourtant pas sur cette source textuelle²⁹¹⁷. Certaines décisions, visant le « droit à la protection de la santé publique » en font

2908. Art. 11, toute personne a « le droit de bénéficier de toutes les mesures lui permettant de jouir du meilleur état de santé qu'elle puisse atteindre La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme ne vise la protection de la santé que comme la justification des limites à d'autres droits et libertés ».

2909. Pour une présentation détaillée de ces textes : Nina TARHOUNY, *Les risques psychosociaux. Droit et prévention d'une problématique de santé publique*, Université Paris 13 Sorbonne Paris Cité, 2018, p. 51, n° 63 et s.

2910. Lise CASAUX-LABRUNÉE, « Le droit à la santé » in Rémy CABRILLAC (dir.), *Libertés et droits fondamentaux*, Dalloz, Paris, 2019, p. 1051-1086, spé. 1057, n° 1134 et s.

2911. Malgré cette orientation, le « droit à la santé » reste arrimé à des considérations pragmatiques et à l'action des États en ce domaine : Syméon KARAGIANNIS, « Le droit à la santé dans certains textes internationaux et constitutionnels : entre généreuse utopie et mesquin pragmatisme ? », *JDI*, n° doct. 11, 2012.

2912. La Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ». Sur l'histoire de cette consécration : Michel BORGETTO, « La santé dans l'histoire constitutionnelle française », *RDSS*, 2013, p. 9.

2913. Sur la dimension « santé publique » : décision n° 90-283 DC du 8 janvier 1991, loi relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme : est visé le principe constitutionnel de « protection de la santé publique » (cons. n° 11)

2914. Cons. constit. 29 décembre 1993, DC n° 93-330, *Loi de finances pour 1994*; 19 janvier 1995, DC n° 94-359, *Diversité de l'habitat*; 25 janvier 1997, DC n° 96-387, *Allocation spécifique dépendance*; 26 mars 1997, DC n° 97-388, *Plans d'épargne retraite*; 18 décembre 1997, DC n° 97-393, *Financement de la sécurité sociale pour 1998*.

2915. Pierre EGÉA, « Les formes constitutionnelles de la santé », *RDSS*, 2013, p. 31.

2916. Déjà, Cons. constit., 15 janvier 1975, DC n° 74-54, *Loi relative à l'interruption volontaire de la grossesse*; Cons. n° 10.

2917. Cons. constit., 22 juillet 1980, DC n° 80-117, *Loi sur la protection et le contrôle des matières nucléaires*; Cons. n° 4

un simple objectif de valeur constitutionnelle²⁹¹⁸, faisant douter de la portée normative d'un tel énoncé. D'autres évoquent une « exigence constitutionnelle »²⁹¹⁹.

Derrière ces libellés, le traitement contentieux du droit à la protection de la santé par le Conseil constitutionnel informe sur la nature exacte de ce droit. Les exigences de protection de la santé doivent être conciliées avec d'autres droits et libertés dont elles peuvent justifier les limitations. Le Conseil constitutionnel laisse une grande latitude au législateur pour définir les garanties de ce droit à la protection de la santé individuelle et collective. Le droit à la protection de la santé revêt alors une dimension de santé publique, qui fonctionne comme un motif d'intérêt général²⁹²⁰. À l'inverse, ce droit est susceptible d'être invoqué afin de censurer des dispositions légales qui y porteraient atteinte. Lorsque la protection de la santé n'est pas appuyée sur un objectif de santé publique, elle est d'une faible portée. Elle ne fait guère le poids devant d'autres droits et libertés²⁹²¹, tant la latitude laissée au législateur est grande²⁹²². Le Conseil constitutionnel se contente de vérifier que ce droit n'est pas privé de toutes garanties légales²⁹²³. Le législateur doit seulement ne pas aller à l'encontre de l'objectif de protection de la santé fixé par le Préambule de la Constitution de 1946²⁹²⁴. Dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel, le droit à la protection de la santé recouvre une double dimension. D'une part, il constitue un droit impliquant une action positive du législateur, comme une créance²⁹²⁵. Il se présente comme un droit d'accès aux soins et aux prestations de santé²⁹²⁶. D'autre part, il est le siège d'un ordre public sanitaire qui doit être concilié avec d'autres droits et libertés²⁹²⁷.

2918. Cons. constit., 22 janvier 1990, DC n° 89-269, *Égalité entre Français et étrangers*; cons. n° 26 : le droit à la protection de la santé est présenté comme un « objectif défini par le Préambule ». Cons. constit., 13 août 1993, DC n° 93-325, *Loi relative à la maîtrise de l'immigration et aux conditions d'entrée, d'accueil et de séjour des étrangers en France*; Cons. n° 70 : « restrictions tenant à la sauvegarde de l'ordre public et à la protection de la santé publique lesquelles revêtent le caractère d'objectifs de valeur constitutionnelle ». Le Conseil a également parlé de « l'intérêt général de valeur constitutionnelle qui s'attache à la protection sanitaire de la population » : Cons. constit., 15 décembre 2005, DC n° 2005-528, *Loi de financement de la sécurité sociale pour 2006*; Cons. n° 20. Sur la nature d'objectif de la « protection de la santé publique » : Pierre DE MONTALIVET, *Les objectifs de valeur constitutionnelle*, Dalloz, coll. « Bibliothèque parlementaire et constitutionnelle », Paris, 2006, p. 81, n° 130 et s. et p. 217, n° 387 et s.

2919. Conseil constit., 20 mars 2015, QPC n° 2015-458; cons. n° 10.

2920. Xavier BIOY, « Le traitement contentieux de la santé en droit constitutionnel », *RDSS*, 2013, p. 45.

2921. Cons. constit., 27 juillet 1994, DC n° 94-343/344, *Loi relative au respect du corps humain et loi relative au don et à l'utilisation des éléments et produits du corps humain, à l'assistance médicale à la procréation et au diagnostic prénatal*; Cons. n° 11.

2922. Par ex. : Cons. constit. 16 mai 2012, QPC n° 2012-249; Cons. n° 8. Ou encore la « sécheresse » de la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 relative à la fusion des instances : Pierre-Yves VERKINDT, « À celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré ». La disparition du CHSCT et la santé au travail dans la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 », *Droit social*, 2018, p. 708.

2923. X. BIOY, préc.

2924. P. EGÉA, préc.

2925. Sur les limites de cette terminologie : Stéphanie HENNETTE-VAUCHEZ et Diane ROMAN, *Droits de l'Homme et libertés fondamentales*, Dalloz, 3^e éd., coll. « Hypercours », Paris, 2017, p. 23, n° 24 et s. Le terme de droit-créance, opposé à celui de droit-libertés ne constitue pas une stricte classification, mais peut désigner des droits dont c'est la « modalité déontique dominante » : Louis FAVOREU, Jérôme TREMEAU, Patrick GAÏA, Richard GHEVONTIAN, Ferdinand MÉLIN-SOUCRAMANIEN, Otto PFERSMANN, Joseph PINI, André ROUX, Annabelle PENA et Guy SOFFONI, *Droit des libertés fondamentales*, Dalloz, 7^e éd., coll. « Précis », Paris, 2015, p. 109, n° 130 et s.

2926. Bertrand MATHIEU, « La protection du droit à la santé par le juge constitutionnel. À propos et à partir de la décision de la Cour constitutionnelle italienne n° 185 du 20 mai 1998 », *Cahiers du Conseil constitutionnel*, n° 6, 1999; Noëlle LENOIR, « Constitutions et santé. Rapport de synthèse », *RDSS*, 2013, p. 161.

2927. P. EGÉA, préc.

En somme, le droit à la protection de la santé, pour beaucoup d'auteurs, et malgré les hésitations terminologiques des Sages, a la nature d'un objectif de valeur constitutionnelle, du moins fonctionne comme tel. En tout cas, il n'a pas la nature d'un véritable droit subjectif²⁹²⁸. La jurisprudence du Conseil constitutionnel tend ainsi à reconnaître un droit objectif à la protection de la santé plutôt qu'un droit subjectif à la santé. Le droit à la protection de la santé constitue un « élément d'intérêt général prioritaire », mais « un élément subjectif secondaire »²⁹²⁹.

1011. Le droit à la protection de la santé, tel qu'il se dévoile dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel, a pu faire douter de sa fundamentalité. Elle n'a jamais été expressément consacrée²⁹³⁰, et la justiciabilité relative de ce droit introduit le doute²⁹³¹. Le Conseil d'État, en effet, ne lui reconnaît pas la nature d'une liberté fondamentale au sens de l'article L. 521-2 du code de justice administrative, permettant l'admission d'un référé-liberté²⁹³². Le droit à la protection de la santé serait un droit « aux fausses allures de droit fondamental »²⁹³³.

1012. Toutefois, l'inscription de ce droit dans un ensemble de sources supranationales et nationales, et la portée, même relative, que lui prête le Conseil constitutionnel pourrait permettre d'admettre la protection de la santé parmi les droits fondamentaux. La nature et la portée du droit à la protection de la santé en droit du travail invitent en effet à le considérer comme un véritable droit subjectif à la santé des travailleurs.

2. D'un droit de la protection de la santé à un droit à la santé opposable à l'employeur

1013. La fundamentalité du droit à la protection de la santé est caractérisée par son inscription dans un ensemble de normes internes et supranationales d'un rang élevé et pas son caractère axiologique de droit de l'humanité²⁹³⁴. Reste que le caractère structurant de la protection de la santé en droit du travail mérite d'être interrogé. Son accueil progressif en droit du travail s'opère au prix d'une transmutation. D'un droit objectif de protection de la santé, le droit du travail en fait un véritable droit subjectif à la santé, opposable à l'employeur.

1014. L'apparition ponctuelle d'un droit à la santé et au repos dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel. Le Conseil constitutionnel emploie l'expression de « droit à la protection de la santé », marquant ici sa préférence pour une conception objective de ce droit. Toutefois, certaines de ces décisions laissent apparaître l'expression de « droit à la santé »²⁹³⁵. En outre, le

2928. *Ibid.* ; X. BIOY, préc. ; L. CASAUX-LABRUNÉE, *op. cit.* ; S. KARAGIANNIS, préc. ; Tatiana GRÜNDLER, « Le juge et le droit à la protection de la santé », *RDSS*, 2010, p. 835 ; Jacques MOREAU, « Le droit à la santé », *AJDA*, 1998, p. 185.

2929. X. BIOY, préc.

2930. P. EGÉA, préc.

2931. S. KARAGIANNIS, préc.

2932. CE, référés, 8 septembre 2005, n° 284803 ; *Lebon*. Plus récemment : TA Rennes, 24 janv. 2018, n° 1800302.

2933. Xavier BIOY, « Le tabagisme est un domaine propice au développement de nouveaux principes relatifs aux libertés », *D.*, 2006, p. 124.

2934. V. CHAMPEIL-DESPLATS, « L'affirmation des droits fondamentaux : quelles significations ? Quelles conséquences ? », préc. ; V. CHAMPEIL-DESPLATS, « Les droits fondamentaux en droit français : genèse d'une qualification », *op. cit.* Pour une approche similaire en droit du travail : I. MEYRAT, *op. cit.*, p. 9 et s.

2935. Cons. constit., 29 juillet 2005, DC n° 2005-523, *Loi en faveur des PME* ; cons. n° 6. Déjà : Cons. constit., 18 janvier 1978, DC n° 77-92, *Loi relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (contre-visite médicale)* ; cons. n° 2.

Conseil constitutionnel sur le fondement de l'article 11 du Préambule de 1946 a consacré un droit au repos²⁹³⁶, qui s'articule avec ce droit à la santé²⁹³⁷. Malgré ces évolutions terminologiques, le Conseil constitutionnel reste fidèle à sa conception objective en matière de droit à la santé et au repos des travailleurs²⁹³⁸.

Ces décisions du Conseil constitutionnel n'opèrent à l'évidence aucun bouleversement, mais elles manifestent tout de même une tendance au contrôle des règles encadrant les conditions de travail, et particulièrement d'aménagement du temps de travail au regard du droit à la protection de la santé. Partant, la chambre sociale de la Cour de cassation a progressivement construit les contours d'un droit à la santé.

1015. Le droit à la santé et au repos dans la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Le premier pas d'une consécration d'un droit à la santé des travailleurs, opposable à l'employeur, peut être décelé dans l'arrêt du 29 juin 2005 relatif à l'interdiction de fumer dans l'entreprise²⁹³⁹. La Haute juridiction, sur le fondement de l'obligation légale de sécurité de résultat, reconnaît que la prise d'acte est justifiée par la passivité de l'employeur à l'égard de la législation anti-tabac. Si le *droit à la santé* n'est pas invoqué par le pourvoi ou mentionné dans les motifs²⁹⁴⁰, il n'en reste pas moins qu'une comparaison avec la jurisprudence du Conseil d'État en la matière laisse à penser qu'il imprime sa marque. En effet, dans une affaire similaire, les juges du Palais-Royal ont déniés au droit à la protection santé le caractère d'une liberté fondamentale au regard des dispositions relatives au référé-liberté.

La dynamique du droit à la santé semble s'être développée à l'ombre de l'obligation de sécurité de l'employeur. Dans un arrêt du 28 février 2006, la chambre sociale de la Cour de cassation consacre ainsi un « droit à la sécurité dans le travail » du salarié²⁹⁴¹.

1016. Sous l'effet des décisions du comité européen des droits sociaux, organe de contrôle de la Charte sociale européenne²⁹⁴², le droit à la santé et au repos des travailleurs s'affirme pleinement

2936. Implicitement : Cons. constit. 13 janvier 2000, DC n° 99-423, *Loi relative à la réduction négociée du temps de travail*; cons. n° 27. Et explicitement : Cons. constit., 13 janvier 2003, DC n° 2002-465, *Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi*; cons. n° 11; 29 avril 2004, DC n° 2004-494, *Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*.

2937. Cons. constit., 28 avril 2005, DC n° 2005-514, *Loi relative à la création du registre international français*; cons. n° 27. L. FAVOREU et al., *op. cit.*, p. 369, n° 405 et s.

2938. Il revient au législateur d'en fixer les garanties et d'opérer la conciliation avec d'autres droits et libertés, sa latitude est grande. Par exemple; Cons. constit., 29 juillet 2005, DC n° 2005-523, préc.; cons., n° 6. Ou encore : Cons. constit. 4 avril 2014, QPC n° 2014-373, cons. n° 17.

2939. Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, *Société ACME Protection*; *Bull. civ.*, V, n°219; *D.*, 2006, p. 29, chron. IETL; *Rev. Lamy Dr. Aff.*, 2006, 4, p. 49, note Burno SIAU; *JCP S*, 2005, 1154, note Françoise FAVENNEC-HÉRY; *Droit social*, 2005, p. 971, note Jean SAVATIER; *SSL*, 2005, 1223, obs. Françoise CHAMPEAUX; *JCP E*, 2005, 1839, note Michel MINÉ; *JCP G*, 2005, II, 10144, note Danielle CORRIGNAN-CARSIN; *D.*, 2005, p. 2565, note Alexis BUGADA.

2940. Cependant, dans un arrêt d'appel antérieur : CA Rennes, 16 mars 2004, n° 03/279.

2941. Cass. Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555; *Bull. civ.*, V, n° 87; M. MINÉ, Obs. sous Cass. Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, préc.; S. BOURGEOT et M. BLATMAN, Obs. sous Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, préc.; J. SAVATIER, Obs. sous Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, préc.; P. SARGOS, Note sous Cass. Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, préc.; B. LARDY-PÉLISSIER, Obs. sous Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, préc.; J.-E. TOURREIL, Obs. sous Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, préc.; F.-J. PANSIER, Obs. sous Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, préc.

2942. CEDS, déc. du 16 novembre 2001, récl. n° 9/2000; CEDS, déc. du 12 octobre 2004, récl. n° 16/2003; CEDS, déc. du 7 décembre 2004, récl. n° 22/2003; CEDS, déc. du 23 juin 2010, récl. n° 55/2009; CEDS, déc. du 23 juin 2010, récl. N° 56/2009. Michel MINÉ, « Le droit du temps de travail à l'épreuve de la Charte sociale », *SSL*, 2005, 1228.

dans l'arrêt du 29 juin 2011 relatif aux conventions de forfait-jours²⁹⁴³. La chambre sociale vise le Préambule de 1946 et affirme, à l'instar du Conseil constitutionnel, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles. La Cour de cassation vise également les normes primaires communautaires – Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux – et les normes dérivées. Ces textes rappellent que « les États membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ».

Le seul visa informe sur la nature du droit à la santé et au repos affirmé par la Cour de cassation. Inscrit dans des normes d'un rang hiérarchique élevé, dépendantes de deux ordres juridiques, ce droit semble revêtir formellement les caractéristiques de la fundamentalité.

1017. La portée et l'effet conférés au droit à la santé et au repos dans l'arrêt du 29 juin 2011 sont novateurs et tranchent avec les conceptions respectives du Conseil constitutionnel et du Conseil d'État. En effet, la chambre sociale n'invalide pas le dispositif légal des conventions de forfait-jours. Elle le subordonne au respect par l'employeur des stipulations de l'accord collectif « dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours ». De cet arrêt, il ressort que le droit à la santé et au repos est un droit d'invocabilité directe dans les relations de travail. Un travailleur est susceptible de l'opposer à son employeur.

La chambre sociale, en matière de forfait-jours, a été amenée à reconnaître un autre effet du droit à la santé et au repos. Au-delà du contrôle du respect par l'employeur des stipulations conventionnelles, elle impose un contrôle de la qualité de ces stipulations. Elles doivent être « de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié »²⁹⁴⁴. À défaut, l'accord est inopposable aux travailleurs.

1018. Le bloc de constitutionnalité et le droit de l'Union européenne ne sont pas les seules sources sur lesquelles s'est appuyée la chambre sociale de la Cour de cassation pour élaborer un droit à la santé des travailleurs. Le contentieux noué à propos des frais d'expertises du CHSCT a été l'occasion de s'appuyer sur la CESDH.

Les frais d'expertise pour risque grave doivent être supportés par l'employeur. Malgré l'annulation de la délibération de l'instance, faute de budget propre de celle-ci, il devait en supporter les coûts²⁹⁴⁵. À la suite de la transmission d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel avait déclaré ces dispositions légales inconstitutionnelles au regard du droit de propriété de l'employeur²⁹⁴⁶. Toutefois, il a reporté l'abrogation de ces dispositions à une date ultérieure afin de laisser au législateur le temps de les modifier. Avant cette intervention législative, la

2943. Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107 ; *Bull. civ.*, V, n° 181 ; *SSL*, 2011, 1499, comm. Marie-France MAZARS et Philippe FLORES ; *JCP S*, 2011, 1332, note Jean-François AKANDJI-KOMBÉ.

2944. Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-19.807 ; *Bull. civ.*, V, n° 43 ; *RJS*, 2012/4, p. 303 ; *Droit social*, 2012, p. 537, note Paul-Henri ANTONMATTEI ; *RDT*, 2012, p. 500, note Simon AMALRIC.

2945. Cass. Soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218 ; *Bull. civ.*, V, n° 125 ; *RJS*, 2013/7, p. 485 ; *Cah. soc.*, 2013, 254, p. 275, note Florence CANUT ; *JCP S*, 2013, 1324, note Jean-Baptiste COTTIN ; *Droit ouvrier*, 2013, p. 633, note Karim HAMOUDI.

2946. Cons. constit., 27 novembre 2015, QPC n° 2015-500, *Société Foot Locker*.

Cour de cassation avait eu à se prononcer sur l'inconventionnalité de ces dispositions au regard de l'article 6, § 1 de la CESDH garantissant le droit à un recours juridictionnel effectif et à un procès équitable. Il lui était demandé de revenir sur sa jurisprudence antérieure.

Dans un arrêt du 31 mai 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation opère un contrôle de proportionnalité entre l'article 6§1 et les articles 2 et 8 du même texte garantissant respectivement, le droit à la vie et le droit au respect de la vie privée et familiale²⁹⁴⁷. Elle maintient sa position jurisprudentielle relative à la prise en charge des frais d'expertise par l'employeur jusqu'à modification de la loi au motif que « l'atteinte ainsi portée au droit de propriété et au droit au recours effectif pour une durée limitée dans le temps est nécessaire et proportionnée au but poursuivi par les articles 2 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales protégeant la santé et la vie des salariés en raison des risques liés à leur domaine d'activité professionnelle ou à leurs conditions matérielles de travail »²⁹⁴⁸.

La décision de la Cour de cassation présente ici un visage paradoxal. Elle respecte les effets de la décision du Conseil constitutionnel du 27 novembre 2015 relative à la prise en charge des frais d'expertise. Cependant, elle adopte une conception substantielle du droit à la protection de la santé des travailleurs qui s'éloigne davantage de l'appréhension qu'en a le juge constitutionnel. Par-là, la chambre sociale de la Cour de cassation semble affirmer plus avant le droit fondamental à la santé des salariés²⁹⁴⁹.

1019. En définitive, la chambre sociale de la Cour de cassation, s'appuyant sur des normes supranationales, tend à reconnaître un droit fondamental à la santé des travailleurs, à la différence du Conseil constitutionnel qui ne connaît qu'un droit à la protection de la santé dont la fundamentalité n'est pas assurée. Invocable devant les juges et opposables à l'employeur, il pourrait être soutenu que ce droit à la santé qui se développe depuis quelques années structure l'ensemble des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail et explique le dynamisme de l'obligation de sécurité de l'employeur. Si l'hypothèse est plausible, elle mérite cependant d'être confrontée aux effets produits par l'invocation du droit à la santé au regard des mesures de prévention. Ici, la fundamentalité du droit à la santé ne semble que réinventer l'encadrement du pouvoir patronal.

B. L'encadrement personnalisé du pouvoir patronal

1020. Les invocations du droit à la santé dans le contentieux du droit du travail restent encore limitées et l'apport du droit à la santé à la prévention des risques professionnels demeure modeste. Le droit à la santé constitue une nouvelle forme d'encadrement du pouvoir patronal, fondée sur les droits de la personne, lorsque certaines protections du travailleur ne peuvent jouer. L'invocation du droit à la santé réinvente des limitations du temps de travail (1) et la résistance au changement des conditions de travail (2).

²⁹⁴⁷. Cass. Soc., 31 mai 2017, n° 16-16.949 ; *Bull. civ.*, V, n° 96 ; *SSL*, 2017, 1785, obs. Jean-Guy HUGLO.

²⁹⁴⁸. Sur l'interprétation de ces deux articles en matière de risques professionnels : CEDH, 24 juillet 2014, n° 60908/11 (6 arrêts), *Brincat et autres c/ Malte*.

²⁹⁴⁹. Ainsi est-il qualifié par son Président : J.-G. HUGLO, Obs. sous Cass. Soc., 31 mai 2017, n° 16-16.949, préc.

1. Les limitations du temps de travail

1021. L'encadrement du temps de travail dans les conventions de forfait-jours. L'invocation explicite du droit à la santé et au repos dans la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation a permis d'encadrer le recours aux conventions de forfaits-jours. Ces conventions de forfait ne sont pas soumises au décompte des durées maximales de travail et des durées minimales de repos quotidiens ou hebdomadaires. Un travailleur au forfait-jours pouvait, en application de ces dispositions, travailler plus de douze heures par jour, six jours par semaines. Après la condamnation du dispositif par le comité européen des droits sociaux (CEDS), la chambre sociale de la Cour de cassation a, sur le fondement du droit à la santé et au repos, fixé les bornes des conventions de forfait-jours.

L'employeur, par le respect des stipulations conventionnelles ou à défaut par ses propres dispositions²⁹⁵⁰, doit s'assurer que l'amplitude et la charge de travail sont raisonnables et compatibles avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire ainsi qu'une bonne répartition du temps de travail²⁹⁵¹. Il doit pouvoir « remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable » de travail²⁹⁵².

L'invocation du droit à la santé et au repos en matière de conventions de forfaits-jours permet de contrôler que les bornes d'une durée raisonnable de travail et de son organisation sont fixées. En cela, ce droit aux allures fondamentales sert à retrouver un semblant d'encadrement du pouvoir patronal. La limitation de la durée du travail cependant passe par une adaptation à la situation de chaque travailleur plutôt que par des normes fixant la durée et les horaires collectifs de travail²⁹⁵³.

1022. Le droit à la déconnexion. Depuis la loi Travail du 8 août 2016, l'employeur a l'obligation d'ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail comprenant « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale »²⁹⁵⁴. Ces dispositions suggèrent l'existence d'un droit à la déconnexion²⁹⁵⁵.

Les technologies de l'information et de la communication, l'usage des ordinateurs portables et des téléphones mobiles favorisent en effet un brouillage des temps professionnels et personnels²⁹⁵⁶. Le télétravail, favorisé par ces outils numériques, brouille également les lieux de travail²⁹⁵⁷. Devant l'évolution de l'activité de travail et de son organisation, la pertinence de la distinction notionnelle

²⁹⁵⁰. Art. L. 3121-65 c. trav. Cette possibilité est ouverte par l'ordonnance 2017-1718 du 20 décembre 2017.

²⁹⁵¹. Art. L. 3121-60, L. 3121-64 et L. 3121-65 c. trav. Cass. Soc., 9 novembre 2016, n° 15-15.064; *Bull. civ.*, V, n° 214.

²⁹⁵². Cass. Soc., 17 janvier 2018, n° 16-15.124; *Bull. civ.*, V, n° 2; *RDT*, 2018, p. 223, note Geneviève PIGNARRE; *Cab. soc.*, 2018, note Florence CANUT. Cass. Soc., 8 novembre 2017, n° 15-22.758; *Bull. civ.*, V, n° 191. Sur le suivi de la charge de travail, cf. *infra*, n° 1057, p. 560 et s.

²⁹⁵³. Sur l'individualisation et ses liens avec les droits fondamentaux : P. ADAM, *L'individualisation du droit du travail... op. cit.*, p. 75, n° 81 et s.

²⁹⁵⁴. L. 2242-17 c. trav.

²⁹⁵⁵. Chantal Mathieu in Chantal MATHIEU, Marie-Madeleine PÉRETÉ et Alex PICAULT, « Le droit à la déconnexion : une chimère ? », *RDT*, 2016, p. 592.

²⁹⁵⁶. Jean-Emmanuel RAY, « Grande accélération et droit à la déconnexion », *Droit social*, 2016, p. 912.

²⁹⁵⁷. Jean-Emmanuel RAY, « De la question sociale du XXI^e siècle au télétravail », *Droit social*, 2018, p. 52.

entre temps de travail et temps de repos, structurant le droit du travail, a pu être interrogée²⁹⁵⁸. Ces formes de travail mettent à l'épreuve la mesure de la charge de travail par l'appréhension de la durée²⁹⁵⁹. La protection du droit à la santé et au repos s'en trouve substantiellement affectée.

Pour faire face à ces évolutions, suivant les préconisations de la doctrine²⁹⁶⁰ et du rapport Melting²⁹⁶¹, le législateur a consacré un droit négocié à la déconnexion²⁹⁶². La déconnexion vise la possibilité, pour le salarié, de ne pas être joint ou de ne pas répondre aux sollicitations par le biais d'outils numériques de son employeur, en dehors des temps et lieu de travail.

L'autonomie de ce nouveau droit à la déconnexion est sans doute à relativiser. Il découle du droit au repos et à une vie personnelle et familiale normales²⁹⁶³. Ainsi, le droit à la déconnexion pourrait être considéré comme le simple avatar de ces droits fondamentaux du travailleur.

Les contours, la pertinence et la réalité de ce nouveau « droit à » méritent d'être interrogés. La Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de préciser que le fait de ne pouvoir être joint en dehors de ses horaires de travail ne présentait pas de caractère fautif²⁹⁶⁴. Il pourrait être considéré que le droit à la déconnexion n'est qu'une reformulation de la stricte distinction entre le temps de travail subordonné et le temps de repos, libre. En ce sens, le droit à la déconnexion constitue une modalité de l'encadrement du pouvoir patronal et de son cantonnement à la sphère professionnelle.

1023. En définitive, l'invocation du droit à la santé ou du droit au repos en matière de forfait-jours ou de droit à la déconnexion produit des effets limités quant à l'étendue de l'encadrement du pouvoir patronal qui en découle. À bien des égards, ces droits fondamentaux permettent seulement de réinventer les limitations du temps de travail. Reste que leur invocation traduit une évolution substantielle du fondement juridique de ces limitations. Elles ne sont plus fondées sur la loi, mais sur le substrat incompressible des droits fondamentaux du travailleur. Ce changement de fondement juridique, permettant de redécouvrir des modes connus d'encadrement du pouvoir patronal, s'observe également en matière de résistance du salarié à l'évolution de ses conditions de travail.

2958. Jacques BARTHÉLÉMY, « Numérique, civilisation du savoir et définition du temps de travail », *Droit social*, 2018, p. 372.

2959. Jérôme PORTA et Alexandra BIDEZ, « Le travail à l'épreuve du numérique. Regards disciplinaires croisés, droit/sociologie », *Droit social*, 2016, p. 328 ; Pascal LOKIEC, « La mesure du travail. Du quantitatif au qualitatif », *Droit social*, 2011, p. 771 ; Luc DE MONTVALON, *La charge de travail. Pour une approche renouvelée du droit de la santé au travail* Toulouse Capitole, 2018, p.

2960. Jean-Emmanuel RAY, « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^e siècle », *Droit social*, 2002, p. 939 ; Jean-Emmanuel RAY, « Actualité des TIC. Tous connectés, partout, tout le temps ? », *Droit social*, 2015, p. 516.

2961. Valérie PONTIF, « « Transformation numérique et vie au travail » : les pistes du rapport Mettling », *RDT*, 2016, p. 185.

2962. Sur le rôle de la négociation collective en matière de technologie numérique : Laurène GRATTON, « Révolution numérique et négociation collective », *Droit social*, 2016, p. 1050.

2963. C. MATHIEU, M.-M. PÉRETIÉ et A. PICAULT, préc ; Grégoire LOISEAU, « La déconnexion », *Droit social*, 2017, p. 463.

2964. Cass. Soc., 17 février 2004, n° 01-45.889 ; inédit.

2. La résistance à l'évolution des conditions de travail

1024. Le contrat de travail permet de moins en moins de fonder le siège de la résistance du salarié à l'évolution de ses conditions de travail²⁹⁶⁵. Cette résistance semble trouver un relais dans les droits fondamentaux, et singulièrement dans le droit à mener une vie personnelle et familiale normale et le droit à la santé et au repos.

Le droit de la modification du contrat de travail, appuyé sur le socle contractuel, ne permet pas d'admettre le refus du salarié pour nombre de modalités de l'organisation du travail, ayant pourtant une incidence importante sur les conditions de travail. Le changement de lieu de travail dans le secteur géographique²⁹⁶⁶ ou en présence d'une clause de mobilité²⁹⁶⁷, les changements de tâches dans les contours de la qualification professionnelle²⁹⁶⁸, la répartition horaire sur la journée de travail²⁹⁶⁹, la modulation du temps de travail²⁹⁷⁰ ou l'évolution des cadences de travail²⁹⁷¹ ou des objectifs professionnels²⁹⁷², ne constituent pas une modification du contrat de travail que le salarié à la faculté de refuser. Simple changement des conditions de travail, il ne peut pas en principe les refuser. La chambre sociale de la Cour de cassation a cependant été amenée à tempérer ce principe. Le refus du salarié d'un simple changement des conditions de travail n'est pas fautif lorsqu'il est justifié par l'atteinte disproportionnée aux droits et libertés fondamentales. La capacité de résistance du salarié à ces changements a ainsi été admise sur le fondement du droit à mener une vie personnelle et familiale normales, et plus récemment sur le fondement du droit à la santé et au repos²⁹⁷³. La résistance du salarié aux évolutions de ses conditions de travail introduites par accord collectif pourrait, de même, être amenée à s'appuyer sur ces droits fondamentaux²⁹⁷⁴. Les évolutions introduites par la voie de la négociation collective, sont peu à peu déqualifiées et ne constituent pas des modifications du contrat de travail que le salarié peut refuser²⁹⁷⁵.

Dans cette perspective, le droit à la santé permet l'encadrement du pouvoir patronal là où l'appui du contrat de travail est insuffisant.

2965. Sur la notion de résistance : Georges BORENFREUND, « La résistance du salarié à l'accord collectif : l'exemple des accords dérogatoires », *Droit social*, 1990, p. 626 ; Gérard COUTURIER, « L'ambivalence des rapports entre contrat de travail et convention collective », *SSL*, 2012, 1534.

2966. Cass. Soc. 4 mai 1999, n° 97-40.576, *Hczyszczyn* ; *Bull. civ.*, V, n° 186.

2967. Cass. Soc., 7 juin 2006, n° 04-45.846 ; *Bull. civ.*, V, n° 209.

2968. Cass. Soc., 24 janvier 2007, n° 05-42.980 ; inédit. Cass. Soc., 29 novembre 2007, n° 06-43.979 ; inédit.

2969. Cass. Soc., 22 février 2000, n° 97-44.339 ; *Bull. civ.*, V, n° 67.

2970. Cass. Soc. 11 mai 2016, n° 15-10.025 ; *Bull. civ.*, V, n° 997.

2971. Cass. Soc., 20 octobre 2010, n° 08-44.594, 08-44.595 et 08-44.596 ; *Bull. civ.*, V, n° 237.

2972. Cass. Soc., 2 mars 2011, n° 08-44.977 ; *Bull. civ.*, V, n° 55.

2973. Cass. Soc., 16 novembre 2016, n° 15-23.375 ; inédit ; *JSL*, 2017, 424, note Alexia BONNET ; *Gaz. Pal.*, 2016, 10, p. 56, note Henrik DE BRIER.

2974. Georges BORENFREUND, « Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail », *RDT*, 2016, p. 781 ; Inès MEFTAH, *Les accords collectifs de gestion de l'emploi*, Université Paris Nanterre, 2018, p. 290, n° 540 et s.

2975. Gilles AUZERO et Florence CANUT, « Le juge et la modification du contrat de travail », *Droit social*, 2017, p. 11. Déjà avec la loi Warsmann et la modulation du temps de travail : art. L. 3121-43 c. trav.

Conclusion de paragraphe

1025. La force et la portée de l'invocation du droit à la santé doivent être doublement nuancées. Ce droit, dont la fundamentalité reste débattue, ne produit qu'un encadrement *a minima* du pouvoir de direction patronal²⁹⁷⁶. De plus, afin de produire des effets, il est souvent invoqué avec le droit au repos ou le droit de mener une vie personnelle et familiale normales, faisant douter de son efficacité propre. Toutefois, le déplacement que permet d'opérer l'invocation des droits fondamentaux du sujet de droit contractant à la personne ne saurait être négligé²⁹⁷⁷. Il implique un encadrement du pouvoir patronal fondé sur la *personne* et non pas sur le contrat. Cet avènement de la personne laisse entrevoir de nouvelles modalités de prévention des risques professionnels qui tranchent plus radicalement avec les dispositifs historiques.

§2. Le dialogue et le traitement de la souffrance

1026. Le harcèlement moral et sexuel et avec eux, les risques psychosociaux, par les souffrances qu'ils engendrent, ont contribué à faire émerger une dimension du travail et de ses rapports avec la santé des travailleurs jusqu'à lors peu prise en compte en droit de la santé au travail. Étudiés par l'ergonomie et la psychodynamique du travail, ils ont révélé la dimension subjective du travail²⁹⁷⁸. Il faut l'entendre ici, non pas comme la perception toujours individuelle, rétive à l'objectivation dans une optique de connaissance. La dimension subjective du travail fait écho à la centralité du travail dans l'activité de constitution de soi²⁹⁷⁹. L'investissement des travailleurs dans une activité productive n'est jamais réductible à l'exercice d'une force pure. Ils s'éprouvent eux-mêmes, font face aux résistances du réel et, ainsi, dans leurs rapports avec les choses et les autres travailleurs, se construisent comme sujet²⁹⁸⁰. Blocages et dénis de la subjectivité entraînent des souffrances²⁹⁸¹. Celles-ci, n'engagent jamais le seul travailleur dans son rapport à lui-même, mais constituent des troubles de la coopération entre travailleurs, et ont ainsi trait à l'organisation du travail²⁹⁸².

L'exigence de tenir compte de la dimension subjective du travail se fait plus prégnante si l'on tient compte des transformations récentes des organisations du travail. L'appel aux dispositions

2976. Accréditant en cela l'hypothèse des droits fondamentaux comme un outil d'accompagnement des transformations des organisations productives amoindries : Isabelle MEYRAT, « Droits fondamentaux et droit du travail : réflexions autour d'une problématique ambivalente », *Droit ouvrier*, 2002, p. 343.

2977. G. BORENFREUND, préc ; Pascal LOKIEC, « Les transformations du droit du temps de travail. Le temps comme objet de règles », *Droit ouvrier*, 2009, p. 484, spé. p. 490

2978. Dimension subjective, et pas seulement psychique. L'investissement du sujet dans le travail, la capacité de s'éprouver soi-même, par son corps, dans sa rencontre avec le monde : Christophe DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Ed. du Seuil, rééd. (1^{re} éd. 1998), coll. « Points. Essais », Paris, 2009.

2979. Sur l'identité des salariés et la centralité du travail : Pierre-Yves VERKINDT, « L'identité du salarié » in Blandine MALLET-BRICOUT et Thierry FAVARIO (dir.), *L'identité, un singulier au pluriel*, Dalloz, Paris, 2015, p. 141-153.

2980. Sociologie : Daniele LINHART, « Introduction. Que fait le travail aux salariés ? Que font les salariés du travail ? Point de vue sociologique sur la subjectivité au travail » in, *Pourquoi travaillons-nous ?*, ERES, Toulouse, 2008, p. 7-33.

2981. Sur ce terme : C. DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, op. cit ; Emmanuel RENAULT, *Souffrances sociales. Philosophie, psychologie et politique*, La Découverte, coll. « Armillaire », Paris, 2008, p. 40.

2982. Christophe DEJOURS, « Effets de la désorganisation des collectifs sur le lien... à la tâche et à l'organisation », *Revue de psychothérapie psychanalytique de groupe*, n° 61, 2013, p. 11.

subjectives, longtemps mises à l'écart dans les organisations industrielles tayloriste est désormais érigé en compétences, recherchées et valorisées²⁹⁸³. Le savoir-être est devenu aussi important que le savoir-faire.

1027. La dignité de la personne humaine, une réception juridique de la subjectivité ? À l'évidence, la prise en compte juridique de la dimension subjective de l'activité de travail constitue une question épineuse²⁹⁸⁴. Le droit, par le détour des catégories juridiques et de la qualification, disjoint les règles, les droits et les obligations des désirs et des souffrances²⁹⁸⁵. Le sujet de droit n'est pas assimilable au sujet de l'ergonomie, de la psychologie ou de la psychanalyse²⁹⁸⁶. Est-ce à dire que la dimension subjective du travail échappe nécessairement au droit du travail ?

Il semble que, par le truchement de la personne humaine, elle trouve une voie de reconnaissance. L'apparition et le développement du travailleur saisi comme personne humaine ont contribué à souligner la nécessaire protection de sa dignité²⁹⁸⁷. La dignité évoque l'irréductible et l'inaliénable part d'humanité commune à tous. Si les usages de ce concept ont pu être critiqués pour la dimension normalisatrice des comportements plus qu'un appel à la libre construction de l'identité²⁹⁸⁸, il n'en reste pas moins que la dignité draine avec elle de multiples dimensions. Elle est à la fois physique, morale, psychologique, culturelle et sociale, et vise autant les corps que la vie affective et sociale des personnes.

En droit du travail, la dignité est d'abord invoquée pour protéger les personnes socialement et économiquement vulnérables de conditions de travail et d'hébergement indignes²⁹⁸⁹. En matière de santé, la dignité a servi de matrice à une évolution essentielle. Les harcèlements moral et sexuel définis en partie par l'atteinte à la dignité ont marqué l'avènement de la prise en compte de la santé mentale et des risques psychosociaux en droit du travail²⁹⁹⁰. L'atteinte à la dignité réside dans la négation ou le mépris de la subjectivité, c'est-à-dire de l'homme en son humanité²⁹⁹¹.

1028. Comment prévenir juridiquement négations ou mépris de la subjectivité des travailleurs ? Là encore, le problème apparaît vertigineux. Cependant, il trouve une voie d'élucidation lorsqu'on s'attache à découvrir et à analyser les dispositifs juridiques élaborés spécifiquement pour répondre, anticiper et traiter les harcèlements et plus généralement de la souffrance au travail.

2983. Thomas PÉRILLEUX, « La subjectivation du travail », *Déviance et Société*, n° 27, 2003, p. 243, 3. Certains auteurs parlent « sur-humanisation managériale » : Daniele LINHART, *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, ERES, Toulouse, 2015. Et sur le management participatif : D. LINHART, « II. Des évolutions qui tranchent », *op. cit.*

2984. *Cf. supra*, n° 375, p. 209.

2985. Y. THOMAS, préc.

2986. Franck CHAUMON, « Le sujet du droit n'est pas le sujet de la psychanalyse », *VST – Vie sociale et traitements*, n° 84, 2004, 4.

2987. Michelle BONNECHÈRE, « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Droit ouvrier*, 2003, p. 453. Sur cet aspect de la « dignité-personnalité » : Patrice ADAM, « La « dignité du salarié » et le droit du travail », *RDT*, 2014, p. 168.

2988. L'invocation de la dignité humaine n'est pas dénuée d'ambivalence. Elle peut effet autant être opposée par les personnes contre les tiers que l'inverse : Véronique CHAMPEIL-DESPLATS, « Dignité de la personne », *in Jcl. Civil code*, Fasc. 540, LexisNexis, 2011.

2989. Art. 225-13 et 225-14 c. pénal.

2990. L. LEROUGE, *op. cit.*

2991. C. DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, *op. cit.*

L'expression des travailleurs, la communication et le dialogue dans l'entreprise semblent des voies empruntées par le droit du travail pour non seulement laisser place à l'investissement subjectif des travailleurs, mais également les protéger. Les canaux de la parole des travailleurs, dans leur diversité, dévoilent différentes modalités de la prévention des risques psychosociaux et du traitement de la subjectivité. La médiation en matière de harcèlement et la gestion interne du conflit qu'elle suppose (A) forment l'archétype de ces nouveaux dispositifs de dialogue et de communication qui se développent dans l'entreprise (B).

A. La médiation en matière de harcèlement et l'internalisation du conflit

1029. La médiation est un mode de résolution amiable des conflits ou des différends²⁹⁹². Elle vise, en dehors d'une procédure contentieuse, à trouver une solution entre les parties, sous l'égide d'un tiers²⁹⁹³.

En droit du travail, une procédure de médiation est prévue depuis le début du 20^e siècle pour les conflits collectifs²⁹⁹⁴. En matière individuelle, elle n'existait que pour le harcèlement moral et les litiges individuels transfrontaliers jusqu'à un décret du 20 mai 2016 qui étend la médiation civile des articles 1530 et suivant du code de procédure civile à l'ensemble des différends individuels nés de l'exécution du contrat de travail²⁹⁹⁵.

1030. Si la médiation en matière de harcèlement est peu encadrée par le code du travail et semble un dispositif inappliqué, sa réception dans les conventions et accords collectifs de travail est bien plus développée. Ces sources juridiques distinctes de la médiation en matière de harcèlement moral (1) laissent suggérer qu'elle se conçoit comme un dialogue hiérarchique (2). Leur analyse permet d'éclairer la conception de la prévention lorsqu'est en jeu la dignité de la personne humaine.

1. Les sources de la médiation en matière de harcèlement moral

1031. La médiation en matière de harcèlement moral est encadrée par deux types de sources juridiques, dont l'articulation semble incertaine. Il s'agit de la loi d'une part (a), et de la négociation collective d'autre part (b).

2992. Sur les différents termes : Jean-Philippe TRICOIT, *La médiation dans les relations de travail*, LGDJ, 48, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2008. introduction. Loïc CADIET et Thomas CLAY, *Les modes alternatifs de règlement des conflits*, Dalloz, 2^e éd., coll. « Connaissance du droit », Paris, 2017, p. 15 et s ; Antoine JEAMMAUD, « Conflit, différend, litige », *Droits*, n° 34, 2001, p. 15.

2993. La médiation est parfois présentée comme une modalité de la conciliation, la différence tenant au rôle du tiers. Dans la conciliation, il devrait chercher à rapprocher les parties, dans la médiation, il pourrait leur proposer une solution, sans toutefois pouvoir l'imposer comme en matière d'arbitrage. Les articles L. 2521-1 et suivants du code du travail relatifs aux conflits collectifs de travail semblent marquer une telle distinction entre ces trois modes de règlement amiable des conflits.

2994. Art. L. 2521-1 et s. c. trav.

2995. Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail ; *JORF* du 25 mai 2016.

1032. La timide consécration dans le code du travail. À l'occasion de l'inscription dans le code du travail de la définition du harcèlement moral par la loi du 17 janvier 2002, le législateur a introduit une mesure originale dans le traitement des risques professionnels : la médiation.

Si les spécialistes du harcèlement moral et plus largement des risques psychosociaux avaient pu insister sur la nécessité de créer des espaces de discussions sur le travail et son organisation, ils ne semblent pas qu'ils aient préconisé qu'ils prennent une telle forme. L'inspiration de la mesure est sans doute à rechercher dans les droits étrangers. Les procédures de médiation seraient bien plus développées dans les pays scandinaves²⁹⁹⁶. Pour ces raisons, la médiation apparaît tardivement dans les débats qui président à l'adoption de la loi du 17 janvier 2002²⁹⁹⁷, et est adoptée non sans débats²⁹⁹⁸.

1033. L'encadrement *a minima* de la procédure de médiation par le code du travail. L'ancien article L. 122-54 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, prévoyait qu'une procédure de médiation pouvait être initiée, par toute personne de l'entreprise qui s'estimant victime de harcèlement. Le médiateur est choisi sur une liste établie par le préfet, sur proposition d'associations et d'organisations syndicales représentatives. Dans cette première version du texte, la procédure de médiation s'entend avant tout comme une forme de déterritorialisation d'un conflit entre collègues. Le recours à un médiateur tiers à l'entreprise vise à sortir de « l'ambiance confinée » de l'entreprise²⁹⁹⁹.

2996. Loïc LEROUGE, « Droit de la santé-sécurité et risques psychosociaux au travail : où situer le système français au regard des systèmes étrangers ? » in Loïc LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux en droit social. Approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon*, Dalloz, Paris, 2014, p. 4-19. Une procédure similaire est adoptée en Belgique par arrêté royal du 11 juillet 2002 : C'est à l'employeur de définir une procédure interne. La personne de confiance (intervenant dans les phases informelles) ou le conseiller en prévention peut entamer sur demande du travailleur qui s'estime victime, une conciliation avec la personne mise en cause ou intervenir auprès d'un membre de la ligne hiérarchique. Il s'agit d'une phase informelle, qui précède un dépôt de plainte interne. Valérie POUCKET, « Risques psychosociaux et jurisprudence des juridictions du travail Belgique » in Loïc LEROUGE (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe. Analyse jurisprudentielle*, l'Harmattan, Paris, 2013, p. 51-72. Une procédure analogue existe également en Espagne : Loïc LEROUGE, « Réflexions juridiques autour du rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » », *Droit social*, 2019, p. 151. En Italie, certaines conventions collectives prévoient la mise en place de conseillers *ad hoc*, qui exercent notamment une activité de conseil. Des codes professionnels (adoptés par les organisations syndicales et patronales), prévoient parfois des régimes particuliers où les travailleurs qui se considèrent victimes peuvent choisir en une procédure interne informelle, une forme arbitrale de règlement du conflit ou le dépôt d'une plainte formelle. Gianni LOY, « L'accueil théorique du droit italien » in Loïc LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail. Approche comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, l'Harmattan, Paris, 2009, p. 153-168.

2997. Le rapport du Conseil économique et social de 2001 faisait place à l'intervention d'un tiers et d'une « démarche de conciliation », lorsqu'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise et que l'entreprise ne dispose pas de services compétents, en somme « lorsqu'il est impossible de trouver une issue par le jeu normal des relations sociales à l'intérieur de l'entreprise » Michel DEBOUT, *Le harcèlement moral au travail*, CESE, avril 2001, p. 83.

2998. La médiation en matière de harcèlement moral ou sexuel est introduite sur amendement, en deuxième lecture à l'Assemblée nationale (Compte-rendu intégral des débats, 3^e séance du 23 mai 2001, p. 51). La commission des affaires sociales du Sénat s'est prononcée contre un tel amendement, en faisant valoir d'une part que le harcèlement est « une question interne à l'entreprise » et, d'autre part, qu'aucun des rapports sur le harcèlement n'avait évoqué cette piste (Rapport n° 404 (2000-2001) de MM. Claude Huriet, Bernard Seillier, Alain Gournac et Mme Annick Bocandé, fait au nom de la commission des affaires sociales, déposé le 21 juin 2000, p. 171). Supprimé par le Sénat en deuxième lecture, l'article relatif à la médiation est rétabli et reformulé après nouvelle lecture à l'Assemblée nationale. Cette nouvelle rédaction implique quelques modifications : extension de la procédure aux cas de harcèlement sexuel, suppression de la saisine préalable de l'inspection du travail et suppression de la phrase écrite contradictoire. Contre l'avis du Sénat (Rapport n° 129 (2000-2001) de la commission des Affaires sociales), sur le projet de loi de modernisation sociale, adopté avec modifications par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture, Par MM. Gérard Dériot, Bernard Seillier, Alain Gournac et Mme Annick Bocandé, p. 117-118), l'article est adopté en lecture définitive par l'Assemblée nationale.

2999. « Mise en place de médiateurs destinés à agir préventivement à propos des harcèlement moral et sexuel », *Droit*

Cependant, les décrets permettant d'établir la liste des médiateurs n'ont jamais publiés. À peine un an après l'adoption de cet article, la loi du 3 janvier 2003 modifie le texte. La procédure de médiation est supprimée en matière de harcèlement sexuel au motif, comme le relevaient déjà les rapporteurs au Sénat, que ce type de harcèlement se prêterait exclusivement à la sanction³⁰⁰⁰. La procédure de médiation en matière de harcèlement moral est retouchée. Sont supprimées ainsi les garanties tenant aux qualités du médiateur : extériorité à l'égard de l'entreprise, autorité et compétence. Tout au plus est-il désormais précisé que « le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties »³⁰⁰¹.

1034. L'encadrement de la médiation extrajudiciaire par le code de procédure civile. Si l'article L. 1152-6 du code du travail est relativement imprécis quant aux modalités de mise en œuvre de la médiation en matière de harcèlement moral, ce n'est pas la seule source d'encadrement légal.

1035. Puisqu'elle porte sur une infraction, la médiation de l'article L. 1152-6 du code du travail pourrait s'apparenter à une médiation pénale d'ordre privé³⁰⁰². Mais en faisant intervenir deux personnes privées, elle relèverait davantage de la médiation civile³⁰⁰³.

La loi du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative³⁰⁰⁴ et l'article 1530 du code de procédure civile définissent largement la médiation. Selon ce dernier article, se référant à la loi du 8 février 1995, la médiation s'entend « de tout processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord, en dehors de toute procédure judiciaire en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers choisi par elles qui accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence ». Une telle définition est applicable à la médiation de l'article L. 1152-6 du code du travail. Quoique l'article L. 1152-6 ne renvoie pas à l'article 1530 du code de procédure civile, à la différence des dispositions relatives aux litiges individuels, la médiation en matière de harcèlement moral constitue une variante de la médiation conventionnelle ou extrajudiciaire³⁰⁰⁵. Les dispositions de l'article

.....
ouvrier, Note de la direction confédérale CGT, 2002, p. 309.

3000. Rapport n° 129, préc. L'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail faisait également valoir que « le harcèlement sexuel n'est pas un « conflit », un « litige » dans lequel chaque protagoniste aurait une part de responsabilité et qui pourrait se résoudre par une « solution amiable ». Le harcèlement sexuel est une violence, une agression qui crée un traumatisme, qui a des conséquences graves pour les victimes notamment sur un plan professionnel puisqu'elles sont souvent contraintes à la démission du fait de l'inaction de l'employeur ou purement et simplement licenciées » : <http://www.avft.org/2001/12/17/les-lois-relatives-au-harcèlement-sexuel-remises-en-cause-non-a-la-médiation-en-cas-de-harcèlement-sexuel/>

3001. Art. L. 122-54 c. trav. anc., dans sa rédaction issue de la loi n°2003-6 du 3 janvier 2003, désormais art. L. 1152-6 c. trav.

3002. J.-P. TRICOIT, *op. cit.* n° 1117 et s., p. 463 et s.

3003. Certains auteurs la comparent davantage à la médiation familiale, notamment à raison de son caractère préventif. L. LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, *op. cit.* n° 1228 et s., p. 331 et s. L'auteur propose de comparer le harcèlement à « un dérèglement de la « famille de l'entreprise » ».

3004. Loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2011-1540 du 16 novembre 2011 portant transposition de la directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale ; *JORF* du 17 novembre 2011, p. 19286.

3005. En ce sens : CA Nancy, 21 octobre 2016, n° 15/00076. « Attendu qu'il résulte de l'article 1531 du code de procédure civile que la médiation conventionnelle est soumise à la même règle de confidentialité que la médiation judiciaire (article 21-3 de la loi n° 95-125 8 février 1995) ; Attendu que cette obligation de confidentialité s'applique à la procédure de médiation instaurée par l'article L.1152-6 du code du travail en matière de harcèlement moral au travail qui est une variante de la médiation conventionnelle ».

L. 1152-6 du code du travail doivent ainsi être articulées avec celles de la loi du 8 février 1995 et des articles 1530 et suivants du code de procédure civile.

1036. Malgré la complémentarité des articles L. 1152-6 du code du travail, de la loi du 8 février 1995 et des articles 1530 et suivants du code de procédure civile, la procédure de médiation en matière de harcèlement moral apparaît largement impensée, et serait peu utilisée. Faut-il simplement y voir une mesure cosmétique, inappliquée et inapplicable ? L'article L. 1152-6 du code travail invite plutôt à se saisir de la possibilité de prévoir une procédure de médiation plutôt qu'il n'en prévoit les contours. Dans les pistes tracées par le code du travail, la médiation s'impose comme une mesure de prévention à part entière. À travers elle, et dans ses imperfections et ses lacunes, se dévoile une conception de la prévention liée à la personne humaine, qui tend à se diffuser largement dans les relations de travail notamment par le biais de la négociation collective.

b. *Les procédures conventionnelles de médiation*

1037. On distingue traditionnellement médiation judiciaire – décidée par un juge – et médiation conventionnelle, voulue par les parties. Le caractère conventionnel fait référence ici non seulement à ce caractère volontaire, mais également à la source de la procédure, l'accord collectif.

1038. **Les lignes directrices de la procédure dans l'accord-cadre européen et l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail.** L'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 comprend des dispositions relatives à « la procédure à suivre en cas d'incidents » définie par les entreprises. Quelques caractéristiques de la procédure sont précisées. Elle peut comprendre une « phase informelle » où une personne, « bénéficiant de la confiance de la hiérarchie et des travailleurs, sera disponible pour donner des conseils et offrir son assistance », mais peut aussi impliquer une « assistance extérieure » à l'entreprise. La procédure doit être confidentielle, impartiale et équitable, et traitée sans délai. Les plaintes doivent être étayées, et les fausses accusations sanctionnées³⁰⁰⁶. L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 reprend l'essentiel de ces prescriptions, en ajoutant que les services de santé au travail peuvent particulièrement servir d'appui³⁰⁰⁷.

1039. **L'élaboration des procédures de médiation dans les négociations de branche.** Certaines entreprises n'avaient pas attendu ces dispositions conventionnelles pour prévoir des procédures de médiation³⁰⁰⁸, visant parfois les conflits interpersonnels ou avec la hiérarchie plus largement que le harcèlement³⁰⁰⁹.

3006. Art. 4, Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail de 26 avril 2007.

3007. Art. 4. 2., Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail. Sur ces accords, *cf. supra*, n° 199, p. 121 et s.

3008. Benoit BASTARD, Laura CARDIA-VONÈCHE et Viviane GONIK, « Judiciarisation et déformalisation. Le « Groupe H » et le traitement institutionnel du harcèlement psychologique », *Droit et société*, n° 53, 2003, p. 185.

3009. Alice LE FLANCHEC et Jacques ROJOT, « La médiation dans les relations du travail », *Négociations*, n° 12, 2009, 2. Les auteurs mentionnent notamment les cas des sociétés IBM et groupe SFR Cegetel, ainsi que le « dispositif d'appui au dialogue social » développé par l'ANACT. Sur ce dernier dispositif : J.-P. TRICOIT, *op. cit.*, p. 415, n° 962 et s.

Depuis les années 2010, certains accords collectifs de branche évoquent les procédures de médiation dans l'entreprise en matière de harcèlement³⁰¹⁰. Pour certains accords, la référence à la médiation fait figure de simple rappel³⁰¹¹, d'un exemple de mesure de prévention dans d'autres³⁰¹², ou bien l'objet d'une obligation³⁰¹³ ou d'une incitation³⁰¹⁴. Quelques accords précisent ainsi les exigences de cette procédure, le plus souvent en reprenant les lignes directrices définies par l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 ou par l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010³⁰¹⁵. Rares sont ceux qui définissent précisément les enjeux de la médiation³⁰¹⁶, les modalités de choix du médiateur, son rôle³⁰¹⁷, son financement³⁰¹⁸, ou les suites de la médiation³⁰¹⁹.

Ces différents accords de branche ne se placent pas toujours sous l'égide de l'article L. 1152-6 du code du travail³⁰²⁰. Pour certains, ils entendent clairement définir des procédures de médiation

3010. Les accords de branche, au nombre de sept, ont été collectés sur le site Légifrance en associant les mots-clés « harcèlement moral » et « médiation ».

3011. Art. 5.4, Branche de la pharmacie d'officine, Accord du 30 septembre 2009 relatif à l'amélioration des conditions de travail (IDCC 1996). Art. 9.2., Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (IDCC 2666).

3012. Branche de l'animation, Accord du 15 février 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux. (IDCC 1518) : Si l'employeur a obligation de prévoir « les procédures et solutions adaptées » au harcèlement moral ou sexuel, il est lui est seulement « possible de faire appel à un médiateur externe ou des praticiens soit pour régler des conflits profonds dans une logique de médiation, soit pour traiter des urgences particulières, soit pour prendre en charge des pathologies lourdes qui nécessitent un suivi dans la durée ». Branche de l'industrie pharmaceutique, Accord du 6 juillet 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail (IDCC 176) : « L'employeur peut envisager la mise en œuvre des moyens suivants : [...] – créer, en concertation avec les autres acteurs de santé, une commission de médiation (composition, règles de fonctionnement, moyens...);
– cette commission intervient notamment à la demande d'un salarié s'estimant victime ou de celui mis en cause. En application de l'article L. 1152-6 du code du travail, une procédure de médiation peut être mise en œuvre »

3013. Branche de l'hospitalisation privée, accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle (IDCC 2264) : « Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise sauf à ce que celles-ci soient juridiquement ou réglementairement obsolètes, une procédure appropriée sera mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail. Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter : [...] une procédure de médiation peut être mise en œuvre par une victime de harcèlement dans les conditions prévues par le code du travail ».

3014. Branche de la banque, accord du 17 juin 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail (IDCC 2120) : « Les entreprises sont invitées à organiser une procédure de médiation. »

3015. Branche de l'hospitalisation privée, Accord du 12 juin 2018 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle (IDCC 2264), préc.

3016. Branche des avocats et personnel, Accord du 1^{er} juillet 2011 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux (IDCC 1000) : « De manière générale, la médiation est définie comme une technique procédurale de solution des conflits par laquelle des personnes qu'un différend oppose tentent de parvenir à une solution en utilisant les services d'un tiers, le médiateur.

La médiation est donc un processus de résolution amiable d'un conflit dans lequel une tierce personne intervient auprès des parties pour les aider à parvenir à une solution négociée optimale, et, en tout cas, conforme à leurs intérêts respectifs, et mettant fin au litige. »

3017. Branche de la banque, accord du 17 juin 2011 (IDCC 2120), préc. : Le médiateur est une personne reconnue de par sa connaissance de l'entreprise, son professionnalisme et son autorité. Il est indépendant des parties concernées. Il est garant d'une procédure menée en toute objectivité et confidentialité.

Une fois saisi par l'employeur, le médiateur, avec l'accord des parties, s'informe de l'état des relations entre les parties, s'assure dans la mesure du possible de la véracité des faits rapportés, tente de concilier les parties, leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au conflit et les informe des suites possibles. Si les propositions émises n'ont pas l'aval de l'ensemble des parties prenantes, il en informe le service en charge des ressources humaines.

Il peut également, en fonction des éléments recueillis, demander l'organisation d'une enquête interne. »

3018. Branche des avocats et personnel, accord du 1^{er} juillet 2011 (IDCC 1000), préc. : « Le coût du médiateur est à la charge de l'employeur. »

3019. Branche des avocats et personnel, Accord du 1^{er} juillet 2011 (IDCC 1000), préc. : « En cas de réussite de la médiation, le médiateur en informe les parties et l'employeur. Si des mesures sont à prendre, l'employeur en assurera la mise en œuvre si elles sont compatibles avec les intérêts du cabinet. »

3020. Contra. Branche des avocats et personnel, Accord du 1^{er} juillet 2011 (IDCC 1000), préc. « En cas de plainte

*ad hoc*³⁰²¹, pour d'autres, les liens sont plus confus³⁰²². L'imprécision de l'article L. 1152-6 du code du travail, quand bien même les conventions et accords collectifs de branche s'y réfèrent-ils, autorise une grande variabilité du champ de la procédure, parfois étendue à l'ensemble des violences au travail, et même au harcèlement sexuel³⁰²³, ou encore des médiateurs choisis.

1040. Les procédures de médiation dans les accords d'entreprise et de groupe³⁰²⁴. L'accord-cadre européen, l'accord national interprofessionnel et les accords et conventions de branches s'accordent à considérer que les dispositifs de médiation en matière de harcèlement au travail doivent être mis en place au niveau de l'entreprise, ou éventuellement du groupe. Des accords collectifs d'entreprise ou de groupe se chargent, à ces niveaux, de prévoir des procédures de médiation³⁰²⁵. Comme pour les procédures prévues par convention collective de branche, ces procédures sont variées quant à leur champ d'application, aux acteurs qu'elles font intervenir et à leur articulation avec la procédure légale de l'article L. 1152-6 du code du travail.

Ces accords collectifs d'entreprise, souvent plus précis que les conventions de branche permettent d'approcher plus finement la médiation comme mesure de prévention du harcèlement moral.

2. La médiation et le dialogue hiérarchique

1041. Les accords collectifs d'entreprise visent à élaborer des procédures de traitement des cas supposés de harcèlement moral, de la plainte de la victime aux dispositions prises par l'employeur. La gestion de ces situations fait l'objet de « protocole relationnel »³⁰²⁶, défini avec plus ou moins de précision. Certains empruntent nettement leur vocabulaire à la procédure judiciaire et dévoilent le processus de médiation qui s'apparente à un procès interne à l'entreprise : examen d'une requête, mode et charge de la preuve, garanties procédurales, sanction des auteurs ...³⁰²⁷. D'autres accords

.....
de harcèlement et comme le prévoit l'article L. 1152-6 du code du travail, il est possible de recourir à la médiation. »

3021. Art. 5, accord du 14 novembre 2003 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels, branche des télécommunications (IDCC 2148) : « Nonobstant les dispositions de l'article L. 122-54 du code du travail relatif à une éventuelle procédure de médiation, les entreprises devront mettre en place, après avis du CHSCT, une démarche spécifique qui permet, après constat de l'existence d'un litige, de saisir la hiérarchie, avec possibilité de recours auprès de la direction des ressources humaines ou à défaut de l'employeur. »

3022. Branche de la banque, accord du 17 juin 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail (IDCC 2120) : « Cette procédure de médiation complète le dispositif prévu par le code du travail en cas de harcèlement moral. »

3023. Sur la légalité des dispositions conventionnelles prévoyant une médiation en matière de harcèlement sexuel, pourtant exclue par la loi : Patrice ADAM, « Harcèlement sexuel », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2019, n° 173. Pour certains auteurs, les dispositions du code du travail n'excluent pas une médiation conventionnelle en matière de harcèlement moral : Daniel BOULMIER, « Contentieux individuels de travail et conciliation/médiation : état des lieux (dégradé!) », *Droit social*, 2012, p. 121, note 31. Un auteur propose l'extension de cette procédure à l'ensemble des thèmes relevant de la santé au travail : L. LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, op. cit., p. 332, n° 1232.

3024. Les accords collectifs d'entreprise, au nombre de douze, ont été collectés sur le site Lamyline en croisant les mots-clés « harcèlement moral » et « médiation ».

3025. De telles procédures peuvent, sans nul doute, faire l'objet de processus internes plus ou moins formalisés et éventuellement intégrés au règlement intérieur. En effet, les dispositions relatives au règlement intérieur prévoient que doivent être rappelées l'interdiction des harcèlements moral ou sexuel. Pourrait ainsi y être incluse la procédure de médiation. Par ex. : CA Basse-Terre, 2 juillet 2018, n° 15/011781. Il est question d'une commission de médiation interne en matière de harcèlement, prévue dans le règlement intérieur et dans une charte d'entreprise.

3026. Art. 3.5, Accord du 16 janvier 2014 sur la qualité des conditions de vie au travail et à la prévention des RPS, MAIF.

3027. Accord du 1^{er} octobre 2003 sur les conditions de vie professionnelle, Cegétel. Le « mode de traitement interne

collectifs semblent davantage emprunter leurs expressions au management. La médiation y apparaît d'abord comme une modalité d'écoute, de soutien, et s'apparente même à du « coaching »³⁰²⁸.

Malgré cette différence de tonalité des accords, une autre différence apparaît structurante et plus éclairante sur la conception de la prévention du harcèlement qui se joue à travers la médiation. Ces accords qui prévoient une médiation en matière de harcèlement moral, parfois de harcèlement sexuel ou plus largement de violence et de conflit au travail, entremêlent le plus souvent deux modalités de ce processus : une forme de médiation interne qui mobilise la ligne hiérarchique (a) et une médiation externe qui a recours à des tiers (b). Dans cette perspective, la conception de la prévention qui se dégage semble être de renouer les fils du dialogue plutôt que de résoudre un conflit (c).

a. *La médiation interne et la mobilisation de la ligne hiérarchique : le manager-médiateur*

1042. Dans les accords collectifs d'entreprise, le tiers-médiateur peut prendre bien des figures, y compris celle des représentants de proximité, nouvellement créés par les ordonnances du 22 septembre 2017³⁰²⁹. Une figure s'impose cependant avec force : celle de la ligne hiérarchique. La ligne hiérarchique est constituée par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ayant des fonctions d'encadrement des collectifs de travail. Elle comprend autant les « managers de proximité » qui ont sous leur responsabilité de petites équipes, que les directions opérationnelles ou fonctionnelles, jusqu'à la direction des ressources humaines au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

1043. L'accord-cadre européen de 2007 et l'accord national interprofessionnel ou les accords de branches prévoient la mise en place de procédures de traitement du harcèlement internes à l'entreprise. Ces procédures internes de médiation, dans la plupart des accords d'entreprise s'articulent étroitement avec recours à la ligne hiérarchique³⁰³⁰. Le médiateur s'entend alors comme un travailleur de l'entreprise disposant d'une fonction hiérarchique.

.....
des situations de harcèlement » est constitué de plusieurs étapes : le déclenchement par une requête du salarié s'estimant victime, la constitution d'un « carnet de bord » qui peut s'apparenter à un ensemble de preuves, les modalités d'examen de la requête, et le traitement des cas lorsque le harcèlement est constitué ou non. Cet accord est le plus complet, mais d'autres empruntent ça et là à la procédure judiciaire. Art. 5.3, accord du 28 février 2011 relatif à la qualité de vie au travail au sein du groupe Groupama : « Le management et/ou la DRH apprécient objectivement les faits à partir des éléments qui leur sont présentés par le salarié requérant et assurent le rôle de médiation tel que prévu à l'article 15.1 du présent accord ». Art. 4, accord du 28 février 2013 sur la prévention des risques psychosociaux à l'APEC : « Le salarié devra établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ».

3028. Art. 4.4.4.12, accord sur la santé au travail dans l'UES Capgemini du 27 juin 2017 : « La (les) victime(s) bénéficient d'un soutien et, ni nécessaire, d'une aide à leur maintien, à leur retour dans l'emploi ou à leur réinsertion. Cette aide pourra notamment être apportée sous une forme de coaching ou de médiation destinée à aider les protagonistes à trouver ensemble une réponse à la situation ». Art. 3.5, accord du 16 janvier 2014, MAIF, préc. : « Le protocole permet de donner la parole, d'assurer l'écoute et d'engager des actions (si besoin) en réponse aux problèmes soulevés par les salariés. Aux yeux d'un collaborateur, ayant à faire face à une situation sensible, le système fonctionne si celui-ci sait qu'il pourra trouver les bonnes réponses au bon endroit au bon moment auprès des personnes ressources de son choix ».

3029. Art. 5.3, accord du 13 décembre 2018 sur la représentation élue du personnel et les représentants de proximité chez Thales : « Sans préjudice des attributions exclusives du CSE et de ses commissions, les représentants de proximité auront pour mission : [...] -d'assurer, si nécessaire, un rôle d'accompagnement et de médiation entre les salariés et leurs managers [...] ».

3030. À l'instar des conventions de branches, les accords collectifs d'entreprise présentent cette procédure parfois comme une médiation en matière de harcèlement, mettant en œuvre ou à côté de la médiation de l'article L. 1152-6 du code du travail. La mobilisation de la ligne hiérarchique n'est parfois pas à proprement parler évoquée sous le terme de médiation, mais très fortement liée avec l'intervention d'un médiateur externe, notamment parce qu'elle doit la précéder (accord du 1^{er} octobre 2003, Cégetel ; accord du 16 janvier 2014, MAIF, préc.).

La requête ou la plainte du travailleur qui s'estime victime de fait de harcèlement moral doit souvent être d'abord traitée par le manager de proximité. Nombreux sont les accords qui précisent que ce niveau hiérarchique est le premier compétent en la matière³⁰³¹, invoquant parfois un « principe de subsidiarité fonctionnelle »³⁰³². Plus rarement, les travailleurs ont le choix quant au niveau hiérarchique de la personne à laquelle ils font appel³⁰³³. Certains accords collectifs, conscients de la difficulté d'ériger en médiateur un manager qui peut être lui-même cause de harcèlement, préfèrent confier par principe cette charge à un responsable hiérarchique de plus haut niveau³⁰³⁴, ou seulement dans l'impossibilité de recourir au manager de proximité³⁰³⁵. Sur le modèle du procès, certains accords organisent même un « droit au recours » du salarié auprès d'un niveau hiérarchique supérieur³⁰³⁶.

Au fil de ces dispositions conventionnelles, la médiation apparaît d'abord comme la mobilisation de la ligne hiérarchique. Elle est interne au sens où elle se développe non seulement parce qu'elle a lieu au sein de l'entreprise, mais aussi parce que le supérieur hiérarchique est érigé en médiateur.

1044. Impartialité et compétence en question. L'article L. 1152-6 du code du travail autorise-t-il une telle procédure interne ? La seule prescription relative au médiateur dispose que son choix doit faire l'objet d'un accord par les parties. Rien ne semble interdire que les dispositions conventionnelles puissent prévoir la médiation d'un supérieur hiérarchique, si les parties en sont d'accord. Le refus de la victime ou du harceleur présumé ne devrait pas pouvoir être sanctionné³⁰³⁷. Toutefois, la loi du 8 février 1995 précise que le médiateur assure sa mission avec « impartialité, compétence et diligence »³⁰³⁸. L'accord-cadre européen de 2007 et l'accord national interprofessionnel de 2010

3031. Art. 3.5, accord du 16 janvier 2014, MAIF : « [Cependant,] la discussion avec le responsable hiérarchique direct doit rester le premier réflexe de tout salarié. Le manager, quant à lui, doit s'assurer de faire tout son possible, à son niveau, avant de passer le relais à tout autre acteur ». Art. 5.2, accord sur le dispositif d'évaluation et de prévention du stress professionnel, PSA Peugeot, septembre 2009 : « Le premier recours en cas de difficulté est toujours la hiérarchie. »

3032. Accord du 1^{er} octobre 2003, Cégétel, préc. : « En vertu du principe de subsidiarité fonctionnelle mis en place au sein de l'UES, la requête d'un collaborateur est traitée au niveau le plus rapproché des faits allégués ».

3033. Accord du 28 février 2011, groupe Groupama, préc. : « En cas de harcèlement ou d'incivilités tels que définis précédemment, ou de tout évènement susceptible d'affecter la santé physique et/ou mentale, tout salarié victime ou témoin, peut saisir sa hiérarchie et/ou la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise afin de signaler la situation et de la faire cesser après avoir été constatée ».

3034. Titre 4, accord du 23 juin 2013 sur l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de SEJER : « Tout salarié qui s'estimerait victime d'actes constitutifs de harcèlement ou de violence au travail, tels que définis ci-dessus (cf. Titre 1), peut solliciter le déclenchement d'une procédure de médiation, en saisissant sa hiérarchie, la Direction des ressources humaines ou le CHSCT. [...] Cette procédure est pilotée par le responsable RH du périmètre dont le collaborateur relève, en tant que médiateur. »

3035. Accord du 1^{er} octobre 2003, Cégétel, préc. : « Concrètement, et sauf incompatibilité avec les différentes personnes impliquées (notamment le harceleur supposé selon le collaborateur requérant), c'est au niveau de l'établissement que la requête sera examinée ». Art. 4, Accord du 28 février 2013, APEC, préc. : « Le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral ou de violences physiques ou de harcèlement sexuel informera ou fera informer par tout salarié de son choix (notamment membre du CHSCT, ou Délégué du Personnel) son manager, ou en cas d'impossibilité, son N+2 ainsi que la Direction des relations humaines ». Art. 5.2, septembre 2009, PSA Peugeot : « Dans le cas où ce fonctionnement nominal ne peut pas se faire, un recours est possible, exceptionnellement, auprès de la fonction RH ou autre afin de dégager une solution permettant d'éviter d'aboutir une situation de crise ».

3036. Accord du 1 octobre 2003, Cegetel, préc. : « Si le salarié conteste la solution proposée, il dispose d'un droit de recours auprès de sa direction de branche ou de sa direction des ressources humaines, qui, à son tour, examinera la situation à l'aide du carnet de bord et de l'avis du médecin du travail ».

3037. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les parties : art. L. 1152-6, al. 2 c. trav.

3038. Art. 21-2, loi du 8 février 1995, préc.

prévoient des garanties analogues³⁰³⁹. Rares sont les accords collectifs d'entreprise qui rappellent ces conditions³⁰⁴⁰.

1045. Les compétences et l'impartialité sont les qualités les plus susceptibles de difficultés face à un médiateur choisi dans la ligne hiérarchique.

La compétence vise autant le lien technique avec la matière du différend, ou d'une formation ou d'une expérience relative à la médiation. Une telle définition, indéniablement large, insiste toutefois sur l'expérience et la formation³⁰⁴¹. La formation du supérieur hiérarchique en matière de prévention du harcèlement paraît être une condition nécessaire afin de l'ériger en médiateur³⁰⁴². Une telle formation pourrait inclure la formation aux techniques de médiation³⁰⁴³.

L'impartialité est sans doute la qualité la plus litigieuse pour un médiateur choisi parmi la ligne hiérarchique. L'impartialité suppose, *a minima*, l'absence de parti-pris et la conduite de la procédure de médiation sans préjugés³⁰⁴⁴. Les manquements à l'impartialité du médiateur ont permis à des cours d'appel d'écarter des débats son compte-rendu³⁰⁴⁵. En revanche, il appartient au salarié de rapporter la preuve de l'absence de neutralité des instances internes de médiation³⁰⁴⁶.

3039. « Toutes les parties impliquées doivent être entendues de manière impartiale et bénéficier d'un traitement équitable » ; « les plaintes sont examinées et traitées sans délai injustifié ».

3040. Art. 3.4., accord sur la qualité de vie au travail à Pôle-Emploi, 17 mars 2017. La procédure de médiation dite interne prévue par l'accord, par les termes employés se réfère à la loi du 8 février 1995, et exige notamment l'élaboration d'une convention de médiation. « Elle [la médiation] se matérialise par des entretiens confidentiels en vue de la résolution amiable de leurs différends [aux parties], avec l'aide d'un tiers qui accomplit sa mission avec indépendance, neutralité et impartialité, le « médiateur » »

3041. L'ancien article L. 122-54 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 janvier 2002, précisait que le médiateur devait avoir une « compétence en matière de prévention du harcèlement ». L'article 1533, 2° du code de la procédure civile permet d'éclairer la notion de compétence. Le médiateur doit « posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du différend ou justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation ».

3042. La formation est du reste une mesure de prévention du harcèlement essentiel, notamment pour le personnel d'encadrement, *cf. supra*, n° 1002, p. 529.

3043. En ce sens : Natalie FRICERO, Charlotte BUTRUILLÉ-CARDEW, Linda BENRAIS, Beatrice GORCHS-GELZER et Guillaume PAYAN, *Le guide des modes amiables de résolution des différends*, Dalloz, 3^e éd., coll. « Guides Dalloz », Paris, 2017, p. 215, n° 221.81. Art. 3.4., accord du 17 mars 2017, Pôle Emploi, préc. : « Le médiateur dispose d'une formation spécifique ».

3044. L'impartialité peut impliquer l'indépendance et l'absence de lien ou de relation, institutionnelle, hiérarchique, financière, directe ou indirecte, entre le médiateur et les parties. Elle est plus exigeante que la seule extériorité à « l'environnement relationnel » en cause auquel il est fait référence dans certains accords (accord du 1^{er} octobre 2003, Cegetel, préc.). Ni le code du travail, ni la loi du 8 février 1995, ni même les articles 1530 et suivants du code de procédure civile n'exigent une telle indépendance. Pour certains auteurs cependant, l'indépendance est une condition essentielle d'une médiation impartiale : *ibid.*, p. 217, n° 221.103.. La neutralité, souvent confondue avec l'impartialité, en constitue, dans certaines acceptions, une version plus exigeante. Elle ajoute à l'impartialité, l'idée que le tiers médiateur n'a pas à imposer sa solution, mais à aider les parties à la découvrir : L. CADIET et T. CLAY, *op. cit.*, p. 127. La neutralité suppose que le médiateur, non seulement exerce sa mission sans parti-pris, mais encore qu'il s'abstienne *in fine* de prendre parti sur les responsabilités de chacune des parties : Fathi BEN MRAD, « Équité, neutralité, responsabilité. À propos des principes de la médiation », *Négociations*, n° 5, 2006, p. 51.

3045. CA Rouen, 4 octobre 2016, n° 15/01480. « L'inspection du travail relève à juste titre notamment les lacunes de l'enquête et l'absence de transparence dans la mission assignée par l'employeur au cabinet SECAFI. ». L'inspecteur du travail relevait notamment que « cette lettre circulaire est générale et ne présente pas de déclinaison concrète : qualité de l'enquêteur dans le cadre de l'enquête 'informelle', qualité du même enquêteur dans le cadre de l'enquête formelle, confidentialité des témoignages, niveau de médiation mis en place et qualité du médiateur, modalité de transmission et de communication des conclusions de l'enquête, entre autres. »

3046. CA Versailles, 20 février 2019, n° 16/02376. Le salarié demandait la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur pour refus de mise en place d'une médiation. L'employeur faisait valoir qu'il n'avait pas refusé tout examen amiable et qu'il avait invité le salarié à saisir la commission interne de prévention des risques psychosociaux et du harcèlement moral. Le salarié ne rapporte pas la preuve de l'absence de neutralité de la commission et ne justifie

1046. À l'évidence, la médiation interne telle qu'elle se présente dans certains accords collectifs suppose que le harcèlement soit d'abord conçu comme interpersonnel, entre salariés du même niveau. Elle paraît bien mal adaptée au harcèlement moral impliquant un supérieur hiérarchique³⁰⁴⁷, et plus encore au harcèlement moral dit managérial ou institutionnel qui, précisément, met en cause le fonctionnement social et hiérarchique de l'entreprise.

Si les vertus préventives de la médiation interne en matière de harcèlement moral et violences au travail sont limitées, elles n'en sont pas moins symptomatiques d'une conception du rôle de la ligne hiérarchique en la matière. Au travers de la médiation interne, le harcèlement moral est conçu d'abord comme un déficit de management plutôt que comme un excès de celui-ci³⁰⁴⁸. Le développement d'un management de proximité serait une voie de la prévention de ces situations. Avec lui, ce n'est pas tant l'encadrement en tant que tel qui est valorisé que les fonctions qui lui sont prêtées par l'évolution des modes de management : l'écoute et le dialogue. La figure du manager-médiateur serait ainsi la figure émergente de modes de management dits participatifs³⁰⁴⁹.

Il est notable que les accords collectifs d'entreprise qui prévoient de telles procédures de médiation interne, comme plus généralement les accords relatifs à la prévention des risques psychosociaux, précisent le rôle de l'encadrement et particulièrement du management de proximité en ce sens.

b. La médiation externe et l'échec du management : l'expert-médiateur

1047. Depuis la loi du 3 janvier 2003, le code du travail n'impose plus que le médiateur soit un tiers à l'entreprise. Les accords collectifs, quel que soit leur niveau, affichent leur préférence pour des formes internalisées de médiation qui font appel à la ligne hiérarchique. Reste que pour la plupart, ils n'excluent pas le recours à des tiers à la relation de travail en cause.

L'accord-cadre européen de 2002 et l'accord national interprofessionnel de 2010 précisent qu'une « assistance extérieure peut être utile ». Les accords de branche sous-entendent parfois l'extériorité du médiateur de l'entreprise³⁰⁵⁰, ou l'affirment plus clairement³⁰⁵¹. Les accords collectifs d'entreprise mentionnent plus rarement la possibilité de l'intervention d'une personne extérieure à l'entreprise³⁰⁵². Le recours à un médiateur externe à l'entreprise, spécialisée dans ces domaines, y apparaît comme l'ultime recours, lorsque la seule médiation des managers ne peut suffire³⁰⁵³. Le

.....
pas avoir proposé le nom d'un autre médiateur. La résiliation judiciaire n'est pas justifiée.

3047. De façon assez symptomatique de la difficulté de concevoir la médiation en dehors de toute appréhension de la hiérarchie, un accord collectif réserve l'usage de cette procédure exclusivement dans le cas d'un conflit entre un travailleur et son supérieur hiérarchique (RATP).

3048. Mathieu DETCHESAHAR, « Santé au travail. Quand le management n'est pas le problème, mais la solution », *Revue française de gestion*, n° 214, 2011, p. 89, 5.

3049. Arnaud STIMEC, « Le manager médiateur : une figure méconnue », *Humanisme et Entreprise*, n° 289, 2008, p. 105.

3050. Branche de la banque, accord du 17 juin 2011 (IDCC 2120), préc. : « Le médiateur est une personne reconnue de par sa connaissance de l'entreprise [...] ».

3051. Branche de l'animation, accord du 13 février 2013 (IDCC 1518), préc. : « Il sera également possible de faire appel à un médiateur externe ou des praticiens [soit] pour régler des conflits profonds dans une logique de médiation, [...] »

3052. Art. V. 3, accord du 14 septembre 2017, UES Nexter : « Le choix du médiateur évoqué plus haut fait l'objet d'une concertation entre la Direction locale et le CHSCT d'établissement. Il peut être fait appel à un intervenant externe spécialisé ». Protocole relationnel annexé à l'accord du 16 janvier 2014, MAIF, qui fait référence à un « médiateur externe ».

3053. Accord du 1^{er} octobre 2003, Cegetel, préc. ; « Le médiateur est un troisième niveau de médiation interne. Il n'intervient que dans la mesure où le management et la direction des ressources humaines au niveau de l'établissement puis de la branche n'ont pas trouvé de solution satisfaisante à la requête d'un salarié s'estimant victime d'un harcèlement

médiateur, tiers à l'entreprise, apparaît alors le plus souvent comme un spécialiste en la matière. La médiation est ainsi le fait d'expert.

C. Renouer les fils du dialogue par la médiation ?

1048. L'article L. 1152-6 du code du travail ne fait nulle référence à une finalité réparatrice ou curative de la médiation en matière de harcèlement. Cette procédure doit, par l'entremise du médiateur, faire émerger des solutions « en vue de mettre fin au harcèlement »³⁰⁵⁴.

Le rôle préventif de la médiation en matière de harcèlement moral est peu à peu consacré par la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. Le refus d'organisation d'une médiation pourrait être un élément laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral³⁰⁵⁵. Les comptes-rendus du médiateur constituent des éléments de preuve³⁰⁵⁶. L'employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'il ne règle pas un conflit persistant entre salariés « avec impartialité par sa médiation »³⁰⁵⁷. Les cours d'appel visent parfois l'organisation d'une médiation pour justifier du respect par l'employeur de son obligation de sécurité³⁰⁵⁸. La rupture d'une médiation est un élément pouvant permettre de justifier de la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur du contrat de travail d'un salarié victime d'un syndrome anxio-dépressif³⁰⁵⁹. Toutefois, la médiation ne peut suffire, les informations et la formation des travailleurs doit être un préalable à la prévention du harcèlement moral³⁰⁶⁰. L'intérêt pour la médiation soulève une question quant à la conception de la prévention qui s'en dégage.

1049. Les personnes et l'absence de l'employeur. La médiation telle qu'elle ressort de l'article L. 1152-6 du code du travail concerne au premier chef des *personnes*. Ne sont visés explicitement, ni le salarié ou le travailleur, ni l'employeur. En mettant face à face des personnes, la médiation se présente d'abord comme une voie de résolution d'un différend ou d'un conflit interpersonnel³⁰⁶¹.

.....
ou que cette solution n'est pas admise par le collaborateur concerné ». Protocole relationnel annexé à l'accord du 16 janvier 2014, MAIF, préc. : « Il [le médiateur] est appelé pour participer à la gestion des conflits entre salariés, dans le cas spécifique de situations particulièrement bloquées ou complexes. »

3054. Art. L. 1152-6, al. 3 c. trav. Reste que la réparation peut être envisagée dans le cadre d'une médiation. Nicolas MOIZARD, « Un retour en grâce des médiateurs ? », *Droit social*, 2002, p. 325. La médiation qui devrait alors, soit prendre les formes d'une médiation civile à l'article 1350 du code civil, soit se conclure par une transaction.

3055. Cass. soc., 21 janvier 2015, n° 13-24.470 ; inédit.

3056. Cass. soc., 3 décembre 2014, n° 13-18.743 ; inédit ; *JCP S*, 2015, 1135, note Jean GÉRARD.

3057. Cass. soc., 22 juin 2017, n° 16-15.507 ; inédit ; *JSL*, 2017, 437, note D. J.-P.

3058. Cass. soc., 3 décembre 2014, n° 13-18.743 ; inédit ; J. GÉRARD, Note sous Cass. soc., 3 décembre 2014, n° 13-18.743, préc. En revanche, le fait que la médiation échoue ne traduit pas l'inaction de l'employeur : CA Paris, 2 avril 2019, n° 17/07856.

3059. Cass. soc., 10 décembre 2008, n° 07-42.328 ; inédit.

3060. Cass. Soc., 1 juin 2016, n° 14-19.702 ; *Bull. civ.*, V, n° 123 ; Note sous Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, préc. ; J. MOULY, Note sous Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, préc. ; J. ICARD et Y. PAGNERRE, Note sous Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, préc. ; B. GÉNAUT, Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, préc. ; J.-P. LHERNOULD, Note sous Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, préc. ; P. JOURDAIN, Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, préc.

3061. Sur les conceptions du harcèlement moral : Rapport CESE, p. 18. Autrement dit, « véritable technique de destruction visant de manière délibérée la décompensation du sujet » M. GRENIER-PEZE, « Le harcèlement moral : approche psychosomatique, psychodynamique, thérapeutique », *Droit ouvrier*, 2000, p. 186. Cf. *supra*, n° 192, p. 118 et s.

La reconnaissance d'une forme de harcèlement moral dit managérial³⁰⁶², c'est-à-dire liée aux méthodes de gestion par nature collective rend relativement inadaptée une médiation interpersonnelle. La médiation, si elle devait avoir lieu, devrait mettre face à face un collectif de travailleurs et leurs managers.

L'inadaptation de la médiation au harcèlement moral managérial met en lumière une autre difficulté : l'absence de l'employeur. Il n'est pas mentionné comme celui qui peut déclencher une telle procédure³⁰⁶³, ou celui qui a la charge de mettre en œuvre des solutions pouvant résulter de la médiation, permettant de mettre fin au harcèlement. Or, nombre de ces solutions nécessitent l'action du pouvoir de direction ou de sanction de l'employeur. Son inaction dans la mise en œuvre des solutions résultant de la médiation, notamment lorsqu'elles supposent un changement de l'organisation du travail, serait constitutif d'un manquement à son obligation de sécurité³⁰⁶⁴ et pourrait d'ailleurs permettre de caractériser les faits de harcèlement moral³⁰⁶⁵.

La structure de la médiation telle qu'elle est esquissée dans l'article L. 1152-6, mettant face à face deux personnes, sans que l'employeur ne participe au processus, interroge sur l'objet et les fonctions d'une telle procédure. En effet, essentiellement interpersonnelle et aboutissant à des solutions ne contraignant pas l'employeur, la médiation de l'article L. 1152-6 du code du travail apparaît difficilement pouvoir remplir la finalité qui lui est assignée de « mettre fin au harcèlement », par un ensemble de modifications de l'organisation du travail.

Pis, la médiation pourrait contribuer à nier l'existence de ces faits ou à dissoudre l'existence du harcèlement.

1050. Le dialogue et la résolution du conflit. La médiation comme mesure de prévention du harcèlement moral suggère l'anticipation du risque. Pourtant, il semble déjà en voie de réalisation puisqu'il doit y être mis fin³⁰⁶⁶. Cette interrogation sur le degré d'anticipation du risque de harcèlement dans la médiation en soulève une autre. Le harcèlement en voie de réalisation suppose d'être reconnu comme tel. De la personne s'estimant victime aux mesures destinées à mettre fin au harcèlement moral, il semble que celui-ci ait été reconnu. La médiation suppose ainsi bien plus qu'un traitement préventif, elle implique que le médiateur en accord avec les parties, tranche sur la réalité du harcèlement, ou au moins sur la réalité du risque de son apparition. La médiation en

³⁰⁶². Cass. Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321, *Association Salon Vacances Loisirs*; *Bull. civ.*, V, n° 247; *Droit ouvrier*, 2010, p. 117, note Patrice ADAM; *RDT*, 2010, note Frédéric GÉA; *Cab. soc.*, 2010, 218, note Florian POMMERET.

³⁰⁶³. Plaidant en ce sens : Béatrice LAPÉROU-SCHENEIDER, « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral », *Droit social*, 2002, p. 313; Cyrille CHARBONNEAU et Frédéric-Jérôme PANSIER, « Commentaire de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (11 et 12^e parties) », *LPA*, n° 26, 2002, p. 6.

³⁰⁶⁴. CA Grenoble, 26 avril 2018, n° 16/01715. Les préconisations d'un premier médiateur n'ont pas été suivies d'effet, et celle d'un second très tardivement. Ces éléments concourent à caractériser le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

³⁰⁶⁵. CA Limoges, 18 février 2019, n° 17/01105. En l'espèce, une salariée se plaint du harcèlement de l'une de ses collègues. Une procédure de médiation est engagée, faisant intervenir les services de santé au travail, un psychologue du travail et un ergonome. À l'issue de cette médiation, un « contrat de médiation » est conclu dont il résulte un plan d'action afin de mettre fin aux dysfonctionnements du service par la modification de l'organisation du travail et la modification des conditions de travail de la salariée s'estimant victime. Le contrat de médiation n'est pas mis en œuvre par la direction. Aussi, celle-ci engage sa responsabilité pour les faits de harcèlement, malgré sa diligence relative pour trouver une solution.

³⁰⁶⁶. En ce sens : Cass. Soc., 1 juin 2016, n° 14-19.702; *Bull. civ.*, V, n° 123.

matière de harcèlement se fait donc au risque de sa négation ou à tout le moins de sa minimisation. À titre d'illustration, un arrêt de cour d'appel retient que l'existence même la médiation qui a lieu entre un travailleur et son supérieur hiérarchique permet d'exclure les faits de harcèlement fondé sur un management agressif³⁰⁶⁷.

Si le risque de négation ou de minimisation des faits de harcèlement est réel, il faut espérer que ce n'était pas là l'intention initiale du législateur lorsqu'il a introduit cette procédure de médiation. Toutefois, dans ce risque se niche peut-être quelques clés pour saisir la conception de la prévention. Le dialogue qui se noue à travers la médiation peut ne pas nier les faits, mais seulement dissoudre le différend dans le dialogue. La médiation serait ainsi une possibilité d'extérioriser le conflit interpersonnel et de lui donner une place³⁰⁶⁸, et d'aboutir à la réconciliation des parties³⁰⁶⁹. On peut tout de même se demander si une stratégie de destruction de l'autre comme le harcèlement, peut laisser place à un conflit susceptible d'être résorbé par le dialogue retrouvé entre un travailleur et sa hiérarchie, même à l'aide d'un tiers. Cette difficulté était d'ailleurs invoquée pour la suppression de la médiation en matière de harcèlement sexuel³⁰⁷⁰.

1051. Au travers de ce dispositif de médiation préventive du harcèlement moral, axé sur la parole, la communication et le dialogue des parties, la souffrance de la personne s'estimant victime paraît pouvoir s'exprimer. Cependant, cette seule prise en considération de la subjectivité du travailleur ne semble guère impliquer une transformation réelle de l'organisation du travail. L'expression seule suffirait à résorber la souffrance.

L'ambiguïté fondamentale de la médiation en matière de harcèlement se retrouve dans d'autres dispositifs de communication dans l'entreprise.

B. La multiplication des dispositifs de dialogue dans l'entreprise

1052. L'expression des travailleurs sur l'organisation du travail ou les conditions de travail se multiplie. Faisant varier les contours des travailleurs amenés à s'exprimer, de leurs interlocuteurs ou du cadre de l'expression, ces dispositifs dans leurs différences dévoilent tout l'enjeu de la communication interne à l'entreprise en matière de prévention des risques psychosociaux : les suites données à la parole et sa capacité à entraîner une modification de l'organisation du travail.

Le droit d'expression directe et collective a bien pour fonction la transformation de l'organisation du travail, sans que ses aménagements n'en offrent les garanties suffisantes (1). Il en est de même des dispositifs relatifs à la charge de travail qui constitue davantage un suivi qu'une véritable opportunité de négociation (2). La multiplication des dispositifs d'écoute par des psychologues ou des médecins dans les accords collectifs laisse entrevoir une véritable évaporation de la parole (3).

³⁰⁶⁷. CA Aix-en-Provence, 20 avril 2018, n° 16/17511.

³⁰⁶⁸. Antoine MAZEAUD, « Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation », *Droit social*, 2002, p. 321.

³⁰⁶⁹. Lise CASAUX-LABRUNÉE, « La liberté de se réconcilier » in Maryse BADEL et Sandrine SANA-CHAILLÉ DE NÉRÉ (dir.), *Des liens et des droits. Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde*, Dalloz, Paris, 2015, p. 597-608.

³⁰⁷⁰. Cf. *supra*, n° 1033, p. 546.

1. Le droit d'expression directe et collective et la transformation de l'organisation du travail

1053. La première loi Auroux du 4 août 1982, relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise³⁰⁷¹ introduit dans le code du travail un droit d'expression directe et collective des travailleurs « sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail »³⁰⁷².

Les titulaires de ce droit sont les travailleurs pris individuellement³⁰⁷³. Ce droit est protégé par les deux pierres angulaires du dispositif : les opinions du salarié émises dans ce cadre, quelle que soit sa position hiérarchique, ne peuvent entraîner de sanction et de licenciement³⁰⁷⁴, et ce droit s'exerce au temps et lieu de travail et est rémunéré comme tel³⁰⁷⁵. L'individualité de la titularité de ce droit n'exclut pas son caractère collectif. L'exercice de ce droit suppose en revanche un relais collectif. Le droit d'expression directe doit être mis en œuvre par accord collectif³⁰⁷⁶, ou à défaut, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, après consultation du comité économique et social³⁰⁷⁷. Le manquement à ces obligations est pénalement sanctionné³⁰⁷⁸.

1054. Aux termes de l'article L. 2281-2 du code du travail, ce droit « a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils [les salariés] appartiennent et dans l'entreprise ».

Si le droit d'expression directe peut être utilisé pour identifier et révéler des situations de travail à risque³⁰⁷⁹, il ne s'y cantonne pas. Il vise à une véritable transformation de l'organisation du travail, sous formes de propositions adressées à l'employeur, et communiquées aux organisations syndicales représentatives et aux représentants élus du personnel. L'intérêt de ces propositions réside dans leur élaboration collective par les collègues d'une unité de travail. Les propositions de modification de l'organisation du travail ne concernent pas seulement les procédés techniques de fabrication et de production. La place propre laissée à l'encadrement ayant une fonction hiérarchique ouvre également la possibilité d'une transformation de l'organisation du travail dans sa dimension sociale et hiérarchique. Elle pourrait permettre d'amender les modes de management dans l'entreprise³⁰⁸⁰.

3071. Loi n°82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise ; *JORF* du 6 août 1982, p. 2518. Le dispositif sera légèrement modifié ensuite par la loi-cadre du 3 janvier 1986. Sur cette loi : Antoine MAZEAUD, « Droit d'expression des salariés », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2017. n° 29 et s.

3072. Art. L. 2281-1 c. trav. Sur la genèse de ce droit et sa participation à l'émergence de la notion d'organisation du travail ; cf. *supra*, n° 133, p. 89 et s.

3073. Art. L. 2281-1 c. trav. : « Les salariés bénéficient [...] ».

3074. Art. L. 2281-3 c. trav.

3075. Art. L. 2281-4 c. trav.

3076. Art. L. 2281-5 c. trav.

3077. Art. L. 2281-11 c. trav. De telles dispositions laissent planer un doute sur la situation des entreprises de moins de 11 salariées, et donc dépourvues de délégués syndicaux et de comité social et économique. Comme le droit de grève, la titularité de ce droit étant individuelle, il doit être soutenu que même dans ce cas, l'employeur ne peut priver ses salariés de ce droit.

3078. Art. L. 2283-1 et L. 2283-2 c. trav.

3079. Cf. *supra*, n° 497, p. 266 et s.

3080. Cette dimension du droit d'expression directe peut servir aussi à la prévention du harcèlement moral. Pour une suggestion en ce sens : A. MAZEAUD, préc.

La fonction transformative du droit d'expression directe est étroitement corrélée à son caractère collectif. Cependant, elle n'est pas liée uniquement par la qualité des échanges entre les salariés. À l'évidence, elle dépend aussi des suites données par l'employeur aux propositions et aux avis des travailleurs ayant émergé de leurs expressions³⁰⁸¹. Dans sa physionomie actuelle, pourtant, le droit d'expression directe n'impose aucune obligation de réponse de l'employeur aux propositions et avis des salariés sur leurs conditions de travail. Comme sur les préconisations du médecin du travail, il pourrait être prévu que l'employeur doit en tenir compte et justifier des raisons de son refus de les mettre en œuvre.

1055. L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à l'organisation du dialogue social a quelque peu remanié les modalités d'exercice du droit d'expression directe et collective. La négociation doit s'ouvrir dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et la qualité de vie au travail³⁰⁸². Le rapprochement du droit d'expression directe avec ces thèmes était déjà amorcé par les interlocuteurs sociaux dans l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle du 19 juin 2013³⁰⁸³. Le rapprochement thématique vise, au moins pour les signataires de l'accord, à privilégier une « approche systémique » pour en finir avec une « approche segmentée » qui n'a pas abouti à renforcer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle³⁰⁸⁴. Ce faisant, l'accord contribue à renforcer l'ambivalence originaire du droit d'expression directe des salariés. En effet, avec la qualité de vie au travail sont étroitement associées « performances sociales » et « performances économiques » de l'entreprise, laissant planer un doute sur la finalité de ces espaces de discussion, améliorer le travail ou améliorer la production ?³⁰⁸⁵.

1056. Le droit d'expression directe et collective, en permettant l'émergence de la parole des travailleurs sur leurs propres conditions de travail et sur leur perception de l'organisation du travail manifeste la place accordée au travailleur-individu, mais aussi à la personne dotée d'une sensibilité. L'expression des travailleurs orientée vers la transformation de l'organisation du travail ne semble toutefois pas recevoir toutes les garanties permettant sa réelle prise en compte par l'employeur. Si ce droit constitue ainsi un dispositif emblématique du dialogue dans l'entreprise, sa portée pratique pourrait être limitée.

Tel semble également le cas des dispositifs assurant, pour certains travailleurs, le suivi de leur charge de travail.

3081. Gérard ADAM, « À propos du « droit d'expression des salariés » : réflexions critiques sur un texte sans importance », *Droit social*, 1982, p. 288. L'auteur se demande si dans ce droit il n'y a pas « toute l'utopie d'une société transparente, presque innocente, où les problèmes se résolvent presque d'eux-mêmes parce qu'on communique mieux ».

3082. Art. L.2281-5

3083. Art. 12 et 13 de l'ANI du 19 juin 2013, vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.

3084. Art. 13, ANI du 19 juin 2013, préc.

3085. A. MAZEAUD, *op. cit.* Sur les cercles de qualité : Anni BORZEIX et Danièle LINHART, « La participation : un clair-obscur », *Sociologie du travail*, n° 30-1, 1988, p. 37.

2. Les dispositifs légaux de suivi de la charge de travail

1057. Certaines des nouvelles formes d'organisation du travail mettent au défi l'encadrement des aspects qualitatifs du travail par la seule réglementation de sa durée et du lieu où il s'exécute. Ils empiètent ainsi sur les droits du travailleur à la santé et au repos comme en matière de forfait-jours, ou sa vie privée comme en matière de télétravail. Ces modalités d'organisation du travail affectant la personne du travailleur ont suscité l'apparition de nouvelles modalités de prévention.

L'apparition de la notion de charge de travail tente de répondre à ces difficultés. Le législateur a ainsi favorisé les dispositifs de contrôle de la charge de travail au détriment des limitations de temps et de lieu de travail³⁰⁸⁶. Les dispositifs de contrôle et d'encadrement de la charge de travail tranchent avec les modes de réglementation du temps et lieu de travail. Ils n'imposent pas de règles substantielles définissant et fixant les limites de la sous-charge et de la surcharge de travail. Ils reposent davantage sur des procédures de *suivi de la charge de travail*. Celles-ci sont prévues pour les deux formes d'organisation du travail remettant le plus en question l'unité de temps et de lieu de travail : les conventions de forfait et le télétravail.

Au travers des dispositions légales et de l'activité créatrice de la chambre sociale, les grandes lignes du suivi de la charge de travail peuvent être dégagées, invitant ainsi à réinterroger la prévention de la santé qui les sous-tend.

1058. **Le suivi de la charge de travail dans les conventions de forfaits.** Certaines conventions de forfaits, réservés aux travailleurs présentant une certaine autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, sont susceptibles de faire varier fortement la durée du travail au cours de l'année, et de dépasser les durées maximales de travail journalier et hebdomadaire. En contrepartie, pour encadrer l'activité de travail, un suivi de la charge de travail est organisé.

Les conventions de forfait-jours n'étant pas soumises aux dispositions relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail, connaissent-elles de tels dispositifs. À l'origine, l'accord collectif devait prévoir « les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos », ainsi que « les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte »³⁰⁸⁷. La loi du 20 août 2008 avait réduit le dispositif à sa portion congrue en ne prévoyant qu'un entretien annuel portant sur « la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié »³⁰⁸⁸.

La loi Travail du 8 août 2016, influencée par l'œuvre de la chambre sociale de la Cour de cassation, a renforcé et précisé les contours du suivi de la charge de travail. L'accord collectif doit prévoir les modalités d'évaluation et de suivi *régulier* de la charge de travail, ainsi que les modalités

3086. L. DE MONTVALON, *op. cit.*, p. 4, n° 5 et s ; Marlie MICHALLETZ, « Pour une approche objective de la charge de travail », *JCP S*, 2018, 1395.

3087. Art. L. 212-15-3 III c. trav. anc.

3088. Art. L. 3121-46 c. trav. anc.

de communication *périodiques* sur la charge de travail, l'articulation entre vie personnelle et professionnelle et la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise³⁰⁸⁹. À défaut, l'employeur peut pallier les insuffisances de l'accord en organisant lui-même ce suivi. L'article L. 3121-65 du code du travail n'impose alors qu'un entretien annuel. Le suivi doit permettre « de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable » et être « de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé »³⁰⁹⁰.

1059. Le suivi de la charge de travail dans le télétravail. Le télétravail est défini comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication »³⁰⁹¹. Si le salarié est soumis aux durées maximales et minimales de travail et de repos, le contrôle de leur respect est rendu délicat par l'exercice de l'activité professionnelle à domicile³⁰⁹². En outre, l'isolement du télétravailleur peut être source de risques psychosociaux. Aussi, l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005³⁰⁹³ et le législateur organisent une forme d'encadrement et de suivi de la charge de travail des télétravailleurs.

Qu'il soit occasionnel ou régulier, le télétravail peut être mis en place et encadré par un accord collectif, une charte d'entreprise, ou par un simple accord entre l'employeur et le salarié³⁰⁹⁴. L'accord collectif ou la charte doivent prévoir « les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail » ainsi que « la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail »³⁰⁹⁵. À défaut de ces normes, l'employeur est tout de même tenu d'« organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail »³⁰⁹⁶.

L'ANI du 19 juillet 2005 est plus disert sur les enjeux de l'encadrement et du contrôle de la charge de travail des télétravailleurs. L'évaluation de la charge de travail doit « permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos »³⁰⁹⁷. Les échanges réguliers avec la hiérarchie et les collègues de travail doivent permettre de rompre l'isolement du télétravailleur³⁰⁹⁸.

1060. Au travers de l'encadrement des forfaits-jours et du télétravail, une nouvelle forme de prévention, non directement liées aux limitations de la durée du travail semble voir le jour. Axés sur

3089. Art. L. 3121-64 II c. trav.

3090. Cass. Soc., 17 janvier 2018, n° 16-15.124; *Bull. civ.*, V, n° 2.

3091. Art. L. 1222-9 c. trav.

3092. À cet égard, en matière de santé et de sécurité, l'ANI du 19 juillet 2005 prévoit un accès au lieu de travail du télétravailleur, subordonné à son accord lorsqu'il s'agit du domicile (art. 8).

3093. Cet accord étendu, continue de s'appliquer aux employeurs assujettis : Laurent DRAI, « Travail à domicile et télétravail », in *Jcl. Travail Traité*, Facs. 3-24, LexisNexis, 2018, n° 82

3094. Art. L. 1222-9 c. trav.

3095. Art. L. 1222-9 II c. trav.

3096. Art. L. 1222-10 c. trav.

3097. Art. 9, ANI du 19 juillet 2005, préc.

3098. Art. 9, ANI du 19 juillet 2005, préc.

le suivi de la charge de travail plutôt que sur les limites spatio-temporelles du travail, ces dispositifs constituent une double innovation. En premier lieu, ils contribuent à mettre au jour la notion de charge de travail et s'appuient davantage sur un standard – le raisonnable – que sur une mesure déterminée légalement³⁰⁹⁹. En second lieu, ces dispositifs de suivi reposent sur un dialogue, un échange, entre le travailleur et sa hiérarchie. À ce dialogue, le droit du travail assigne la fonction d'identifier la surcharge ou la sous-charge de travail afin de susciter des évolutions de la répartition des tâches, des objectifs, et de leur encadrement temporel. Le dialogue semble ainsi être d'abord fonctionnel. Cependant, au fil de l'ANI du 19 juillet 2005, l'échange entre le travailleur et sa hiérarchie pourrait être valorisé et recherché, moins dans ce qu'il permet en matière d'organisation technique du travail, que comme moyen de rompre l'isolement des travailleurs à l'écart du collectif de travail. Le dialogue avec la hiérarchie est promu pour lui-même.

Au croisement de cette double caractéristique du suivi de la charge de travail par un dialogue entre le travailleur et sa hiérarchie, les incertitudes et les limites du dispositif se font jour. Tout d'abord, le dialogue entre un travailleur au forfait-jours ou en télétravail et sa hiérarchie est avant tout conçu comme inter-individuel et ignore la dimension collective du travail, qui pourtant fait défaut dans ces types d'organisation du temps ou du lieu de travail. La gestion de la charge de travail et de son caractère raisonnable semble se résoudre dans un arbitrage entre un travailleur et son supérieur hiérarchique. À supposer même que le suivi soit régulier et précis, il est douteux ou à tout le moins incertain qu'un travailleur subordonné puisse, seul, sans le relais ni d'un collectif de travail ni des représentants du personnel ou des syndicats, entamer avec succès une négociation sur sa charge de travail avec sa hiérarchie.

Comme avec le droit d'expression directe et collective, le suivi de la charge de travail laisse planer une incertitude sur la prise en compte de la parole des travailleurs dans la modification de l'organisation du travail.

3. Les dispositifs d'écoute conventionnels et l'évaporation de la parole

1061. La multiplication des dispositifs de dialogue dans l'entreprise laisse progressivement place à un dialogue non plus avec la hiérarchie ou l'employeur, mais avec des experts compétents pour endiguer les souffrances des travailleurs. Médecins ou psychologues sont ainsi mobilisés dans certains accords collectifs afin d'écouter les travailleurs.

Ces cellules d'écoute³¹⁰⁰ ou la mise en place de « ticket-psy »³¹⁰¹ sur le modèle des tickets restaurant restent pour le moment l'apanage des grandes entreprises, mais semblent toutefois se développer. Ils font l'objet d'une condamnation ou du moins d'une méfiance de la part de spécialistes devant les risques de dérives liés à l'absence de contrôle des écoutants, de l'absence de garantie

3099. Sur la notion de charge de travail raisonnable : L. DE MONTVALON, *op. cit.*, p. Le dialogue inter-individuel entre un travailleur et sa hiérarchie sur la charge de travail soulève une autre difficulté tenant, elle, au critérium de l'arbitrage opéré. La charge de travail se distingue entre la charge de travail prescrite – ce qu'il doit être fait –, la charge de travail réelle – ce qui est fait –, et la charge de travail ressentie ou perçue par le travailleur.

3100. Par exemple : Accord Areva du 31 mai 2012.

3101. Arlette CHABROL, « Souffrance au travail : les dérives du « ticket psy » », *médecins*, n° 5, mai – juin 2009, p. 22.

de confidentialité des échanges, et plus largement de l'inadéquation de ce type de dispositifs à la prévention des risques psychosociaux³¹⁰².

Malgré les limites de ces dispositifs, la chambre sociale de la Cour de cassation s'y montre sensible. Ainsi, dans l'arrêt *Areva* du 22 octobre 2015, les juges font notamment valoir la mise en place d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement pour refuser la suspension de la réorganisation demandée par le CHSCT, malgré l'existence avérée de risques psychosociaux³¹⁰³.

Si la subjectivité et les souffrances des travailleurs sont entendues dans ces dispositifs d'écoute, leur parole n'est pas orientée vers une transformation et une amélioration des conditions de travail. Elles s'évaporent hors de l'entreprise.

Conclusion de paragraphe

1062. Le droit du travail, confrontés aux « nouveaux » risques psychosociaux et aux harcèlements s'est ouvert à la prise en compte de la dimension non seulement psychique, mais subjective du travail. Les exigences préventives que suscite cette dimension laissent apparaître des dispositifs juridiques d'un genre nouveau. Axés sur la parole des travailleurs, organisés individuellement ou collectivement, adressée à la hiérarchie ou à des professionnels extérieurs à l'entreprise, ces dispositifs s'ils laissent place à l'expression de la subjectivité laissent ouverte la question de leur fonction³¹⁰⁴. Au travers des différents interlocuteurs et des suites données à cette parole, se joue un enjeu fondamental de la prévention : la capacité de la parole des travailleurs à entraîner des transformations réelles des conditions et des organisations du travail. L'enjeu se résume en somme à une question : « la parole est libre, mais l'État peut-il obliger à l'entendre ? »³¹⁰⁵.

3102. *Ibid.* ; DIRECCTE ALSACE, *Souffrance des salariés au travail, que faire ? Guide des ressources disponibles en Alsace*, Plan régional de santé au travail 2, avril 2012, p. 5 et s.

3103. Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, *Areva* ; *Bull. civ.*, V, n° 838 ; *Droit social*, 2016, p. 457, note Paul-Henri ANTONMATTEI ; *JCP E*, 2015, 1621, note Jean-Baptiste COTTIN ; *D.*, 2015, p. 2496, note Hubert SEILLAN ; *JCP S*, 2016, 1046, note François DUMONT.

3104. Sur l'expression des travailleurs en matière d'identification des risques professionnels, *cf. supra*, n° 494, p. 264 et s.

3105. A. MAZEAUD, *op. cit.*, n° 20. L'auteur fait référence au droit d'expression directe et collective.

CONCLUSION DE SECTION

1063. L'apparition récente des droits de l'homme ou de la personne humaine en droit du travail produit des effets encore limités, mais qui ne sauraient être négligés, pour les mutations profondes qu'ils entraînent.

Le *droit à la santé*, à la fundamentalité contestée, constitue un nouveau point d'appui à l'encadrement du pouvoir patronal. Si celui-ci reste limité, il pourrait connaître une dynamique renforcée à mesure que les limitations légales ou la résistance du contrat de travail s'amenuisent. Se présentant comme l'ultime rempart, le droit à la santé constitue une protection limitée contre les risques professionnels. Toutefois, il traduit une évolution notable dans les fondements de l'encadrement du pouvoir patronal, lesquels trouvent leur source dans les droits subjectifs de la personne. En cela, le droit à la santé constitue une première voie de la subjectivisation de la prévention, et amorce une seconde voie, plus troublante. À mesure que le droit prend en compte la dimension mentale de la santé, il se trouve confronté à la dimension subjective du travail. L'investissement que chaque travailleur met de lui-même dans cette activité, bloqué et dénié par certaines formes d'organisation du travail, nécessite une adaptation des modalités de prévention. Par tâtonnements, le droit du travail ouvre la voie à l'expression des travailleurs sur le lieu de travail. Cette ouverture à la parole des travailleurs constitue une seconde forme de la subjectivisation de la prévention.

1064. L'invocation du droit à la santé comme les nouveaux dispositifs de dialogue, s'ils constituent des formes résolument nouvelles de la prévention liée à la personnalisation, laisse une question ouverte quant à ses effets sur la transformation de l'organisation du travail. L'appel à la figure de la personne humaine pourrait, sans cette perspective, ne servir qu'à masquer une intensification du travail.

Conclusion de chapitre

1065. Le travailleur, pris sous les traits d'un sujet de droit et d'une personne humaine, n'est pas une figure tout à fait nouvelle du droit de la santé au travail. Cependant, une telle figure apparaît de plus en plus prégnante dans les dispositifs juridiques préventifs. À travers eux, l'organisation du travail se dévoile dans sa dimension sociale et hiérarchisée. Dans cette combinaison entre le travailleur comme sujet et personne et l'organisation sociale du travail, la prévention se traduit par un ensemble de dispositifs visant à impliquer le travailleur. Le travailleur est une personne juridique et une personne humaine dont l'action est recherchée.

S'il est responsable de ses actes ou omissions à raison de sa place dans la hiérarchie, il est aussi appelé à renforcer ses aptitudes par la sécurité à la mise en œuvre des mesures préventives. La responsabilisation du travailleur fait ainsi de plus en plus appel à ses capacités dans l'apprentissage de la prévention. Cet appel trouve un écho dans la seconde évolution de l'implication du travailleur. Sous les traits d'une personne humaine, le travailleur est doué d'une caractéristique consubstantielle à l'humanité : la subjectivité. Prise dans son versant juridique, elle entraîne l'invocation d'un droit subjectif à la santé, attaché à la personne, qui permet quelques résistances au pouvoir patronal. Mais c'est surtout dans la dimension de l'investissement et dans la constitution de soi au travers du travail que l'appel à la subjectivité des travailleurs produit les effets les plus novateurs. Être parlant et s'exprimant sur ses conditions de travail ou sa charge de travail, le travailleur apparaît intimement impliqué dans l'organisation du travail et dans la prévention des risques professionnels.

1066. L'investissement par la prévention de la dimension sociale et hiérarchique de l'organisation du travail et de la personnalité des travailleurs et l'implication croissante du travailleur constitue autant une forme de mutation du droit de la santé au travail à l'évolution des organisations productives.

Le développement croissant d'une logique de compétences, y compris relationnelles et émotionnelles, et de leur évaluation continue nourrissent des souffrances grandissantes. La prise en compte juridique de la hiérarchie, de son rôle d'encadrement, et de la dimension sociale et subjective du travail, constitue une voie d'adaptation aux nouveaux risques professionnels, mais cela ne s'y limite pas. Le droit du travail, s'appuyant sur la responsabilité, l'aptitude, les capacités intellectuelles, affectives et émotionnelles des travailleurs dans la prévention exalte leur autonomie et copie les nouveaux modes d'organisation du travail. À la mobilisation complète du travailleur dans le travail semble répondre l'implication complète du travailleur dans la prévention.

CONCLUSION DU TITRE 2

1067. Au terme de l'analyse des figures du travailleur que connaît le droit du travail et de leur combinaison avec les dimensions technique et sociale de l'organisation du travail, force est de constater que leur pluralité se réduit à deux modes de prévention. La mise à l'écart des travailleurs se construit autour de l'arrangement de la répartition des tâches et des temps en fonction des facultés respectives des travailleurs. À rebours de ce traitement des travailleurs comme objet de droit, leur implication fait appel à leur personnalité juridique ou humaine. Elle se construit comme une modalité d'agencement de la hiérarchie autour de la valorisation des aptitudes et des compétences personnelles à la sécurité et de gestion des conflits relationnels par la parole.

De prime abord, ces deux modes de prévention paraissent antinomiques. C'est sans compter sur leurs évolutions respectives sous le coup de la transformation massive du travail et des organisations depuis les années 1980. L'intensification du travail, liée autant à la flexibilisation de l'emploi et du travail qu'à une mobilisation entière des corps, des esprits et des affects, n'est pas restée sans modifier l'appréhension juridique du travailleur dans l'organisation du travail, et incidemment la prévention. Ainsi, malgré leurs différences fondamentales, la prévention par la mise à l'écart des travailleurs objectivés, et la prévention par l'implication de la personne des travailleurs paraissent exiger et appeler l'autonomie des travailleurs.

Qu'elle serve à favoriser l'anticipation par le travailleur d'une réduction de ses facultés ou la gestion des contreparties liées à un travail usant, qu'elle suscite la responsabilisation du travailleur dans la mise en œuvre des mesures préventives, ou bien qu'elle favorise la libération de sa parole dans l'entreprise, l'autonomie est partout. Elle prend cependant des sens différents. Elle peut se présenter, en référence à son sens politique, comme la capacité à se doter de ses propres normes, c'est-à-dire pour le travailleur à gérer son temps et ses forces dans une relative liberté. Ou bien, elle peut s'entendre, dans un sens que lui donne l'épistémologie, comme le fait de disposer de ressources internes – cognitives, intellectuelles, affectives, émotionnelles – pour faire face à son environnement et ainsi préserver son unité et son identité³¹⁰⁶.

1068. Que signifie cette autonomie que l'on trouve partout ? Il faut ici avancer à pas prudents. L'autonomie prônée s'exerçant dans le cadre du contrat de travail et de la subordination, n'est sans doute pas synonyme d'une libération du travail³¹⁰⁷. Venue de l'évolution des organisations productives et du management, l'appel à l'autonomie constitue peut-être le passage d'un ensemble

3106. « Autonomie » in Christian GODIN (dir.), *Dictionnaire de philosophie*, Fayard, coll. « Sciences humaines », 2004 ; Emmanuel RENAULT, « Autonomie et identité au travail », *Travailler*, n° 30, 2013, p. 125.

3107. Alain SUPIOT, « Le travail, liberté partagée », *Droit social*, 1993, p. 715. Il ne s'agit pas ici de découvrir l'autonomie réelle des travailleurs telle qu'elle a pu être analysée en sociologie ou en philosophie, mais de s'interroger sur la signification de sa réception dans le champ juridique.

de pratiques des travailleurs de « l'expression clandestine de leur "résistance au changement" à une ressource précieuse à mobiliser, comme un gisement d'intelligence et de productivité »³¹⁰⁸. Valoriser l'autonomie dans la prévention suggérerait que les capacités du travailleur sont une ressource à mobiliser, et que c'est par son adaptation qu'il anticipe les risques professionnels, plus sûrement que par une transformation de l'organisation du travail.

3108. Jean-Daniel REYNAUD, « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue française de sociologie*, 1988, p. 5.

Conclusion de la seconde partie

1069. L'action préventive vise à transformer les rapports entre les choses et les travailleurs ou entre les travailleurs et leur hiérarchie, afin de réduire la probabilité de réalisation du dommage. Cette action est composée d'une grande variété de mesures de prévention qui prennent d'abord pour objet les choses du travail ou les travailleurs et s'étendent à l'ensemble de l'organisation du travail. Dans les liens qui s'opèrent entre les choses et les travailleurs, l'organisation du travail et le type de mesures de prévention se décèlent quatre modes de prévention. Deux modes de prévention partent des choses – la normalisation de l'organisation du travail et la maîtrise des risques –, et deux partent des travailleurs – la mise à l'écart de l'organisation du travail et l'implication des travailleurs dans la prévention des risques professionnels –. Si ces modes de prévention plongent pour une grande part leurs racines dans les premières réglementations du travail subordonné à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle, ils évoluent sous l'effet des transformations économiques, techniques et sociales des organisations productives. Dans leur physionomie actuelle, ces modes de prévention sont tissés de l'assemblage de dispositions anciennes et de leurs mutations.

1070. L'évolution des modes de prévention des risques professionnels opère à un double niveau. Elle est d'abord constituée d'une forme d'extension des mesures préventives à une variété plus grande de risques professionnels et d'aspects de l'organisation du travail. L'importance de l'autonomie des travailleurs, le rôle central de la politique de prévention guidée par des principes et la mise en œuvre par des normes technico-sociales en constituent l'aboutissement. La mutation des modes de prévention, par retour, affecte la norme juridique elle-même. La production, la teneur de la norme juridique, ces objets ou ces sujets sont eux aussi soumis à des transformations profondes. À l'image du « tournant managérial »³¹⁰⁹ des années 1980, s'annonce peut être en droit du travail un tournant du même ordre où, sous la permanence des structures de l'encadrement juridique du travail subordonné, les modalités de leur articulation sont redéfinies.

3109. C. DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, op. cit., p. 52.

Conclusion générale

1071. L'hypothèse de l'organisation du travail devait être l'instrument permettant de cartographier les points de rencontre entre les risques professionnels, l'activité de travail et le pouvoir de l'employeur, qui forment la structure de la prévention, afin d'éclairer et d'expliquer sa mutation face aux transformations du tissu productif. Grâce à cet instrument, le chemin parcouru sur les terres de la prévention dessine deux espaces où le droit traite les liens entre les risques professionnels et l'organisation du travail. Au sein de ces régions, la topographie est mouvante.

Si la mise en rapport de la catégorie de risque professionnel et du concept d'organisation du travail et continue de structurer le droit de la santé et de la sécurité au travail, le champ de ce qu'ils désignent et leurs différentes composantes ont substantiellement évolué. La transformation des entreprises à partir des années 1970-1980, et le « tournant managérial »³¹¹⁰ opéré dans l'organisation de la production, n'épargnent aucune des catégories juridiques qui les encadrent. Les modalités de mise en rapport et d'élaboration des causalités entre les risques professionnels et l'organisation du travail, ou l'action préventive qui s'appuie sur les choses ou sur les travailleurs, s'en trouvent substantiellement affectées. Malgré leur spécificité, ces différents modes de reconnaissance et de prévention des risques professionnels sont orientés par une rose des vents semblable : de l'Est à l'Ouest, la santé physique et la santé mentale ; du Nord au Sud, la dimension technique et la dimension sociale de l'organisation du travail. La mutation de la prévention des risques professionnels se dessinent entre ces pôles.

1072. Si la polarisation entre les risques physiques et la dimension technique de l'organisation du travail est encore prégnante en matière de reconnaissance de leurs liens de causalité, un changement s'amorce vers un meilleur traitement juridique des rapports entre la dimension sociale de l'organisation du travail et les risques psychosociaux. En revanche, en matière d'action préventive,

3110. Christophe DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Ed. du Seuil, rééd. (1^{er} éd. 1998), coll. « Points. Essais », Paris, 2009, p. 52 et s.

la prise en compte croissante de ces rapports paraît traduire un changement d'axe possible de la prévention des risques professionnels.

La façon dont l'ordre juridique traite des risques psychosociaux et de leurs liens avec la hiérarchie ou les modes de management ne suffit pas à les limiter substantiellement. En revanche, l'attention portée à ces questions conduit à une mutation des caractéristiques de la norme juridique. Élaborée par des groupements privés, plus souple et plus fluide, la norme juridique voit jusqu'au sens de son respect interrogé par l'appel croissant à l'autonomie des travailleurs. En somme, ce que cette mutation des normes juridiques dévoile, c'est une évolution des modalités par lesquelles le droit considère et encadre l'organisation du travail décidée par l'employeur, les prescriptions par laquelle il dicte ce qui doit être effectué et leur adéquation à la réalité du travail et des risques qu'elles génère.

Sous couvert de « réalisme » de la norme juridique, les normes privées, les indicateurs et les objectifs de la politique de prévention irriguent autant les dispositifs par lesquels l'ordre juridique reconnaît les liens entre les catégories d'organisation du travail et de risque professionnel et que ceux par lesquels il agit sur ces liens. Dans cette évolution, se joue peut-être le décalage entre le droit et les situations empiriques qu'il prend pour objet. Ce décalage ne disparaît pas, mais il semble de plus en plus condamné à être masqué par une confusion entre la norme et la normalité. Pourtant, la possibilité de déroger aux normes du travail imposées par l'employeur et faire face au réel du travail est parfois une condition nécessaire de la construction de la santé ou d'un état normal non-pathologique, comme l'indiquent l'ergonomie et la psychologie du travail.

Bibliographie générale

Dictionnaires, encyclopédies

- Dictionnaire de l'Académie de médecine* [en ligne].
- P. ADAM, « Harcèlement moral », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2019.
- P. ADAM, « Harcèlement sexuel », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2019.
- D. ALLAND et S. RIALS, *Dictionnaire de la culture juridique*, PUF, 2003, Paris.
- A.-J. ARNAUD, *Dictionnaire encyclopédique de théorie et de sociologie du droit*, LGDJ, 1993.
- G. AUZERO, « Travail. Santé et sécurité au travail », in *JurisClasseur Lois pénales spéciales*, Fasc. 30, LexisNexis, 2019.
- C. J. BERR, « Normalisation », in *Répertoire de droit commercial*, Dalloz, 2011.
- A. BEVORT, A. JOBERT, M. LALLEMENT et A. MIAS, *Dictionnaire du travail*, PUF, 2012, Paris.
- V. CHAMPEIL-DESPLATS, « Dignité de la personne », in *Jcl. Civil code*, Fasc. 540, LexisNexis, 2011.
- G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, coll. « Quadrige », 8^e éd., Paris, 2007.
- D. DIDEROT et J. LE ROND D'ALEMBERT, *L'Encyclopédie ou Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et des métiers*, VIII, 1765.
- A. DUPAYS et J.-J. JARRY, *Lamy Temps de travail*, Lamyline, 2018.
- L. DRAI, « Travail à domicile et télétravail », in *Jcl. Travail Traité*, Facs. 3-24, LexisNexis, 2018.
- G. FRÉDÉRIC, « Inspection du travail. Moyens d'action », in *Jcl. Travail Traité*, Fasc. 10-25, LexisNexis, 2019.
- S. FROSSARD, « Le licenciement pour motif économique : notion », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2018.
- D. GIBIRILA, « Délégation de pouvoirs », in *Répertoire des sociétés*, Dalloz, 2017.
- D. LECOURT, *Dictionnaire de la pensée médicale*, PUF, 2004, Paris.
- Y. LEROY, « L'âge au travail », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2018.
- S. MAILLARD-PINON, « Maternité », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2018.
- Y. MAYAUD, « Risques causés à autrui », in *Répertoire de droit pénal*, Dalloz, 2017.
- A. MAZEAUD, « Droit d'expression des salariés », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2017.
- M. MORAND, « Temps de travail. Durée », in *JurisClasseur Travail traité*, Fasc. 21-14, LexisNexis, 2018.
- M. MORAND, « Temps de travail. Organisation », in *Jurisclasseur Travail traité*, 21-12, LexisNexis, 2018.
- J. MOULY et J. SAVATIER, « Droit disciplinaire », in *Répertoire de droit du travail*, 2019, Dalloz.
- A. PENNEAU, « Certification », in *JurisClasseur Environnement et Développement durable*, 5300, LexisNexis, 2013.
- A. PENNEAU et D. VOINOT, « Normalisation », in *JurisClasseur Concurrence – Consommation* Fasc. 970, LexisNexis, 2010.
- J. PENNEAU, « Médecine : réparation des conséquences des risques sanitaires », in *Répertoire de droit civil*, Dalloz, 2019.
- C.-F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX et V. PRADEL, « Santé et sécurité au travail. Pénibilité au travail », in *Jurisclasseur Travail Traité*, Fasc. 20-45, LexisNexis, 2018.
- M. SEGONDS, « Santé et sécurité au travail », in *Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, Dalloz, 2018.
- J.-M. SERVAIS, « L'organisation internationale du travail », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2018.

- P. L. TOURNEAU et M. POUMARÈDE, « Articles 1136 à 1145. Contrats et obligations. Classification des obligations, principes de la distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat », in *Jurisclasseur Civil Code*, Fasc. 20, Lexis Nexis, 2014.
- G. VATTIMO (dir.), *Encyclopédie de la philosophie*, La Pochothèque, coll. « Encyclopédies d'aujourd'hui », 2002.
- C. WOLMARK, « Etablissement », in *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, janvier 2019.

Ouvrages généraux, traités, manuels

- G. ADAM, J.-D. REYNAUD et J.-M. VERDIER, *La négociation collective en France*, Ed. Economie et humanisme, Ed. ouvrières, coll. « Relations sociales », Paris, 1972.
- G. AGAMBEN, *Qu'est-ce qu'un dispositif?*, Ed. Payot & Rivages, Paris, 2014.
- J. ALLOUCHE (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Vuibert, 2^e éd., Paris, 2006.
- M. ATIENZA et J. R. MANERO, *Las piezas del derecho. Teoría delos enunciados jurídicos.*, Ariel, Barcelone, 1996.
- H. AVIGNON, P. RAMACKERS et J.-P. TERRIER, *Le système d'inspection du travail en France. Missions, organisation et prérogatives*, Ed. Liaisons, 3^e éd., Rueil-Malmaison, 2019.
- J. AZÉMA et J.-C. GALLOUX, *Droit de la propriété industrielle*, Dalloz, coll. « Précis », 8^e éd., Paris, 2017.
- M. BABIN, *Santé et sécurité au travail*, Lamy, coll. « Axe Droit », Rueil-Malmaison, 2011.
- M. BADEL, A. CHARBONNEAU et L. LEROUGE, *Droit de la santé et de la sécurité au travail*, Gualino, coll. « Droit expert », 2018.
- U. BECK, *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Flammarion, coll. « Champs. Essais », rééd., Paris, 2003.
- M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT et S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Ed. Liaisons, coll. « Droit vivant », 3^e éd., Rueil-Malmaison, 2014.
- L. BOLTANSKI et E. CHIAPELLO, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, coll. « Tel », 2^e éd., Paris, 2011.
- M. BOUVIER-AJAM, *Histoire du travail en France depuis la Révolution*, LGDJ, Paris, 1969.
- J.-L. BREGEL, *Méthodologie juridique*, PUF, coll. « Thémis droit », 2^e éd., Paris, 2016.
- S. BUZZI, J.-C. DEVINCK et P.-A. ROSENTAL, *La santé au travail 1880-2006*, La Découverte, coll. « Repères », Paris, 2006.
- G.-H. CAMERLYNCK, *Traité de droit du travail. Le contrat de travail*, Dalloz, Paris, 2^e éd., 1982.
- G. CANGUILHEM, *Le normal et le pathologique*, PUF, rééd. (1^{er} éd. 1966), coll. « Quadrige », Paris, 2013.
- H. CAPITANT et P. CUCHE, *Précis de législation industrielle*, Dalloz, Paris, 2^e éd., 1930.
- V. CHAMPEIL-DESPLATS, *Méthodologies du droit et des sciences du droit*, Dalloz, coll. « Méthodes du droit », 2^e éd., Paris, 2016.
- Y. CLOT, *Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, coll. « Poche. Essais », 2^e éd., Paris, 2015.
- A. COEURET, E. FORTIS et F. DUQUESNE, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, coll. « Manuel », 6^e éd., Paris, 2016.
- M. COHEN, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ, Paris, 1984.
- F. COLLIN, R. DHOQUOIS, P.H. GOUTIERRE, A. JEAMMAUD et alii., *Le droit capitaliste du travail*, PUG, coll. « Critique du droit », Grenoble, 1980.
- A. CORBIN, *Le miasme et la jonquille. L'odorat et l'imaginaire social, XVIII^e-XIX^e siècles*, Flammarion, coll. « Champs Histoire », 3^e éd., Paris, 2016.
- M. D. COSTER et F. PICHAULT (dir.), *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, Louvain-la-Neuve, 1998.
- J.-B. COTTIN, *Le CHSCT*, Lamy, coll. « Axe Droit », 3^e éd., Paris, 2016.

- G. COUTURIER, *Droit du travail. Les relations individuelles de travail*, PUF, coll. « Droit fondamental », Paris, 1990.
- F. DARSEZ et M. DE MONTMOLLIN, *L'ergonomie*, La Découverte, coll. « Repères » 2012.
- A. DECOCQ, *Droit pénal général*, Armand Colin, coll. « U. », Paris, 1971.
- C. DEJOURS, *Le facteur humain*, PUF, coll. « Que sais je ? », Paris, 2018.
- R. DEMOGUE, *Traité des obligations en générales. Source des obligation (suite et fin)*, Librairie Arthur Rousseau, V, Paris, 1925.
- O. DESHAYES, T. GENICON et Y.-M. LAITHIER, *Réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations. Commentaire article par article*, Lexis Nexis, Paris, 2^e éd., 2018.
- E. DOCKÈS, G. AUZERO et D. BAUGARD, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Précis », 32^e éd., Paris, 2018.
- P. DURAND et A. VITU, *Traité de droit du travail*, Dalloz, T. I, Paris, 1947.
- P. DURAND et A. VITU, *Traité de droit du travail*, Dalloz, T. II, Paris, 1950.
- E. DURKHEIM, *Le suicide*, PUF, rééd., coll. « Quadrige », Paris, 2013.
- M. FABRE-MAGNAN, *Droit des obligations. Responsabilité civile et quasi-contrats*, PUF, 3^e éd., coll. « Thémis Droit », Paris, 2013.
- P. FALZON (dir.), *Ergonomie*, PUF, Paris, 2004.
- L. FAVOREU, J. TREMEAU, P. GAÏA, R. GHEVONTIAN, F. MÉLIN-SOUCRAMANIEN, O. PFERSMANN, J. PINI, A. ROUX, A. PENNA et G. SOFFONI, *Droit des libertés fondamentales*, Dalloz, coll. « Précis », 7^e éd., Paris, 2015.
- J. FLOUR, J.-L. AUBERT et E. SAVAUX, *Droit civil : les obligations. Le fait juridique*, Sirey, coll. « Sirey Université », 14^e éd., Paris, 2011.
- M. FOUCAULT, *Les mots et les choses*, Gallimard, coll. « Bibliothèque de sciences humaines », Paris, 1966.
- M. FOUCAULT, *Naissance de la clinique*, PUF, coll. « Quadrige », Paris, 2015.
- M. FOUCAULT, *Surveiller et punir*, Gallimard, rééd., coll. « Tel », Paris, 1993.
- M. FOUCAULT, *Sécurité, territoire, population. Cours au Collège de France, 1977-1978*, Gallimard, Seuil, EHESS, Paris, 2004.
- M. FOUCAULT, *Dits et écrits 1976-1988*, Gallimard, Tome II, coll. « Quarto », Paris, 2001.
- G. FRIEDMANN et P. NAVILLE (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Armand Colin, 3^e éd., Paris, 1970.
- F. GAUDU, R. VATINET, F. CANUT, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Cours », 6^e éd., 2018.
- J. GHESTIN, G. GOUBEUX et M. FABRE-MAGNAN, *Traité de droit civil. Introduction générale*, LGDJ, Paris, 4^e éd., 1994.
- J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail : des années 1830 à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, nouv. éd., coll. « L'univers des normes », Rennes, 2004.
- S. HENNETTE-VAUCHEZ et D. ROMAN, *Droits de l'Homme et libertés fondamentales*, Dalloz, coll. « Hypercours », 3^e éd., Paris, 2017.
- E. J. HOBBSAWM, *L'ère des révolutions 1789-1848*, Hachette Littératures, coll. « Pluriel Histoire », Paris, 2002.
- E. J. HOBBSAWM, *L'ère du capital 1848-1875*, Hachette Littératures, coll. « Pluriel Histoire », Paris, 2002.
- P. JOURDAIN, *Les principes de la responsabilité civile*, Dalloz, coll. « Connaissance du droit », Paris, 2014.
- D. KAMBOUCHNER (dir.), *Notions de philosophie*, Gallimard, Tome II, coll. « Folio. Essais », Paris, 1995.
- A. LANCRY, *L'ergonomie*, PUF, coll. « Que sais-je ? », Paris 2016.
- B. LATOUR, *Nous n'avons jamais été modernes. Essai d'anthropologie symétrique*, La Découverte & Syros, coll. « La Découverte-poche », Paris, 1997.
- P. LE TOURNEAU, *Droit de la responsabilité et des contrats*, Dalloz, coll. « Dalloz action », 11^e éd., Paris, 2017.

- G. LOISEAU, L. PÉCAUT-RIVOLIER et P.-Y. VERKINDT, *Le guide du CHSCT*, Dalloz, coll. « Guides Dalloz », 2^e éd., Paris, 2017.
- G. LYON-CAEN, *Le droit du travail, une technique réversible*, Dalloz, coll. « Connaissance du droit », Paris, 1995.
- P. MACHEREY, *Le sujet des normes*, Ed. Amsterdam, Paris, 2014.
- P. MALAURIE, L. AYNÈS et P. STOFFEL-MUNCK, *Droit des obligations*, LGDJ, Lextenso édition, coll. « Droit civil », Paris, 2018.
- K. MARX, *Le Capital. Le développement de la production capitaliste*, Ed. sociales, Livre I, Paris, 1976.
- K. MARX, *Le Capital. Théories sur la plus-value*, Ed. sociales, Livre IV, Paris, 1974.
- M. MIAILLE, *Une introduction critique au droit*, François Maspero, coll. « Textes à l'appui », Paris, 1976.
- A. MORELLE et D. TABUTEAU, *La santé publique*, PUF, Paris, 2017.
- E. NICOLAS, *Penser les flux normatifs. Essai sur le droit fluide*, mare & martin, coll. « Libre Droit », Paris, 2018.
- F. OST, *À quoi sert le droit ? Usages, fonctions, finalités*, Bruylant, coll. « Penser le droit », Bruxelles, 2016.
- E. PESKINE et C. WOLMARK, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Hypercours », 13^e éd., Paris, 2019.
- P. PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Arthur Rousseau, 6^e éd., Paris, 1930.
- M. PRIEUR, M.-A. COHENDET, J. MAKOWIAK, J. BÉTAILLE, H. DELZANGLES et P. STEICHEN, *Droit de l'environnement*, Dalloz, coll. « Précis », 7^e éd., Paris, 2016.
- P. RICOEUR, *Le Juste 2*, Ed. Esprit, coll. « Philosophie », Paris, 2001.
- J. RIVERO et J. SAVATIER, *Droit du travail*, PUF, coll. « Thémis Droit », 10^e éd., Paris, 1987.
- J. ROCHFELD, *Les grandes notions du droit privé*, PUF, coll. « Thémis droit », 2^e éd., Paris, 2013.
- A. ROUAST et P. DURAND, *Précis de législation industrielle*, Dalloz, 4^e éd., Paris, 1953.
- Y. SAINT-JOURS, *Traité de droit de la sécurité sociale. Le Droit de la sécurité sociale*, LGDJ, Tome 1, Paris, 1980.
- Y. SAINT-JOURS, N. ALVAREZ et I. VACARIE, *Traité de sécurité sociale. Les accident du travail*, LGDJ, T. III, Paris, 1982.
- R. SALOMON et A. MARTINEL, *Droit pénal social. Droit pénal du travail et de la sécurité sociale*, Economica, coll. « Corpus Droit privé », 5^e éd., Paris, 2019.
- G. SCELLE, *Précis élémentaire de législation industrielle*, Recueil Sirey, Paris, 1927.
- J.-M. SERVAIS, *Droit international du travail*, Larcier, coll. « Droit international », Bruxelles, 2015.
- J.-C. SOURNIA (dir.), *Histoire de la médecine*, La Découverte, coll. « Poche. Sciences humaines et sociales », Paris, 2004.
- A. SUPIOT (dir.), *Le travail en perspective*, LGDJ, coll. « Droit et société », Paris, 1998.
- A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, PUF, rééd., coll. « Quadrige », Paris, 2015.
- A. SUPIOT, *La Gouvernance par les nombres*, Fayard, IEA Nantes, Cours au Collège de France (2012-2014), coll. « Poids et mesure du monde », Paris, 2015.
- B. TEYSSIÉ, *Droit du travail. Relations collectives*, LexisNexis, 10^e éd., Paris, 2016.
- C. THIBIERGE (dir.), *La force normative. Naissance d'un concept*, LGDJ, Bruylant, Paris, Bruxelles, 2009.
- A. TOURAINE, *La société post-industrielle*, Ed. Denoël, coll. « Bibliothèque médiations », 1969.
- B. TRENTIN, *La Cité du travail. La gauche et la crise du fordisme*, IEA de Nantes, Fayards, coll. « Poids et mesures du monde », Nantes, 2012.
- E. VERGÈS, G. VIAL et O. LECLERC, *Droit de la preuve*, PUF, coll. « Thémis droit », 1^e éd., Paris, 2015.
- P.-Y. VERKINDT, L. PÉCAUT-RIVOLIER, G. LOISEAU et P. LOKIEC, *Droit de la représentation du personnel*, Dalloz, coll. « Dalloz Action », Paris, 2018.

- G. VINEY, P. JOURDAIN et S. CARVAL, *Traité de droit civil. Les conditions de la responsabilité*, LGDJ, Lextenso éditions, 4^e éd., Paris, 2013.
- M. WEILL, *Le management de la qualité*, La Découverte, Paris, 2009.
- P. ZAWIEJA, *Le burn-out*, PUF, coll. « Que sais-je ? », Paris, 2015.

Ouvrages spécialisés, monographies, thèses

- La protection du voisinage et de l'environnement. Travaux des Journées françaises de l'Association Henri Capitant, Paris-Bordeaux, 28 mai-2 juin 1976*, Publications périodiques spécialisées, coll. « Droit et économique de l'environnement », 1979.
- F. ABALLÉA et A. MIAS (dir.), *Organisation, gestion productive et santé au travail*, Octarès, coll. « Colloques & congrès », Toulouse, 2014.
- P. ADAM, *L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2005.
- P.-A. ADÈLE, *Le droit du dispositif médial. Entre gouvernement du corps et normes de gouvernance*, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, 2013.
- P. T. ANASTAS et J. C. WARNER, *Green chemistry. Theory and practice*, Oxford University Press, Oxford, 1998.
- L. AUSLANDER et M. ZANCARINI-FOURNEL (dir.), *Différence des sexes et protection sociale (XIX^e-XX^e siècles)*, Presses universitaires de Vincennes, coll. « Culture et Société », Saint-Denis, 1995.
- P. ASKENAZY, D. CARTRON, F. DE CONINCK et M. GOLLAC (dir.), *Organisation et intensité du travail*, Octarès, coll. « Le travail en débats », Toulouse, 2006.
- T. AUBERT-MONPEYSSSEN, *Subordination juridique et relation de travail*, éd. CNRS, coll. « Sciences sociales », Paris, 1988.
- M. BABIN, *Le risque professionnel. Étude critique*, Univ. de Nantes, 2003.
- C. BAUDELLOT et M. GOLLAC (dir.), *Travailler pour être heureux ? : le bonheur et le travail en France*, Fayard, Paris, 2002.
- J. BELLISSENT, *Contribution à l'analyse de la distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat : à propos de l'évolution des ordres de responsabilité civile*, LGDJ, 354, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 2001.
- C. BENOÎT-RENAUDIN, *La responsabilité du préposé*, LGDJ, 520, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 2010.
- A. BIDET, *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, PUF, coll. « Le Lien social », 2011.
- M.-P. BLIN-FRANCHOMME et I. DESBARATS (dir.), *Droit du travail et droit de l'environnement. Regards croisés sur le développement durable*, Lamy, coll. « Axe Droit », Rueil-Malmaison, 2010.
- M.-P. BLIN-FRANCHOMME, I. DESBARATS, G. JAZOTTES et V. VIDALENS, *Entreprise et développement durable. Approche juridique pour l'acteur économique du XXI^e siècle*, Lamy, coll. « Axe Droit », Paris, 2011.
- L. BONNEFF et M. BONNEFF, *La vie tragique des travailleurs. Enquêtes sur la condition économique et morale des ouvriers et ouvrières d'industrie*, J. Rouff, Paris, 1908.
- L. BONNEFF et M. BONNEFF, *Les métiers qui tuent : enquête auprès des syndicats ouvriers sur les maladies professionnelles*, Bibliographie sociale, coll. « Bibliothèque d'études ouvrières », Paris, 1900.
- P. BOURDELAIS (dir.), *Les hygiénistes. Enjeux, modèles et pratiques*, Belin, coll. « Modernités XIX^e-XX^e », Paris, 2001.
- D. BOURG (dir.), *Du risque à la menace*, PUF, Paris, 2013.
- S. BRIMO, *L'État et la protection de la santé des travailleurs*, LGDJ-Lextenso, coll. « Bibliothèque de droit public », vol. 273, Paris, 2013.

- A.-S. BRUNO, E. GEERKENS, N. HATZFELD et C. OMNÈS (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19^e-20^e siècles)*, PUR, coll. « Pour une histoire du travail », Rennes, 2011.
- M. BUSCATTO, M. LORIOU et J.-M. WELLER (dir.), *Au-delà du stress au travail. Une sociologie des agents publics au contact des usagers*, Erès, coll. « Clinique du travail », Ramonville Saint-Agne, 2008.
- L. CADIET et T. CLAY, *Les modes alternatifs de règlement des conflits*, Dalloz, coll. « Connaissance du droit », 2^e éd., Paris, 2017.
- C. CANS (dir.), *La responsabilité environnementale. Prévention, imputation réparation*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », Paris, 2009.
- N. CHAIGNOT DELAGE et C. DEJOURS (dir.), *Clinique du travail et évolutions du droit*, PUF, Paris, 2017.
- V. CHAMPEIL-DESPLATS, *Les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République. Principes constitutionnelles et justification dans les discours juridiques*, PUAM, Economica, coll. « Droit public positif », Aix-en-Provence, 2001.
- S. CAUDAL (dir.), *Les principes en droit*, Economica, Paris, 2008.
- Collectif intersyndical sécurité des Universités-Jussieu, *Danger ! Amiante*, F. Maspero, 334, coll. « Cahiers Libres », 1977.
- J. CLAM et G. MARTIN (dir.), *Les transformations de la régulation juridique*, LGDJ, coll. « Droit et société. Recherches et travaux », Paris, 1998.
- C. COURTET et M. GOLLAC (dir.), *Risques du travail, la santé négociée*, La Découverte, coll. « Recherches », Paris, 2012.
- T. COUTROT, *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste ? Enquête sur les modes d'organisation du travail*, La Découverte, Paris, 1998.
- T. COUTROT, *Critique de l'organisation du travail*, La Découverte, Paris, 2002.
- R. CRESPIN, D. LHUILIER, G. LUTZ (dir.), *Se doper pour travailler*, Erès édition, coll. « Clinique du travail », Toulouse, 2017.
- J.-P. LE CROM (dir.), *Deux siècle de droit du travail. L'histoire par les lois*, Ed. de l'Atelier, Paris, 1998.
- B. DABOSVILLE, *L'information du salarié. Contribution à l'étude de l'obligation d'informer*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque de Thèses », Paris, 2013.
- B. DARGELOS, *La lutte antialcoolique en France depuis le XIX^e siècle*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque de thèses », vol. 11, Paris, 2008.
- L.E. DAVIS et A. CHERNS (dir.), *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art*, Free Press, vol. 1, New-York, 1975.
- C. DEJOURS, *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, Ed. Quae, INRA, coll. « Sciences en questions », Paris, 2003.
- C. DEJOURS, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Ed. du Seuil, rééd. (1^{er} éd. 1998), coll. « Points. Essais », Paris, 2009.
- C. DEJOURS et F. BÈGUE (dir.), *Suicide et travail : que faire ?*, PUF, coll. « Souffrance et théorie », Paris, 2009.
- C. DEJOURS (dir.), *Conjurer la violence. Travail, violence et santé*, Payot & Rivages, coll. « Petite bibliothèque Payot », rééd., Paris, 2011.
- M. DEL SOL et F. HÉAS (dir.), *Variations sur et autour de l'inaptitude en santé-travail*, Octarès, coll. « Le travail en débat », Toulouse, 2016.
- A. DESROSIÈRES, *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, La Découverte, coll. « Sciences humaines et sociales », 2^e éd., Paris, 2000.
- E. DOCKÈS (dir.), *Au cœur des combats juridiques. Pensées et témoignages de juristes engagés*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », Paris, 2007.

- N. DODIER, *L'expertise médicale. Essai de sociologie sur l'exercice du jugement*, Métailié, coll. « Leçons de choses », Paris, 1993.
- B. DORÉMUS, *Pour un changement de paradigme en santé-travail. Essai sur les évolutions juridiques et politiques nécessaires*, Univ. Rennes I, 2011.
- G. DREYFUS-ARMAND, R. FRANK, M.-F. LÉVY et M. ZANCARINI-FOURNEL, *Les Années 68. Le temps de la contestation*, éd. Complexe, coll. « Histoire du temps présent », Bruxelles, 2000.
- M.-A. DUJARIER, *Le management désincarné : enquête sur les nouveaux cadres du travail*, La Découverte, Paris, 2013.
- B. DUMONS et G. POLLET, *L'État et les retraites, genèse d'une politique*, Belin, coll. « Temps présents », Paris, 1994.
- J. DUPÂQUIER, *L'invention de la table de mortalité*, PUF, coll. « Sociologies », Paris, 1996.
- F. ENGELS, *La situation de la classe laborieuse en Angleterre d'après les observations de l'auteur et des sources authentiques*, Editions sociales, rééd., Paris, 1961.
- F. EWALD, *L'État-Providence*, B. Grasset, Paris, 1986.
- Y. FERKANE, *L'accord collectif de travail. Etude sur la diffusion d'un modèle*, Dalloz, 166, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2017.
- G. FERNANDEZ, *Soigner le travail. Itinéraire d'un médecin du travail*, Eres, coll. *Clinique du travail*, 2009
« La consultation », Eres, coll. « Clinique du travail », Ramonville-Saint-Agne, 2009.
- N. FERRIER, *La délégation de pouvoir, technique d'organisation de l'entreprise*, Litec, 68, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », Paris, 2005.
- A. FLORIN et M. PRÉAU (dir.), *Le bien-être*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », Paris, 2013.
- J.-B. FRESSOZ, *L'apocalypse joyeuse : une histoire du risque technologique*, Le Seuil, coll. « L'univers historique », Paris, 2012.
- N. FRICERO, C. BUTRUILLE-CARDEW, L. BENRAIS, B. GORCHS-GELZER et G. PAYAN, *Le guide des modes amiables de résolution des différends*, Dalloz, coll. « Guides Dalloz », 3^e éd., Paris, 2017.
- P. FRIDENSON et B. REYNAUD (dir.), *La France et le temps de travail (1814-2004)*, Odile Jacob, Paris, 2004.
- J. FROSSARD, *Distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat*, LGDJ, Paris, 1965.
- B. FRYDMAN et A. V. WAEYENBERG (dir.), *Gouverner par les standards et les indicateurs. De Hume au ranking*, Bruylant, coll. « Penser le droit », Bruxelles, 2014.
- V. GANEM, E. LAFUMA et C. PERRIN-JOLY (dir.), *Interroger les nouvelles formes de gestion des ressources humaines : dispositifs de personnalisation, acteurs et effets*, Octarès, coll. « Le travail en débat », Toulouse, 2017.
- D. GARDES, *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* LGDJ-Lextenso et Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, coll. « Collection des thèses de l'IFR », Paris, 2013.
- S. GARNIER, *Droit du travail et prévention*, Univ. de Nantes, 2017.
- F. GAUDU, *L'emploi dans l'entreprise privée. Essai de théorie juridique*, Paris, Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 1986.
- B. GÉNIAUT, *La proportionnalité dans les relations de travail. De l'exigence au principe*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2009.
- S. GERRY-VERNIÈRES, *Les « petites » sources du droit. À propos des sources étatiques non contraignantes*, Economica, coll. « Recherches juridiques », Paris, 2012.
- B. GILLE, *Les sources statistiques de l'histoire de France : des enquêtes du XVII^e siècle à 1870*, Droz, coll. « Travaux de droit, d'économie, de sociologie et de sciences politiques », 2^e éd., Genève, 1980.

- E.-D. GLASSON, *Le Code civil et la question ouvrière*, T. 125, Compte rendu de l'Académie des sciences morales et politiques, 1886.
- M. GOLLAC, S. VOLKOFF et L. WOLFF, *Les conditions de travail*, La Découverte, coll. « Repères », Paris, 2014.
- F. G'SELL-MACREZ, *Recherches sur la notion de causalité*, Univ. Paris I Panthéon-Sorbonne, 2005.
- N. HATZFELD, *Les gens d'usine. 50 ans d'histoire à Peugeot-Sochaux*, éd. de l'Atelier, éd. Ouvrières, coll. « Mouvement social », Paris, 2002.
- S. HENNETTE-VAUCHEZ, M. PICHARD et D. ROMAN (dir.), *La loi & le genre. Etudes critiques de droit français*, CNRS éditions, Paris, 2014.
- E. HENRY, *Ignorance scientifique & inaction publique. Les politiques de santé au travail*, Presses de Science Po, coll. « Académique », Paris, 2017.
- M.-F. HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Syros, Paris, 1998.
- M.-F. HIRIGOYEN, *Malaise dans le travail. Harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, La Découverte, nouv. éd., Paris, 2004.
- A.-A. HYDE, *Les atteintes aux libertés individuelles par contrat. Contribution à la théorie de l'obligation*, IRJS éd. coll. « Bibliothèque de l'IRJS – André Tunc », 2015.
- V. ILIEVA, *L'exigence d'objectivité en droit du travail*, Univ. Paris Nanterre, 2018.
- A.-F. JOVER, *Les métamorphoses des services de santé au travail, entre santé au travail et santé publique*, LexisNexis, Paris, 2015.
- L. JUSTET, *L'inspection du travail. Une expérience du droit*, PUR, coll. « Pour une histoire du travail », Rennes, 2013.
- T. KATZ, *La négociation collective et l'emploi*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2007.
- M. KEIM-BAGOT, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, Dalloz, 148, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2015.
- E. LAFUMA, *Des procédures internes : contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail* LGDJ, 46, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2008.
- P. LASCOUMES et P.-L. GALÈS (dir.), *Gouverner par les instruments*, Presses de Sciences Po, Paris, 2005.
- H. LE BRAS, *Naissance de la mortalité. L'origine politique de la statistique et de la démographie*, Gallimard. Le Seuil, coll. « Hautes Etudes », Paris, 2000.
- D. LE BRETON, *Sociologie du risque*, PUF, coll. « Que sais-je ? », Paris, 2017.
- O. LECLERC, *Le juge et l'expert. Contribution à l'étude des rapports entre le droit et la science*, LGDJ, T. 443, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 2005.
- O. LECLERC, *Protéger les lanceurs d'alerte. La démocratie technique à l'épreuve de la loi*, LGDJ, coll. « Exégèses », Paris, 2017.
- P. LECLERC, *La Sécurité sociale. Son histoire à travers les textes 1870-1945*, Comité d'histoire de la Sécurité sociale, Tome II, Paris, 1996.
- P. LEFEBVRE, *L'invention de la grande entreprise*, PUF, coll. « Sociologies », Paris, 2003.
- J. LE GOFF (dir.), *Les Lois Auroux 25 ans après (1982-2007). Où en est la démocratie participative ?*, PUR, coll. « Pour une histoire du travail », Rennes, 2008.
- S. LEGRAND, *Les normes chez Foucault*, PUF, coll. « Pratiques théoriques », Paris, 2007.
- R. LENGLET, *L'affaire de l'amiante*, La Découverte, coll. « Enquêtes », Paris, 1996.
- L. LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, 40, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2005.
- L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail. Approche comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, L'Harmattan, Paris, 2009.
- L. LEROUGE (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe. Analyse jurisprudentielle*, l'Harmattan, Paris, 2013.

- L. LEROUGE (dir.), *Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail*, Octarès, coll. « Le travail en débats », Toulouse, 2014.
- L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux en droit social. Approche juridique comparée : France, Europe, Canada, Japon* Dalloz, Paris, 2014.
- T. LE ROUX, *Le laboratoire des pollutions industrielles. Paris, 1770-1830*, Albin Michel, coll. « L'évolution de l'humanité », Paris, 2011.
- P. LEROY, *De la connaissance médicale des maladies professionnelles à leur reconnaissance juridique*, Univ. de Nantes, 1990.
- I. LESPINET-MORET et V. VIET (dir.), *L'organisation internationale du travail. Origine, développement, avenir*, Presses universitaires de Rennes, coll. « Pour une histoire du travail », Rennes, 2011.
- H. LEYMANN, *Mobbing, la persécution au travail*, Seuil, Paris, 1996.
- D. LINHART, *La modernisation des entreprises*, La Découverte, Paris, 2010.
- D. LINHART, *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, ERES, Toulouse, 2015.
- P. LOKIEC et A. LYON-CAEN (dir.), *Droits fondamentaux et droit social*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », Paris, 2005.
- M. LORIOU, *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*, Anthropos, coll. « Sociologiques », Paris, 2000.
- M. LUCAS, *Etude juridique de la compensation écologique*, LGDJ – Lextenso, 11, coll. « Bibliothèque de droit de l'urbanisme et de l'environnement », Paris, 2015.
- J. MAILLY, *La normalisation*, Dunod, Paris, 1946.
- P. MARICHALAR, *Médecin du travail, médecin du patron ? L'indépendance médicale en question*, Presses de SciencePo, coll. « Nouveaux Débats », Paris, 2014.
- F. MARMOZ, *La délégation de pouvoir*, Litec, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », Paris, 2000.
- G. MASSARD-GUILBAUD, *Histoire de la pollution industrielle France, 1789-1914*, Edition de l'EHESS, coll. « En temps & lieux », vol. 17, Paris, 2010.
- L. MAURIN, *Contrat et droits fondamentaux*, LGDJ, T. 545, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 2013.
- A. MIAS, *Les risques professionnels. Peut-on soigner le travail ?*, Ellipses, coll. « La France de demain », Paris, 2010.
- I. MEFTAH, *Les accords collectifs de gestion de l'emploi*, Université Paris Nanterre, 2018.
- M. MEKKI, L. CADIET et C. GRIMALDI (dir.), *La preuve : regards croisés*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », Paris.
- I. MEYRAT, *Droits fondamentaux et droit du travail*, Paris X Nanterre, 1998.
- F. MILLET, *La notion de risque et ses fonctions en droit privé*, Univ. Paris X Nanterre, 1998.
- P. DE MONTALIVET, *Les objectifs de valeur constitutionnelle*, Dalloz, coll. « Bibliothèque parlementaire et constitutionnelle », Paris, 2006.
- L. DE MONTVALON, *La charge de travail. Pour une approche renouvelée du droit de la santé au travail*, Univ. Toulouse Capitole, 2018.
- C. MORICEAU, *Les douleurs de l'industrie. L'hygiénisme industriel en France, 1860-1914*, Editions de l'EHESS, coll. « En temps & lieux », Paris, 2009.
- J.-A. MORIN, *Le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles et la responsabilité civile. Etude d'un régime de responsabilité au cœur de la Sécurité sociale*, Univ. Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2016.
- M.-L. MORIN (dir.), *Prestation de travail et activité de service*, La Documentation française, coll. « Cahier travail et emploi », Paris, 1999.
- J.-B. MOUSTIÉ, *Droit et risques psychosociaux au travail*, Univ. Bordeaux, 2014.

- P. NAPOLI, *Naissance de la police moderne : pouvoir, normes, société*, La Découverte, coll. « Armillaire », Paris, 2003.
- H. NASOM-TISSANDIER, *Recherche sur la notion juridique de profession*, Univ. Paris X Nanterre, 1999.
- P. NAVILLE, *Le nouveau Léviathan. De l'aliénation à la jouissance*, Anthropos, Tome I, coll. « Sociologie et travail », Paris, 1970.
- P. NAVILLE, *Vers l'automatisme social ? Machines, informatique, autonomie et libertés*, Ed. Syllepses, rééd. (1^e éd. Gallimard, 1969), coll. « Mille marxismes », 2016.
- T. NICHOLS, D. WALTERS et (DIR.), *Safety or profit? International studies in governance, change, and the work environment*, Baywood Publishing Company, Amytville, NY, 2013.
- A.-M. NICOT et C. ROUX (dir.), *Pénibilité au travail*, Ed. Réseau ANACT, coll. « Etudes et documents », Lyon, 2008.
- I. ODOUL-ASOREY, *Négociation collective et droit constitutionnel. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation des branches du droit*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2013.
- C. OMNÈS et A.-S. BRUNO (dir.), *Les mains inutiles. Inaptitude au travail et en emploi en Europe*, Belin, coll. « Histoire et société. Temps présents », Paris, 2004.
- C. OMNÈS et L. PITTI (dir.), *Cultures du risque au travail et pratiques de prévention au 20^e siècle. La France au regard des pays voisins*, PUR, coll. « Pour une histoire du travail », Rennes, 2009.
- T. PASQUIER, *L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel*, LGDJ, 53, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2010.
- L. PÉCAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU et P. WAQUET, *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié. Du salarié-citoyen au citoyen-salarié*, éd. Liaisons, coll. « Droit vivant », Rueil-Malmaison, 2014.
- J. PÉLISSIER (dir.), *Le pouvoir du chef d'entreprise*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », Paris, 2002.
- F. PELLETIER et K. BÉZILLE, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, Ed. Liaisons, coll. « Droit vivant », Rueil-Malmaison, 2011.
- F. PELLOUTIER et M. PELLOUTIER, *La vie ouvrière en France*, Schleicher frères, VIII, coll. « Bibliothèque internationale des sciences sociologiques », Paris, 1900.
- A. PENNEAU, *Règles de l'art et normes techniques*, LGDJ, Paris, 1989.
- M. PÉRIGORD, *Réussir la qualité totale*, Ed. d'Organisation, coll. « Management 2000 », Paris, 1987.
- E. PESKINE, *Réseaux d'entreprises et droit du travail*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2008.
- M. PIGENET et D. TARTAKOWSKY (dir.), *Histoire des mouvements sociaux en France, de 1814 à nos jours*, La Découverte, Paris, 2012.
- E. POUGET, *L'organisation du surmenage : le système Taylor*, Ed. Marcel Rivière, Paris, 1914.
- C. QUÉZEL-AMBRUNAZ, *Essai sur la causalité en droit de la responsabilité civile*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque de thèses », Paris, 2010.
- C. RADÉ, *Droit du travail et responsabilité civile*, LGDJ, 282, coll. « Bibliothèque de droit privé », Paris, 1997.
- B. RAMAZZINI, *De morbis artificum diatriba (Traité des maladies des artisans)*, Padoue, 1700.
- E. RENAULT, *Souffrances sociales. Philosophie, psychologie et politique*, La Découverte, coll. « Armillaire », Paris, 2008.
- T. REVET, *La force de travail. Etude juridique*, Litec, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », vol. 28, Paris, 1992.
- M. ROUSSEL, *L'évaluation professionnelle des salariés*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2019.
- T. SACHS, *La raison économique en droit du travail : contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie*, LGDJ, 58, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2013.

- N. DE SADELEER, *Essai sur la genèse des principes du droit de l'environnement : l'exemple du droit communautaire*, Burxelles, Univ. Saint-Louis, 1998.
- C. SAINCTELETTE, *De la responsabilité et de la garantie*, Bruylant, Librairie A. Marescq, Burxelles, Paris, 1884.
- Y. SAINT-JOURS, *La faute dans le droit général de la sécurité sociale*, LDGJ, 16, coll. « Bibliothèque d'ouvrages de droit social », Paris, 1972.
- H. SEILLAN, *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz, coll. « Manuel Dalloz de droit usuel », Paris, 1981.
- SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE DROIT DE L'ENVIRONNEMENT (dir.), *Droit du travail et droit de l'environnement*, Litec, coll. « Droit et économie de l'environnement », Paris, 1994.
- N. TARHOUNY, *Les risques psychosociaux. Droit et prévention d'une problématique de santé publique*, Université Paris 13 Sorbonne Paris Cité, 2018.
- R. TCHOBANIAN, *L'amélioration des conditions de travail et l'évolution des règles de gestion du travail*, Université de la Méditerranée, Aix-Marseille II, 1988.
- E. TERRAY, *Le marxisme devant les sociétés « primitives ». Deux études*, François Maspero, Paris, 1969.
- G. DE TERSSAC, S.-M. CORINNE et T. CLAIRE (dir.), *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, Octarès, coll. « Le travail en débats », Toulouse, 2008, p. 73-84.
- A. THÉBAUD-MONY, *De la connaissance à la reconnaissance des maladies professionnelles en France*, La Documentation française, Paris, 1991.
- A. THÉBAUD-MONY, *La science asservie. Santé publique : les collusions mortifères entre industriels et chercheurs*, La Découverte, Paris, 2014.
- A. THÉBAUD-MONY, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, La Découverte, coll. « Essais », Paris, 2008.
- A. THÉBAUD-MONY, V. DAUBAS-LETOURNEUX, N. FRIGUL et P. JOBIN (dir.), *Santé au travail : approches critiques*, La Découverte, Paris, 2012.
- A. THÉBAUD-MONY, P. DAVEZIES, L. VOGEL et S. VOLKOFF (dir.), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, La Découverte, Paris, 2015.
- Y. THOMAS, O. CAYLA, *Du droit de ne pas naître, à propos de l'affaire Perruche*, Gallimard, coll. « Le Débat », Paris, 2002.
- A. TOMADINI, *La liberté d'entreprendre et la protection de l'environnement. Contribution à l'étude des mécanismes et de conciliation* LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit de l'urbanisme et de l'environnement », Paris, 2016.
- C. TOPALOV (dir.), *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France, 1880-1914*, Ed. de l'EHESS, Paris, 1999.
- J.-P. TRICOIT, *La médiation dans les relations de travail*, LGDJ, 48, coll. « Bibliothèque de droit social », Paris, 2008.
- E. TRUILHÉ-MARENGO (dir.), *Preuve scientifique, preuve juridique*, Larcier, coll. « Droit des technologies », Bruxelles, 2012.
- J.-M. TUFFÉRY-ANDRIEU et F. LARONZE (dir.), *Les normes du travail : une affaire de personnes ?*, Bruylant, Bruxelles, 2015.
- J.-E. VANDERHEYDEN (dir.), *Le burn-out des quinquas*, De Boeck, coll. « Questions de personnes. Neuropsychologie », Bruxelles, 2013.
- C. VANULS, *Travail et environnement. Regards sur une dynamique préventive et normative à la lumière de l'interdépendance des risques professionnels et environnementaux* Presses universitaires d'Aix-Marseille, coll. « Centre de droit social », Aix-en-Provence, 2014.
- F. VATIN, *La fluidité industrielle*, Méridiens-Klincksieck, coll. « Réponses sociologiques », Paris, 1987.
- F. VATIN, *Le travail : économie et physique, 1780-1830*, PUF, coll. « Philosophies », Paris, 1993.

- F. VATIN et G. ROT, *Au fil du flux. Le travail de surveillance-contrôle dans les industries chimique et nucléaire*, Presses des Mines, coll. « Sciences sociales », Paris, 2017.
- V. VIET, *Les voltigeurs de la république. L'inspection du travail en France jusqu'en 1914*, CNRS éditions, coll. « Histoire XX^e siècle », Paris, 1994.
- V. VIET et M. RUFFAT, *Le choix de la prévention*, Economica, Paris, 1999.
- X. VIGNA, *L'insubordination ouvrière dans les années 68. Essai d'histoire politique des usines*, PUR, coll. « Histoires », Rennes, 2007.
- L.-R. VILLERMÉ, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, J. Renouard, Paris, 1840.
- F. VIOLET, *Articulation entre la norme technique et la règle de droit*, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 2003.
- N. VOIDEY, *Le risque en droit civil*, PUAM, Aix-Marseille, 2005.
- H. WEBER, *Le parti des patrons. Le CNPF (1946-1986)*, Ed. du Seuil, coll. « L'Épreuve des faits », Paris, 1986.
- Cyril WOLMARK, *La définition prétorienne. Etude en droit du travail*, Dalloz, coll. « Nouvelle bibliothèque des thèses », Paris, 2007

Articles, chapitres d'ouvrage

- « L'action internationale en faveur de la sécurité industrielle », *RIT*, n° LIX, 1949, p. 1.
- Le Peuple*, n° 887, 17-29 février 1972.
- Le Peuple*, n° 938-939, avril 1974.
- « La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail », *Droit social*, n° spécial, 1977.
- « La médecine du travail et le droit », *Droit social*, n° spécial, 1980.
- « Droit du travail et qualité de vie au travail », *Droit social*, n° spécial, 2015, p. 100.
- « Mise en place de médiateurs destinés à agir préventivement à propos des harcèlement moral et sexuel », *Droit ouvrier*, 2002, p. 309.
- « Suicide et travail (2) », *Travailler*, n° 33, 2015.
- « Ordre des médecins, plaintes des employeurs, santé du patient et Secret médical. », *Cahiers SMT*, n° 31, 2016, p. 56.
- « Les professions », *Droit social*, n° spécial, 2016, p. 100.
- « La réécriture des articles 1833 et 1835 du code civil : révolution ou constat ? », *Revue des sociétés*, n° spécial, 2018, p. 623.
- S. ABELLARD et P.-Y. VERKINDT, « Prévenir les atteintes à la santé des travailleurs dans les opérations de sous-traitance et de mise à disposition de personnel », *Les Cahiers de droit*, n° 54, 2013, p. 489.
- G. ADAM, « À propos du « droit d'expression des salariés » : réflexions critiques sur un texte sans importance », *Droit social*, 1982, p. 288.
- P. ADAM, « Harcèlement moral : une qualification en voie de clarification », *RDT*, 2006, p. 10.
- P. ADAM, « Le retour des sycophantes. À propos du *whistleblowing* », *Droit ouvrier*, 2006, p. 281.
- P. ADAM, « Petite balade dans le « contentieux prud'homal » du harcèlement moral », *SSL*, 2007, 1315.
- P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit ouvrier*, 2008, p. 313.
- P. ADAM, « 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*, 2009, 1404.

- P. ADAM, « Souffrance au travail, initiatives patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT », *Droit ouvrier*, 2009, p. 261.
- P. ADAM, « Sur la liberté pour le salarié de dénoncer des faits répréhensibles », *RJS*, 2010/3, p. 187.
- P. ADAM, « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail », *RDT*, 2010, p. 428.
- P. ADAM, « La "figure" juridique du harcèlement moral managérial », *SSL*, 2011, 1482.
- P. ADAM, « La « dignité du salarié » et le droit du travail », *RDT*, 2014, p. 168.
- P. ADAM, « Médecins du travail : le temps du silence ? », 2015, p. 541.
- P. ADAM, « La faute lourde, entre intention et conscience de nuire », *RDT*, 2016, p. 100.
- P. ADAM, « La faute lourde, entre sanction et réparation », *RDT*, 2017, p. 264.
- P. ADAM, « Qualité de vie au travail : la part des juristes », *RDT*, 2017, p. 476.
- P. ADAM, « De la responsabilité civile du salarié », *Droit social*, 2018, p. 465.
- P. ADAM, « Obligation de sécurité et responsabilité patronale du fait d'autrui. Noeud marin ou noeud gordien ? », *RDT*, 2019, p. 335.
- R. ALEXY, « Sobre la estructura de los principios jurídicos » in, *Tres escritos sobre los derechos fundamentales y la teoría de los principios*, Universidad del Externado de Colombia coll. « Teoría Jurídica y Filosofía del Derecho », Bogotá, 2003, p. 93-137.
- N. ALVAREZ, « Les Comités d'hygiène et de sécurité », *Droit ouvrier*, 1979, p. 195.
- M. ALVÈS-CONDÉ, M. ROUSSEL, B. GOMES et K. CHATZILAOU, « Les nouveaux visages de la médecine du travail », *RDT*, 2012, p. 200.
- M.-C. AMAUGER-LATTES, « Développement durable et substances à l'état nanoparticulaire ... les obligations des entreprises enfin précisées », *Rev. Lamy. Dr. aff.*, n° 74, 2012.
- M.-C. AMAUGER-LATTES, « Pénurie de médecins du travail et visites médicales obligatoires », *Droit social*, 2011, p. 351.
- V. AMIARD, J.-P. LIBERT et S. FANTONI-QUINTON, « Décalage entre les indicateurs physiologiques et la règle de droit », *SSL*, 2015, 1685.
- B. ANDÉOL-AUSSAGE, É. DRAIS ET C. MONTAGNON, « Le management de la santé et de la sécurité au travail : particularismes et évolutions », *Hygiène et sécurité au travail*, n° 253, INRS, 2018, p. 24.
- C. ANDRÉ, « L'obligation salariale de sécurité est-elle une obligation de sécurité ? », *JCP S*, 2008, 1014.
- P.-H. ANTONMATTEI, « Négocier un accord sur la qualité de vie au travail. Quelques observations sur l'article 33 de la loi du 5 mars 2014 », *Droit social*, 2015, p. 131.
- ASMT, « Saisine du défenseur des droits sur l'atteinte aux droits des salariés et patients par la recevabilité et le traitement des plaintes d'employeurs par les instances disciplinaires de l'ordre des médecins », *CAHIERS SMT*, n° 36, 2019, p. 80.
- D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », *JCP S*, 2010, 1393.
- J.-C. ASSELAIN, « Révolution industrielle », in *Encyclopedia Universalis*.
- M. ATIENZA et J. R. MANERO, « La dimensión institucional del derecho y la justificación jurídica », *DOXA*, n° 24, 2001.
- M. ATIENZA et J. R. MANERO, « Sobre principios y reglas », *DOXA*, n° 10, 1991, p. 101.
- J.-L. AUBERT, « La distinction du fait et du droit dans le pourvoi en cassation en matière civile », *D.*, 2005, p. 1115.
- X. AUREY ET M.-J. FICHOT-REDOR, « Les origines du mouvement clinique » in X. AUREY (dir.), *Les Cliniques Juridiques*, Presses Universitaires de Caen, coll. « Symposia », Caen, 2015, p. 6-12.
- P. AUVERGNON, « Drogues illicites et travail salarié : agir, sans surréagir », *Droit social*, 2015, p. 449.

- G. AUZERO et F. CANUT, « Le juge et la modification du contrat de travail », *Droit social*, 2017, p. 11.
- M. BABIN, « Les logiques de reconnaissance des maladies professionnelles », *Droit social*, 1998, p. 673.
- M. BACACHE, « L'immunité du préposé » in O. DESHAYES et CEPRISCA (DIR.), *Les immunités de responsabilité civile*, PUF, COLL. « COLLOQUES », PARIS, 2009, p. 15.
- P. BAILLY et D. BOULMIER, « La fin du préjudice nécessaire met-elle en danger l'efficacité des sanctions du droit du travail ? », *RDT*, 2017, p. 374.
- P. BANCE, « Recherche sur les concepts juridiques en matière de conditions de travail », *REAS*, 1978, p. 121.
- C. BANET, « Elaborer aujourd'hui les outils réglementaires pour la chimie de demain : vers la promotion de la chimie verte », *Gaz. Pal.*, 2005, p. 35.
- G. BARGAIN, « La gestion administrative du CPA », *Cab. soc.*, 2013, n° 294, p. 154.
- G. BARGAIN, « Le « travail en sous-traitance » : quelle protection de la santé et de la sécurité des salariés ? », in J. BOURDOISEAU, M. OUDIN et V. ROULET (dir.), 1975-2015, *De quelques aspects contemporains de la sous-traitance*, LGDJ, Issy-les-Moulineaux, 2016, p. 56-74.
- L.-M. BARNIER, « Salariés profanes et experts savants : la légitimité des syndicats en question », *Nouvelle revue du travail*, 2013, [en ligne] mis en ligne le 30 octobre 2013, <http://journals.openedition.org/nrt/1332>, consulté le 4 juin 2018.
- L. BARONIAN, « L'âge du nouveau taylorisme », *Revue de la régulation*, 2013, [en ligne] mis en ligne le 12 décembre 2013, <http://journals.openedition.org/regulation/10324>, consulté le 17 août 2017.
- P. BARRAU, « Du CHS au CHSCT de 1947 à 1997, origine, évolution et limites d'une institution », *Cahiers de l'IRT*, n° spécial « Actes du Colloque, Aubagne, 15 décembre 1997 », 1999, p. 19.
- J. BARTHÉLÉMY, « Note sous CJCE, 3 octobre 2000, n° C-303/98, *SIMAP* », *Droit social*, 2001, 76.
- J. BARTHÉLÉMY, « Numérique, civilisation du savoir et définition du temps de travail », *Droit social*, 2018, p. 372.
- B. BASTARD, L. CARDIA-VONÈCHE et V. GONIK, « Judicialisation et déformalisation. Le « Groupe H » et le traitement institutionnel du harcèlement psychologique », *Droit et société*, n° 53, 2003, p. 185.
- S. BÉAL, A. FERREIRA et O. RAULT, « Le CHSCT : une instance en devenir », *JSL*, 2007, 212.
- C. BÉGUIN, « La production d'un certificat médical dans un contentieux social », *JSL*, 2004, 204.
- F. BELLIVIER et C. NOIVILLE, « Pour une réhabilitation des seuils en droit de la santé et de l'environnement », *Cahiers Droit, Sciences & Technologies*, 2014, p. 107.
- F. BEN MRAD, « Équité, neutralité, responsabilité. À propos des principes de la médiation », *Négociations*, n° 5, 2006, p. 51.
- J.-M. BÉRAUD, « Protéger qui exactement ? Le tentateur ? Le sportif amateur ? Le travailleur ? », *Droit social*, 2013, p. 197.
- E. BERBER, « Controverse sur l'agrément d'experts CHSCT », *Santé & travail*, n° 78, avril 2012.
- N. BERLAND, « Le *benchmarking* : une idée neuve ? », *Entreprises et histoire*, 1996, p. 154.
- P. BERLIOZ, « Droit souple ou droit dur, un (non) choix lourd de conséquences », *Revue des sociétés*, 2018, p. 644.
- L. BERLIVET, « Les ressorts de la « biopolitique » : « dispositifs de sécurité » et processus de « subjectivation » au prisme de l'histoire de la santé », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 60-4/4 bis, 2013, p. 97.
- J. BERTILLON, « De la morbidité et de la mortalité par profession », *Journal de la société statistique de Paris*, n° 33, 1892, p. 341.

- J. BESIERRE, « L'activité de l'inspection du travail dans un contexte de fortes évolutions », *Droit social*, 2011, p. 1021.
- X. BIOY, « Le tabagisme est un domaine propice au développement de nouveaux principes relatifs aux libertés », *D.*, 2006, p. 124.
- X. BIOY, « Le traitement contentieux de la santé en droit constitutionnel », *RDSS*, 2013, p. 45.
- C. BLANVILLAIN, « L'obligation de sécurité de résultat est morte ! Vive l'obligation de sécurité ! », *RDT*, 2019, p. 173.
- M. BLATMAN, « Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques », *Droit social*, 2005, p. 960.
- E. BLEDNIAK, « Le conseil social et économique (CSE) : la lettre n'honore pas les promesses », *SSL*, 2017, 1782.
- D. DE BLIC, « De la Fédération des mutilés du travail à la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés. Une longue mobilisation pour une « juste et légitime réparation » des accidents du travail et des maladies professionnelles », *REAS*, 2008, p. 119.
- F. BOCQUILLON, « Harcèlement moral au travail : une loi en trompe-l'œil ? », *Droit ouvrier*, 2002, p. 278.
- O. BOIRAL, « Certifier la bonne conduite des entreprises », *RIT*, n° 142, 2003, p. 345.
- T. BOMPARD, « Comparaison du contentieux des droits de retrait et au respect de la vie personnelle en droit du travail », *La Revue des droits de l'homme*, 2012, [en ligne] mis en ligne le 30 juin 2012, <http://revdh.revues.org/149>, consulté le 30 septembre 2016.
- J.-P. BONAFÉ-SCHMITT, « Quelques notes sur un aspect particulier de l'expertise : la fonction de traduction » in, *Situations d'expertise et socialisation des savoirs*, CRESAL, Saint-Etienne, 1985, p. 145-150.
- J.-P. BONAFÉ-SCHMITT, « L'expression des salariés et l'action syndicale », *Droit social*, 1986, p. 111.
- M. BONNECHÈRE, « Expression des travailleurs sur les conditions et l'organisation du travail : un droit à saisir », *Droit ouvrier*, 1982, p. 461.
- M. BONNECHÈRE, « L'inspecteur du travail et la prévention du licenciement des salariés déclarés inaptes à leur emploi », *Droit ouvrier*, 1993, p. 1.
- M. BONNECHÈRE, « Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail », *Droit ouvrier*, 1994, p. 180.
- M. BONNECHÈRE, « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Droit ouvrier*, 2003, p. 453.
- E. BONNET, « Les « visions indigènes » de la qualité. À propos de l'appropriation de la démarche qualité dans l'industrie », *Revue d'économie industrielle*, n° 75, 1996, p. 77.
- P. BONTE, « Faits techniques et valeurs sociales : quelques directions de recherche », *Techniques & Cultures*, 1985, [en ligne] mis en ligne le 25 janvier 2006, <https://journals.openedition.org/tc/951>, consulté le 17 décembre 2017.
- G. BORENFREUND, « La fusion des institutions représentatives du personnel », *RDT*, 2013, p. 608.
- G. BORENFREUND, « La notion d'établissement distinct à la croisée des chemins », *RDT*, 2011, p. 24.
- G. BORENFREUND, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Droit social*, 1991, p. 685.
- G. BORENFREUND, « La résistance du salarié à l'accord collectif : l'exemple des accords dérogatoires », *Droit social*, 1990, p. 626.
- G. BORENFREUND, « Le comité d'entreprise : nouveaux enjeux », *RDT*, 2015, p. 17.
- G. BORENFREUND, « Les rapports de l'accord collectif avec la loi et le contrat de travail », *RDT*, 2016, p. 781.
- G. BORENFREUND et M.-A. SOURIAU, « Les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective », *Droit social*, 2003, p. 72.

- M. BORGETTO, « La santé dans l'histoire constitutionnelle française », *RDSS*, 2013, p. 9.
- A. BORZEIX *et* D. LINHART, « La participation : un clair-obscur », *Sociologie du travail*, n° 30-1, 1988, p. 37.
- B. BOSSU, « La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire », *Droit social*, 1995, p. 26.
- B. BOUBLI, « La délégation de pouvoirs depuis la loi du 6 décembre 1976 », *Droit social*, 1977, p. spé. 82.
- B. BOUBLI, « Le recours à la main-d'oeuvre extérieure », *Droit social*, 2009, p. 806.
- V. BOUCHARD, « Des pouvoirs de police judiciaire de l'inspecteur du travail », *RSC*, 2005, p. 273.
- P. BOUFFARTIGUE *et* B. GIRAUD, « Le CHSCT et le droit à l'expertise : recours et usages », *La Revue des Conditions de Travail*, 2017, p. 62.
- P. BOUFFARTIGUE, V. DUFLLOT *et* B. GIRAUD, « À quoi servent les expertises "RPS" auprès des CHSCT ? », 2016, [en ligne], halshs-01373664, consulté le 27 juin 2018.
- D. BOULLET, « La politique de l'environnement industriel en France (1960-1990). Pouvoirs publics et patronat face à une diversification des enjeux et des acteurs », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 113, 2012, p. 155.
- D. BOULMIER, « Contentieux individuels de travail et conciliation/médiation : état des lieux (dégradé!) », *Droit social*, 2012, p. 121.
- A. BOURDIN, « La modernité du risque », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 114, 2003, p. 5.
- F. BOURILLON, « La loi du 13 avril 1850 ou lorsque la Seconde République invente le logement insalubre », *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, n° 20-21, 2000, p. 117.
- A. BOUSIGUES, « Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse », *Droit social*, 1991, p. 279.
- C. BOUTY, « Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile », *Droit social*, 2002, p. 695.
- B. BOYER, « Bilan sur l'application de la loi sur l'expression des salariés au 15 mai 1983 », *Droit social*, 1983, p. 445.
- S. BRIMO, « L'inspecteur du travail, autorité administrative et médecin malgré lui », *RDSS*, 2015, p. 1031.
- P. BROCHETON *et* P.-Y. VERKINDT, « Théorie et pratique du compte personnel de prévention de la pénibilité », *Cah. Soc.*, n° 271, 2015, p. 117.
- C. BROSSARD, « Le profil des premiers bénéficiaires de la retraite pour incapacité permanente liée à une carrière pénible (loi de 2010) », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 133.
- P. BRUN, « Causalité juridique et causalité scientifique », *RLDC*, 2007, p. 2630.
- A.-S. BRUNO, « Les racines de la retraite pour pénibilité. Les dispositifs de compensation de l'usure au travail en France (de la fin du XIX^e siècle aux années 1980) », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 35.
- A. BUGADA, « Fumer nuit gravement à l'emploi », *Droit social*, 1996, p. 679.
- A. BUGADA, « L'influence du droit de l'environnement sur le droit du travail », *SSL*, 2005, 1232.
- A. BUGADA, « La loi Bachelot du 30 juillet 2003 et la protection du personnel dans les entreprises à risque », *JCP E*, 2005, 30.
- A. BUGADA, « Pas de rupture judiciaire d'un contrat de travail à la demande d'un tiers », *JCP S*, 2010, 1051.
- L. BUGAND *et* G. TROUILLER, « Quelle prise en compte de la pénibilité par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives d'entreprise portant sur la prévention ? », *Revue de l'IREs*, n° 79, 2013, p. 35.
- P. CAILLAUD, « Déclin ou renouveau des professions ? Une notion sous les feux de l'actualité juridique », *Droit social*, 2016, p. 100.
- P. CAILLAUD, « Les avatars de la notion de compte en droit du travail », *Droit social*, 2016, p. 806.

- G. CAIRE, « La situation sociale. Inquiétude sociale », *Droit social*, 1975, p. 239.
- R. CANU et F. COCHOY, « La loi de 1905 sur la répression des fraudes : un levier décisif pour l'engagement politique des questions de consommation ? », *Sciences de la société*, n° 62, 2004, p. 69.
- F. CANUT, « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique », *Droit social*, 2010, p. 379.
- F. CANUT, « L'emploi de reclassement », *Cab. soc.*, 2018, n° 305, p. 168.
- F. CANUT, « Contestations relatives à l'expertise décidée par le CHSCT : les apports de la loi Travail », *Cab. soc.*, 2017, n° 295, p. 219.
- M. CAPRON, « La responsabilité sociale d'entreprise », *Encyclopédie du développement durable*, 2009, [en ligne] mis en ligne le 28 juillet 2009, http://encyclopedie-dd.org/IMG/pdf_N_99_Capron.pdf, consulté le 13 mars 2016.
- J. CARANTON, « Mesurer le coût de la prévoyance sociale. Les mutualistes grenoblois et la gestion des retraites (1850-1914) », *Histoire & mesure*, n° XXX, 2015, p. 165.
- M. CARON et P.-Y. VERKINDT, « Inaptitude, invalidité, handicap : l'image du "manque" en droit social », *RDSS*, 2011, p. 862.
- M. CARON et P.-Y. VERKINDT, « L'effort humain. Regards sur la pénibilité », *D.*, 2011, p. 1576.
- M. CARON et P.-Y. VERKINDT, « Laisser sa chance à l'intelligence collective dans l'entreprise », *Droit social*, 2009, p. 425.
- A. CARRÉ, « Diagnostiquer le lien santé/travail : le CNOM peut-il y faire obstacle ? », *Cahiers SMT*, n° 31, 2016, p. 68.
- A. CARRÉ, « Indépendance ... disent-ils ! », *Cahiers SMT*, n° 20, 2005, p. 69.
- A. CARRÉ, « Le fonctionnement de la médecine d'entreprise : l'affaire du docteur Ellen Imbernon », *Cahiers SMT*, n° 10, 1997, p. 39.
- A. CARRÉ et D. HUEZ, « Vers une médecine de sélection médicale de la main-d'œuvre ? », *SSL*, 2014, 1658.
- L. CASAUX-LABRUNÉE, « La liberté de se réconcilier » in M. BADEL et S. SANA-CHAILLÉ DE NÉRÉ (dir.), *Des liens et des droits. Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde*, Dalloz, Paris, 2015, p. 597-608.
- L. CASAUX-LABRUNÉE, « Le droit à la santé » in R. CABRILLAC (dir.), *Libertés et droits fondamentaux*, Dalloz, Paris, 2019, p. 1051-1086.
- R. CASTEL, « Savoirs d'expertise et production de normes » in F. CHAZEL et J. COMMAILLE (dir.), *Normes juridiques et régulation sociales*, LGDJ, coll. « Droit & société », Paris, 1994, p. 177-188.
- N. CATALA, « De la responsabilité pénale des chefs d'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité au travail », *JCP E*, 1976, II, 12010.
- T. CAYET, P.-A. ROSENTAL et M. THÉBAUD-SORGER, « How international organisations compete : occupational safety and health at the ILO, a diplomacy of expertise », *Journal of modern european history*, n° 7, 2009, p. 265.
- O. CAYLA, « La qualification ou la vérité du droit », *Droits*, n° 18, 1993, p. 3.
- J.-F. CÉSARO, « Les sanctions pénales de l'insécurité », *Droit social*, 2007, p. 729.
- A. CHABROL, « Souffrance au travail : les dérives du « ticket psy » », *médecins*, n° 5, mai – juin 2009, p. 22.
- A. CHAIGNEAU et T. PASQUIER, « Capital, travail et entreprise numérique » in, *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 2018, p. 186-204.
- Y. CHALARON, « À propos de l'établissement » in, *Analyse juridique et valeurs en droit social. Etudes offertes à Jean Pélissier*, Dalloz, Paris, 2004, p. 153.
- V. CHAMPEIL-DESPLATS, « L'affirmation des droits fondamentaux : quelles significations ? Quelles conséquences ? », *Les Cahiers français*, 2010, p. 19.

- V. CHAMPEIL-DESPLATS, « Production et sens des principes : relecture analytique », *Diritto & questioni pubbliche*, n° 11, 2011, p. 39.
- C. CHARBONNEAU et F.-J. PANSIER, « Commentaire de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (11 et 12^e parties) », *LPA*, n° 26, 2002, p. 6.
- A. CHATRIOT, P. FRIDENSON et E. PEZET, « La réduction du temps de travail en France entre réglementation tutélaire et négociation encadrée (1814-1978) », *Revue de l'IREES*, n° 42, 2003, p. 9.
- P. CHAUMETTE, « Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail », *Droit social*, 1992, p. 337.
- P. CHAUMETTE, « L'activation du lien réparation-prévention », *Droit social*, 1990, p. 724.
- P. CHAUMETTE, « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié », *Droit social*, 1983, p. 425.
- P. CHAUMETTE, « Le contentieux pénal : entre répression et réparation, les nouveaux contours de la responsabilité », *Droit ouvrier*, 2003, p. 109.
- P. CHAUMETTE, « Le Juge et les experts du comité d'entreprise : comparaison des situations respectives de l'expert en technologie et du médecin du travail », *Droit et Société*, n° 6, 1987, p. 243.
- F. CHAUMON, « Le sujet du droit n'est pas le sujet de la psychanalyse », *Vie sociale et traitements*, n° 84, 2004.
- Y. CHAUVY, « Retrait d'une situation de travail », *RJS*, 1996/5, p. 322.
- L. CHAVROT, « Conditions de travail. Un accord pour rien ? », *Le Peuple*, n° 963, 1975, p. 3.
- N. CHENEVOY, « La pénibilité : changement de logique », *Gaz. Pal.*, n° 171, 2014, p. 15.
- J.-Y. CHEVALLIER, « Bon sens et sens de l'histoire, ou les leçons d'une histoire de bon sens en matière d'accident du travail et de responsabilité pénale des chefs d'entreprise » in, *Mélanges en l'honneur d'Henri Blaise*, Economica, Paris, 1995, p. 111-123.
- C. CHEVRET-CASTELLANI, « La médiatisation du burn out dans la presse écrite », *Questions de communication*, n° 31, 2017, p. 335.
- F. CHOPIN, « Le télétravail en 2018 : quels enjeux ? », *Gaz. Pal.*, n° 20, 2018, p. 59.
- Y. CLOT, « Clinique du travail et clinique de l'activité », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 1, 2006, p. 165, 1.
- F. COCHET, « L'expertise du CHSCT au lendemain de la loi du 14 juin 2013 », *Droit social*, 2013, p. 733.
- F. COCHET, « La qualité de vie au travail : construire un processus de réponse à la crise du travail », *Droit social*, 2015, p. 143.
- F. COCHOY, « De l'« AFNOR » à « NF », ou la progressive marchandisation de la normalisation industrielle », *Réseaux. Communication – Technologie – Société*, 2000, p. 63.
- F. COCHOY, J.-P. GAREL et G. DE TERSSAC, « Comment l'écrit travaille l'organisation : le cas des normes ISO 9000 », *Revue française de sociologie*, n° 39, 1998, p. 197.
- A. COCQUEBERT et L. JUBERT, « Le CPA : un compte entre droit du travail et droit de la protection sociale », *RDT*, 2016, p. 551.
- P. COEFFARD et A. THOUVENIN, « La promotion du télétravail », *JCP S*, 2018, 1334.
- A. COEURET, « La responsabilité en droit pénal du travail : continuité et rupture », *RSC*, 1992, p. 475.
- A. COEURET, « Les titulaires du pouvoir disciplinaire », *Droit social*, 1998, p. 25.
- A. COEURET, « Généralisation de la responsabilité pénale des personnes morales. Son impact en droit du travail », *RJS*, 2006/11, p. 843.
- A. COEURET, « La responsabilité pénale en droit pénal du travail : vers un nouvel équilibre entre personnes physiques et personnes morales » in M. DAURY-FAUVEAU et M. BENILLOUCHE (dir.), *Dépénalisation de la vie des affaires et responsabilité pénale des personnes morales*, PUF, coll. « CEPRISCA », Paris, 2010, p. 101.

- A. COEURET, « Le droit pénal du travail depuis la recodification du Code du travail », *SSL*, 2010, 1472.
- A. COEURET, « La mise en place négociée du comité social et économique », *Droit social*, 2019, p. 378.
- A. COEURET, « La qualité du responsable pénal dans les dispositions du code du travail » *in*, *Mélanges en l'honneur du Professeur Jacques-Henri Robert*, LexisNexis, Paris, 2012, p. 121-135.
- A. COEURET et F. DUSQUENNE, « Un aspect de la représentation élue du personnel dans l'entreprise après l'ordonnance du 22 septembre 2017 : l'hypothèse du fractionnement en établissements distincts », *RJS*, 2018/5, p. 363.
- M. COINTEPAS, « Les origines du CHSCT (1926-1947) », *Cahiers du Chatefp*, n° 5, 2001, p. 3.
- M. COINTEPAS, « Les CHS des années 50 et 60 vus par les inspecteurs du travail », *Cahiers du Chatefp*, n° 5, 2001, p. 13.
- J. COLONNA et V. RENAUX-PERSONNIC, « Conduites addictives en entreprise », *Les Cahiers du DRH*, n° 232, 1^{er} juin 2016.
- J. COMMAILLE, « De la femme «mineure» à la femme «majeure» » *in*, *Familles sans justice ? Le droit et la justice face aux transformations de la famille*, Le Centurion, coll. « Justice humaine », Paris, 1982, p. 65-90.
- C. DE COPPET, « Les partenaires sociaux négocieront sur une réforme de la gouvernance des SST », *SSL*, 2009, 1406.
- D. CORRIGNAN-CARSIN, « L'obligation de sécurité du salarié » *in*, *Les droits et le Droit. Mélanges dédiés à Bernard Bouloc*, Dalloz, Paris, 2006, p. 233-248.
- D. CORRIGNAN-CARSIN, « Tests salivaires : conditions de dépistage de produits illicites en milieu de travail », n°6, 148, 2017.
- A. COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, n° 6, 2002, p. 1521.
- A. COTTEREAU, « Prévoyance des uns, imprévoyance des autres. Questions sur les cultures ouvrières, face aux principes de l'assurance mutuelle, au XIX^e siècle », *Prévenir*, n° 9, 1984, p. 57.
- A. COTTEREAU, « Usure au travail : interrogations et refoulements », *Le Mouvement Social*, n° 124, 1983, p. 3.
- J.-B. COTTIN, « Le rôle du CHSCT dans la procédure de licenciement collectif pour motif économique », *Cab. soc.*, n° 256, 2013, p. 430.
- J.-B. COTTIN et E. LAFUMA, « CHSCT : quel contrôle de l'expertise ? », *RDT*, 2013, p. 379.
- A. COURRÈGES, « Le contentieux de la modification des tableaux des maladies professionnelles liées à l'amiante », *Droit social*, 2009, p. 201.
- P. COURSIER, « 2013-2014 : de quelle réforme des retraites parlons-nous ? », *Gaz. Pal.*, n° 07, 2014, p. 15.
- P. COURSIER, « La réforme des retraites et les situations d'incapacité au travail », *JCP S*, 2010, 1524.
- F. COUTAREL, F. DANIELLOU et B. DUGUÉ, « La prévention des troubles musculo-squelettiques : quelques enjeux épistémologiques », *Activités*, 2-1, 2005, [en ligne] mis en ligne le 02 avril 2005, <http://journals.openedition.org/activites/1550>, consulté le 18 août 2018.
- T. COUTROT, « Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France », *Travail et emploi*, n° 117, 2009, p. 25.
- G. COUTURIER, « L'ambivalence des rapports entre contrat de travail et convention collective », *SSL*, 2012, 1534.
- G. COUTURIER, « La faute lourde du salarié », *Droit social*, 1991, p. 105.
- R. CRESPIN, D. LHUILIER et G. LUTZ, « Les fonctions ambivalentes de l'alcool en milieu de travail : bon objet et mauvais objet », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, n° 107, 2015, p. 375.
- R. CRESSWELL, « Technologie culturelle », *in* *Encyclopaedia universalis*.

- P. CRISTOFALO, « Dynamiques et limites de l'autonomisation de l'expertise auprès des CHSCT », *La Revue de l'Ires*, n° 74, 2012, p. 127.
- P. CRISTOFALO, « L'institutionnalisation d'une fonction d'expertise et de conseil auprès des élus du personnel », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 126, 2009, p. 81.
- J.-P. L. CROM, « La prévention des risques professionnels : quelques repères historiques », *SSL*, 2014, 1655.
- J.-L. CROZAFON, « La santé au travail : nouveaux enjeux, nouveau cadre réglementaire », *JCP S*, 2013, 1245.
- D. CRU, « Le mal-être au travail, comment intervenir ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 5, 2001, p. 57.
- B. DABOSVILLE, « Les représentants de proximité : à la recherche des traits caractéristiques d'une nouvelle figure de représentants du personnel », *RDT*, 2019, p. 387.
- E. DAOUD et S. SFOGGIA, « Lanceurs d'alerte et entreprises : les enjeux de la loi « Sapin II », *AJ Pénal*, 2017, p. 71.
- B. DARGELOS, « Une spécialisation impossible. L'émergence et les limites de la médicalisation de la lutte antialcoolique en France (1850 – 1940) », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 156-157, 2005, p. 52.
- P. DAVEZIES, « L'aptitude médicale dans le système français de santé au travail : origine, interrogations et débats », *Médecine du travail & Ergonomie*, n° XLIV, 2007, p. 73.
- P. DAVEZIES, « Médecine d'expertise, médecine du travail, médecine d'entreprise », *Archives des maladies professionnelles*, n° 58, 1997, p. 14, 1-2.
- F. DEBORD et J.-F. PAULIN, « La santé au confluent du droit du travail et du management », *SSL*, 2013, suppl. 1576.
- N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Les fonctions du compte épargne-temps », *Droit social*, 1998, p. 547.
- M. DEGUERGUE, « Responsabilités et exposition aux risques de cancer », *RDSS*, 2014, p. 137.
- A. DEJEAN DE LA BÂTIE, « La pénible réforme de la pénibilité », *Les Cahiers du DRH*, 2014, 215.
- C. DEJOURS, « Effets de la désorganisation des collectifs sur le lien... à la tâche et à l'organisation », *Revue de psychothérapie psychanalytique de groupe*, n° 61, 2013, p. 11.
- C. DEJOURS, « La folie de la norme : de la norme à la crise », *Le présent de la psychanalyse*, n° 2, 2019, p. 121.
- C. DEJOURS, « La psychodynamique du travail face à l'évaluation : de la critique à la proposition », *Travailler*, n° 25, 2011, p. 15.
- C. DEJOURS, « Organisation du travail – Clivage – Aliénation », *Travailler*, n° 28, 2012, p. 149.
- C. DEJOURS et P.-A. ROSENTAL, « La souffrance au travail a-t-elle changé de nature ? », *RDT*, 2010, p. 9.
- C. DE LA GARZA, « L'intégration de la sécurité lors de la conception de machines à risques pour les opérateurs : comparaison de logiques différentes de conception », *PISTES*, 7-1, 2005, [en ligne] mis en ligne le 01 février 2005, <http://journals.openedition.org/pistes/3251>, consulté le 31 octobre 2018.
- M. DEL SOL, « L'intermédiation de la relation salariale : de nouvelles modalités pour de nouveaux enjeux », *JCP S*, 2005, 1314.
- M. DEL SOL, « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », *RDSS*, 2013, p. 868.
- Y. DELBREL, « La loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures : de la législation industrielle au droit du travail », *Droit social*, 2019, p. 334.
- J. DELGA, « Ethique, éthique d'entreprise, éthique du gouvernement d'entreprise », *D.*, 1999, p. 397.
- J. DELGA et A. RAJKUMAR, « Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine », *Droit ouvrier*, 2005, p. 161.

- M.-O. DÉPLAUDE, « Codifier les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l'expertise médicale », *Revue française de science politique*, n° 53, 2003, p. 707.
- I. DESBARATS, « Alertes, codes et chartes éthiques à l'épreuve du droit français », *D.*, 2010, p. 548.
- I. DESBARATS, « CHSCT : encore des marges de progrès », *SSL*, 2017, 1765.
- I. DESBARATS, « De l'entrée de la RSE dans le code civil », *Droit social*, 2019, p. 47.
- I. DESBARATS, « De la normalisation en matière sociale », *LPA*, n° 140, 2013, p. 4.
- I. DESBARATS, « La compétence environnementale du CHSCT : réalité ou utopie ? », *SSL*, 2008, 1292.
- I. DESBARATS, « Représentation du personnel dans l'entreprise : avancées, reculs ou « statut quo » ? Regards sur la loi Rebsamen du 17 août 2015 », *Droit social*, 2015, p. 853.
- I. DESBARATS, « Vers un droit français de la responsabilité sociétale des entreprises ? », *SSL*, 2009, 1391.
- S. DESMOULIN-CANSELIER, « La réforme de la médecine du travail à la lumière des risques collectifs et incertains », *RDSS*, 2010, p. 604.
- S. DESMOULIN ET G. CANSELIER, « Les incertitudes scientifiques et la protection de la santé des travailleurs : l'exemple des nanoparticules manufacturées et des nanomatériaux » in J. Larrieu (dir.), *Qu'en est-il du droit de la recherche ?*, PUT, coll. « Les Travaux de l'IFR Mutation des normes juridiques », Toulouse, p. 325-349.
- M. DESPAX, « De l'accord à la loi », *Droit social*, 1987, p. 184.
- M. DETCHESSAHAR, « Santé au travail. Quand le management n'est pas le problème, mais la solution », *Revue française de gestion*, n° 214, 2011, p. 89, 5.
- J.-C. DEVINCK, « La lutte contre les poisons industriels et l'élaboration de la loi sur les maladies professionnelles », *Sciences Sociales et Santé*, 2010, p. 65.
- J.-C. DEVINCK ET P.-A. ROSENTAL, « "Une maladie sociale avec des aspects médicaux" : la difficile reconnaissance de la silicose comme maladie professionnelle dans la France du premier XX^e siècle », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 56-1, 2009, p. 99.
- R. DHOQUOIS, « Droit du travail : protection de la productrice ou protection de la reproductrice ? L'exemple de la loi du 2 novembre 1892 ou le discours des hommes sur les raisons des lois spécifiques pour les femmes au travail », *Actes. Cahiers d'action juridique trimestriels*, n° 16, 1977, p. 15.
- J. DIONNE-PROULX ET G. LAROCHELLE, « Éthique et gouvernance d'entreprise », *Management & Avenir*, n° 32, 2010, p. 36, 2.
- J. DIRRINGER, « Les voies vers une démocratie sociale et environnementale ou l'illusion procédurale ? », *Droit social*, 2015, p. 326.
- E. DOCKÈS, « Notion de contrat de travail », *Droit social*, 2011, p. 546.
- B. DORÉMUS, « Penser la relation « santé-travail » : remarques sur l'émergence d'un nouveau paradigme », *RDSS*, 2012, p. 706.
- L. DRIGUEZ, « Les obligations du décideur public en matière de santé et de sécurité des travailleurs en cas d'incertitude scientifique », *RDSS*, 2010, p. 616.
- S. DUCROCQ ET D. JOSEPH, « L'information des salariés et de leurs représentants en matière de risques », *SSL*, 2005, 1232.
- M.-A. DUJARIER, « Droit du travail ou droit du salariat ? », *Droit social*, 2018, p. 242.
- F. DUMONT, « Les transformations du droit des temps de travail et de repos », *JCP S*, 2015, 1244.
- A. DUPAYS, « Le compte épargne-temps devient plus attractif », *SSL*, 2009, 1389.
- J.-J. DUPEYROUX, « Centenaire de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Un deal en béton ? », *Droit social*, 1998, p. 631.
- C. DURAND ET N. FERRÉ, « Responsabilité des employeurs et financement des maladies professionnelles », *PISTES*, 2016, [En ligne], mis en ligne le 01 mai 2016, consulté le 06 juillet 2018. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/4635> ; DOI : 10.4000/pistes.4635

- P. DURAND, « Les fonctions publiques de l'entreprise privée », *Droit social*, 1945, p. 246.
- R. DWORKIN, « Le modèle de la règle I » in, *Prendre les droits au sérieux*, PUF, Paris, 1995, p. 69-107.
- S. DYENS, « Le lanceur d'alerte dans la loi « Sapin 2 » : un renforcement en trompe-l'œil », *AJ Collectivités territoriales*, 2017, p. 127.
- B. EDELMAN, « La dignité de la personne humaine, un concept nouveau », *D.*, 1997, p. 185.
- M. EDEN et L. HANOË, « Déréaliser le travail pour tuer l'emploi. Un exemple d'évaluation de la charge de travail dans un projet de restructuration », *Agone*, n° 62, 2018, p. 85.
- P. EGÉA, « Les formes constitutionnelles de la santé », *RDSS*, 2013, p. 31.
- R. ENCINAS DE MUNAGORRI, « La communauté scientifique est-elle un ordre juridique ? », *RTD civ.*, 1998, p. 247.
- R. ENCINAS DE MUNAGORRI, « Le rôle de l'expert dans la formation de la décision de justice », *AJDA*, 2014, p. 1377.
- P. ESMEIN, « Le fondement de la responsabilité contractuelle rapprochée de la responsabilité délictuelle », *RTD civ.*, 1933, p. 627.
- P. ESMEIN, « Remarques sur de nouvelles classification des obligations » in, *Études de droit civil à la mémoire de Henri Capitant*, Dalloz, Paris, 1939, p. 235-240.
- A. FABRE, « L'obligation de sécurité du salarié ou l'histoire d'une fausse autonomie », *SSL 2014, suppl.* 1655.
- A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *Droit social*, 2018, p. 547.
- A. FABRE, « Les atteintes aux droits fondamentaux des salariés sont-elles solubles dans une somme d'argent ? » in, *Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 2018, p. 303-325.
- D. FABRE, « Les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux exécutés dans un établissement par une entreprise extérieure », *JCP E*, 1992, 169.
- S. FANTONI-QUINTON, « L'évolution du temps de travail et les enjeux relatifs à la santé des salariés », *Droit social*, 2010, p. 395.
- S. FANTONI-QUINTON, « Le délai d'instruction des maladies professionnelles : vers une banalisation de son contournement ? », *RDSS*, 2009, p. 345.
- S. FANTONI-QUINTON, « Le rapport Lecocq, une opportunité pour repenser la place du médecin du travail dans le système de santé au travail de demain », *Droit social*, 2019, p. 160.
- S. FANTONI-QUINTON, « Le système de santé au travail pourrait-il exister sans (in) aptitude ? », *Droit social*, 2013, p. 1023.
- S. FANTONI-QUINTON, « Transformations technologiques et la santé des salariés », *SSL*, 2005, 1232.
- S. FANTONI-QUINTON et C. CZUBA, « Compte pénibilité, un virage manqué pour la prévention ? », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 55.
- S. FANTONI-QUINTON et J. QUANDALLE-BERNARD, « La pénibilité au travail : un concept à géométrie (très) variable », *RDSS*, 2012, p. 163.
- S. FANTONI-QUINTON et J. SAISON, « Le système de santé au travail est-il une exception au système de santé français ? », *RDSS*, 2014, p. 217.
- S. FANTONI-QUINTON et P.-Y. VERKINDT, « Les chausse-trappes du nouvel encadrement de la décision d'inaptitude », *SSL*, 2017, 1752.
- S. FANTONI-QUINTON et P.-Y. VERKINDT, « Obligation de résultat en matière de santé au travail », *Droit social*, 2013, p. 229.
- S. FANTONI et P.-Y. VERKINDT, « Charge de travail et qualité de vie au travail », *Droit social*, 2015, p. 106.
- F. FAVENNEC-HÉRY, « L'information du comité d'entreprise », *JCP S*, 2015, 1164.
- F. FAVENNEC-HÉRY, « L'obligation de sécurité du salarié », *Droit social*, 2007, p. 687.

- F. FAVENNEC-HÉRY, « L'organisation du temps de travail au service de l'emploi », *Droit social*, 1996, p. 20.
- F. FAVENNEC-HÉRY, « Le temps de repos : une nouvelle approche de la durée du travail », *RJS*, 1999, p. 819, 12.
- F. FAVENNEC-HÉRY, « Qualité de vie au travail et temps de travail », *Droit social*, 2015, p. 113.
- F. FAVENNEC-HÉRY, « Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle », *Droit social*, 2010, p. 23.
- F. FAVENNEC-HÉRY, « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », *Droit social*, 2013, p. 250.
- F. FAVENNEC-HÉRY, « Vers l'autoréglementation du temps de travail dans l'entreprise », *Droit social*, 2005, p. 794.
- N. FERRÉ, « Les cancers professionnels et la sanction pénale », *RDT*, 2008, p. 583.
- N. FERRÉ, « Retour sur le CHSCT et son droit à l'expertise », *RDT*, 2016, p. 629.
- N. FERRÉ, « Le droit des salariés malades : entre maintien dans l'entreprise, inaptitude et éviction (ou mise à l'écart) », *Sciences sociales et santé*, vol. 32, 2014, p. 107.
- J.-P. FOEGLE, « Lanceur d'alerte ou « leaker » ? Réflexions critiques sur les enjeux d'une distinction », *La Revue des droits de l'homme*, 2016, [en ligne] mis en ligne le 6 juillet 2016, <http://journals.openedition.org/revdh/2367>, consulté le 2 juin 2018.
- J.-B. FRESSOZ, « Circonvenir les *circumfusa*. La chimie, l'hygiénisme et la libéralisation des « choses environnantes » : France, 1750-1850 », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 56-4, 2009, p. 39.
- J.-B. FRESSOZ, « L'émergence de la norme technique de sécurité en France vers 1820 », *Le Mouvement Social*, n° 249, 2014, p. 73.
- P. FRIDENSON, « Un tournant taylorien de la société française (1904-1918) », *Annales ESC*, n° 42, 1987, p. 1031.
- R. FRONTARD, « Histoire de la norme », *Culture technique*, n° 29, 1994, p. 19.
- C. FROUIN, « Harcèlement moral : le médecin du travail peut attester de la détérioration de l'état de santé du salarié », *Cah. soc.*, n° 114, 2014, p. 553.
- C. FROUIN, « La responsabilité déontologique du médecin du travail », *Cah. soc.*, 2014, p. 655.
- C. FROUIN et N. CHENEVOY, « Les nouvelles obligations des entreprises en matière de prévention de la pénibilité », *Gaz. Pal.*, n° 13, 2015, p. 23.
- C. FROUIN et V. ROCHE, « Les commissions du comité social et économique », *JCP S*, 2018, 1316.
- N. GACIA, « La gestion préventive des risques en matière de sécurité et de santé au travail », *JCP S*, 2009, 1110.
- S. GACON, « *Cantines et alimentation au travail : une approche comparée, du milieu du XIX^e siècle à nos jours* », *Le Mouvement Social*, n° 247, 2014, p. 3, 2.
- G. GALVEZ-BEHAR, « Jules-Louis Breton, artisan de la réparation », *Santé & travail*, juillet 2008.
- D. GARDES, « De Mister France à Koh Lanta, le travail dans tous ses états », *RDT*, 2013, p. 622.
- A. GARDIN, « La réforme des règles relatives à la santé au travail : entre ombres et lumières », *RJS*, 2017/4, p. 275.
- A. GARDIN, « Le droit de retrait du travailleur : retour sur quelques évolutions marquantes », *RJS*, 2009/8-9, p. 599.
- A. GARDIN, « Le secret et le médecin du travail », *Droit ouvrier*, 2015, p. 401.
- A. GARDIN, « Santé et sécurité au travail et fusion des IRP : quelles adaptations par la négociation ? », *RJS*, 2018/6, p. 467.
- A. GARDIN, « Temps de travail et temps familial : vers une articulation des temps », *Revue des politiques sociales et familiales*, 2003, p. 35.

- J.-M. GASSER, « Le droit de retrait dans le secteur privé », *RJS*, 2006/6, p. 463.
- F. GAUDU, « Entre concentration économique et externalisation : les nouvelles frontières de l'entreprise », *Droit social*, 2001, p. 471.
- F. GAUDU, « La notion juridique d'emploi en droit privé », *Droit social*, 1987, p. 414.
- F. GAUDU, « Les notions d'emploi en droit », *Droit social*, 1996, p. 569.
- B. GAURIAU, « Les sanctions civiles de l'insécurité », *Droit social*, 2007, p. 719.
- J. GAUTIÉ, N. MAGGI-GERMAIN et C. PEREZ, « Fondements et enjeux des "comptes de formation" : les regards croisés de l'économie et du droit », *Droit social*, 2015, p. 169.
- F. GÉA, « La réforme de l'information et de la consultation du comité d'entreprise », *Droit social*, 2013, p. 717.
- F. GÉA, « Le droit du travail est-il soluble dans le harcèlement moral ? », *RRJ – Droit prospectif*, 2007, p. 855.
- F. GÉA, « Les soubassements de la réforme », *RDT*, 2017, p. 593.
- P.-P. V. GEHUCHTEN, « Intérêt de l'entreprise, expertise et contrôle juridictionnel », *Droit et société*, 1987, p. 225.
- J. GHESTIN, « Normalisation et contrats » in, *Le droit des normes professionnelles et techniques*, Bruylant, Bruxelles, 1985, p. 485.
- M. GIACOPELLI-MORI, « La délégation de pouvoirs en matière de responsabilité pénale du chef d'entreprise », *RSC*, 2000, p. 525.
- M. GILLES, « Des chiffres pour quels usages ? Tensions autour des statistiques de santé au travail », *Terrains & travaux*, n° 28, 2016, p. 131.
- T. GIOTTO et J. THOEMMES, « La capitalisation du temps de travail », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 59-69, 2015, p. 113.
- T. GIOTTO et J. THOEMMES, « Le compte épargne-temps : mieux vivre ou travailler plus ? », *Nouvelle revue du travail*, 11, 2017, [en ligne] mis en ligne le 3 novembre 2017, <http://journals.openedition.org/nrt/3279>, consulté le 4 mars 2019.
- B. GIRAUD, « Du soutien aux syndicats à l'appui au « dialogue social ». Une reconfiguration sous tension des relations entre cabinets d'experts et militants syndicaux », *Agone*, n° 62, 2018, p. 105.
- B. GIRAUD, « L'expertise entre arme de domination patronale et instrument de résistance syndicale. Les consultants dans les restructurations », *Agone*, n° 62, 2018, p. 7.
- O. GODARD et J. LOCHARD, « L'histoire de la radioprotection, un antécédent du principe de précaution », *CECO*, n° 995, 2005.
- E. GODELIER, « Le changement de l'entreprise vu par les sciences de gestion ou l'introuvable conciliation de la science et de la pratique », *Entreprises et histoire*, n° 35, 2004, p. 31.
- M. GOLLAC, « L'intensité du travail. Formes et effets », *Revue économique*, n° 56, 2005, p. 195.
- M. GOLLAC, « Les risques psychosociaux au travail : d'une « question de société » à des questions scientifiques. Introduction », *Travail et emploi*, n° 129, 2012, p. 5.
- M. GOLLAC et S. VOLKOFF, « *Citius, altius, fortius*. L'intensification du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 114, 1996, p. 54.
- A. GOUTTENOIRE et C. RADÉ, « Le mineur au travail : de l'incapacité civile à la capacité professionnelle » in M. BADEL et S. SANA-CHAILLÉ DE NÉRÉ (dir.), *Des liens et des droits. Mélanges en l'honneur de Jean-Pierre Laborde*, Dalloz, Paris, 2015, p. 675-690.
- L. GRARD, « RATP et SNCF face à la directive sur la promotion et l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs », *Rev. droit des transports*, n° 10, 2008, p. 30.
- L. GRATTON, « Révolution numérique et négociation collective », *Droit social*, 2016, p. 1050.
- F. GRÉGOIRE, « Renforcement des pouvoirs des agents de l'inspection du travail à compter du 1^{er} juillet 2016 », *JCP S*, 2016, act. 183.

- A. GRENARD, « Normalisation, certification : quelques éléments de définition », *Revue d'économie industrielle*, 1996, p. 45, 1.
- M. GRENIER-PEZÉ, « Le harcèlement moral : approche psychosomatique, psychodynamique, thérapeutique », *Droit ouvrier*, 2000, p. 186.
- M. GRÉVY, « Les procédures d'urgence », 2011, p. 764.
- B. GRIMONPREZ, « La compensation écologique d'après la loi « biodiversité » », *Droit et patrimoine*, n° 263, 2016.
- B. GRIMONPREZ, « Réparer le vivant : éthique de la compensation », *Revue juridique de l'environnement*, n° 42, 2017, p. 681.
- J. GRINSNIR, « L'appel à l'expert du CHSCT », *Droit ouvrier*, 1996, p. 15.
- J. GRINSNIR, « Sécurité et conditions de travail : le point sur les questions en évolution », *Droit ouvrier*, 1989, p. 335.
- T. GRÜNDLER, « Le juge et le droit à la protection de la santé », *RDSS*, 2010, p. 835.
- L. GRYNBAUM, « La certitude du lien de causalité en matière de responsabilité est-elle un leurre dans le contexte d'incertitude de la médecine ? », *D.*, 2008, p. 1928.
- S. GUEDES DA COSTA et E. LAFUMA, « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT*, 2010, p. 419.
- C. GUILLON, « Délit d'entrave au droit d'expertise et d'enquête : une décision symbolique », *JSL*, 2014, 368.
- G. GUILLE-ESCURRET, « Efficacité technique, efficacité sociale. Le technique est-il dans le social ou face à lui ? », *Techniques & Cultures*, 2003, [en ligne] mis en ligne le 13 juin 2006, <http://journals.openedition.org/tc/1414>, consulté le 30 septembre 2016.
- G. GUILLE-ESCURRET, « Retour aux modes de production, sans contrôle philosophique », *Techniques & Cultures*, 2003, [en ligne] mis en ligne le 18 mai 2006, <http://tc.revues.org/1484>, consulté le 04 octobre 2016.
- F. GUILLON et P. FRIMAT, « La médecine du travail est-elle menacée ? », *RDT*, 2011, p. 86.
- F. GUIOMARD, « La recevabilité des preuves produites pour soi-même », *RDT*, 2013, p. 781.
- F. GUIOMARD, « La recomposition des solidarités : les mutations de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage », *RDSS*, 2014, p. 636.
- F. GUIOMARD, « Le compte personnel d'activité : l'utopie d'un nouveau modèle d'emploi », *RDT*, 2016, p. 770.
- F. GUIOMARD et A.-S. GINON, « Le suicide peut-il constituer un risque professionnel ? », *Droit ouvrier*, 2008, p. 367.
- J.-L. HALPÉRIN, « La naissance de l'obligation de sécurité », *Gaz. Pal.*, 1997, p. 1176.
- O. HARDY-HÉMERY, « Éternité et les dangers de l'amiante-ciment, 1922-2006 », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 56-1, 2009.
- N. HATZFELD, « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) », *REAS*, 2008, p. 141.
- N. HATZFELD, « Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972) », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, n° 56-1, 2009, p. 177.
- N. HATZFELD, *Usure physique, usure psychique : entre convergences et décalages, quelques repères historiques*, Communication au 3^e Congrès francophone sur les troubles musculosquelettiques, Grenoble, 26 et 27 mai 2011.
- N. HATZFELD, « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et emploi*, n° 129, 2012, p. 11.

- N. HATZFELD, « L'émergence des troubles musculo-squelettiques (1982-1996) », *Histoire & mesure*, XXI, 2006, [en ligne] mis en ligne le 01 juin 2009, consulté le 05 octobre 2017.
- M. HAUTEREAU-BOUTONNET, « La reconquête de la biodiversité par la conquête du droit civil ... À propos de la loi n°2016-1087 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages », *JCP G*, 2016, 948.
- F. HÉAS, « De la sécurité à la santé, les évolutions de la prévention au travail », *SSL*, 2014, suppl. 1655.
- F. HÉAS, « La définition juridique de la pénibilité », *Travail et emploi*, n° 104, 2005, p. 19.
- F. HÉAS, « La pénibilité au travail, une problématique multidimensionnelle », *Droit ouvrier*, 2016, p. 339.
- F. HÉAS, « La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », *Droit social*, 2014, p. 598.
- F. HÉAS, « La protection de l'environnement en droit du travail », *RDT*, 2009, p. 565.
- F. HÉAS, « Le bien-être au travail », *JCP S*, 2010, 1284.
- F. HÉAS, « Le rôle des partenaires sociaux en matière de régulation de la pénibilité », *Droit ouvrier*, 2012, p. 348.
- F. HÉAS, « Les négociations interprofessionnelles relatives à la pénibilité au travail », *Droit social*, 2006, p. 834.
- F. HÉAS, « Normes de convenance », *JCP S*, 2007, 1563.
- F. HÉAS, « Temps et santé au travail, pour une connexion plus explicite dans la loi », *Droit social*, 2015, p. 837.
- B. HEINO, « The state, class and occupational health and safety : locating the capitalist state's role in the regulation of OHS in New South Wales », *Labour & Industry*, n° 23, 2013, p. 150.
- V. HÉLARDOT, « Les salariés face à la dialectique santé-travail précarisé », *Mouvements*, n° 58, 2009, p. 21.
- D. HENNEBELLE, « La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailliste », *Droit social*, 2001, p. 935.
- S. HENNETTE-VAUCHEZ et D. ROMAN, « Pour un enseignement clinique du droit », *LPA*, n° 219, 2006, p. 3.
- E. HENRY, « Du silence au scandale. Des difficultés des médias d'information à se saisir de la question de l'amiante », *Réseaux*, n° 122, 2003, 6.
- E. HENRY, « Quand l'action publique devient nécessaire : qu'a signifié « résoudre » la crise de l'amiante ? », *Revue française de science politique*, n° 54, 2004, p. 289.
- G. HENRY, « L'Analyse Écologique du Droit : un nouveau champ de recherche pour les juristes », *RTD com.*, 2014, p. 298.
- C. HIGOUNENC et J.-M. LATTES, « Les relations médecins-infirmiers dans la loi du 20 juillet 2011, incertitudes et ambiguïtés », *Droit social*, 2014, p. 661.
- C.-P. HITIER, « L'indépendance médicale, mythes et réalités », *Médecine et travail*, n° 95, 1978, p. 20.
- F. HORDERN, « Le droit des accidents du travail au XIX^e siècle », *Cahiers du CHATEFP*, n° 4, 2000, p. 93.
- O. HOTTAT et A. VAN WAEYENBERGE, « Le programme REACH : Règlement ou régulation ? », *Rev. UE*, 2011, p. 46.
- V. HOWES, « Duties and Liabilities under the Health and Safety at Work Act 1974 : A Step Forward ? », *Industrial Law Journal*, n° 38, 2009, p. 306, 3.
- F. HUBAULT, « Le travail de management », *Travailler*, n° 29, 2013.
- J. ICARD, « L'alerte individuelle en droit du travail », *Droit social*, 2017, p. 545.
- E. IMBERNON, « Quelle place pour les risques professionnels dans la santé publique ? », *Santé Publique*, n° 20, 2008, p. 9.

- A. IONITA et P. COURTET, « Peut-on définir les conduites suicidaires ? » in P. COURTET (dir.), *Suicides et tentatives de suicides*, Médecine-Sciences Flammarion, coll. « Psychiatrie », 2010, p. 22-24.
- A. IOANNIDOU, « Les mécanismes juridiques européens en matière sanitaire et environnementale en quête d'efficacité », *Rev. UE*, 2018, p. 213.
- J.-P. JACQUIER, « Droit d'expression : si c'était cela aussi la transformation d'une société ? », *Droit social*, 1983, p. 561.
- A. JAKAB, « Principes », *Arch. phil.*, n° 52, 2009, p. 387.
- L. JAMET et A. MIAS, « Les CHSCT : une institution en mal de connaissances ? Le cas des risques cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction », *La Revue de l'Iress*, n° 74, 2012, p. 75.
- C. JAMIN, « Cliniques du droit : innovation *versus* professionnalisation ? », *D.*, 2014, p. 675.
- D. JANS, « La double appréhension juridique des nuisances industrielles », *Annales de droit de Louvain*, n° 69, 2007, p. 81.
- A. JEAMMAUD, « Les principes dans le droit français du travail », *Droit social*, 1982, p. 618.
- A. JEAMMAUD, « Sur l'applicabilité en France des conventions internationales du travail », *Droit social*, 1986, p. 399.
- A. JEAMMAUD, « La règle de droit comme modèle », *D.*, 1990, p. 199.
- A. JEAMMAUD, « Le principe de faveur. Enquête sur une règle émergente », *Droit social*, 1999, p. 115.
- A. JEAMMAUD, « La place du salarié individu dans le droit français du travail » in, *Le droit collectif du travail. Etudes en hommage à Mme le Professeur Hélène Sinay*, Peter Lang, Berne, 1994, p. 349.
- A. JEAMMAUD, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt *Labbane* », *Droit social*, 2001, p. 227.
- A. JEAMMAUD, « Conflit, différend, litige », *Droits*, n° 34, 2001, p. 15.
- A. JEAMMAUD, « Du principe d'égalité de traitement des salariés », *Droit social*, 2004, p. 694.
- A. JEAMMAUD, « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », *SSL*, 2008, 1340.
- A. JEAMMAUD, « La part du droit dans l'enseignement de la recherche », *Jurisprudence. Revue critique*, 2010, p. 181.
- E. JEANSEN, « Le CHSCT est mort, vive la CSSCT ! », *JCP S*, 2018, 1122.
- E. JEANSEN, « Les représentants de proximité, une représentation du personnel à dessiner », *JCP S*, 2018, 1084.
- T. JOFFREDO, « La délégation de pouvoir, le juge et l'entreprise », *JCP S*, 2006, 1886.
- A. JOHANSSON, « Le temps de travail effectif : temps productif ou temps « à disposition » ? », *D.*, 2006, p. 1711.
- A. JOLIVET, « Le compte personnel de prévention de la pénibilité : clefs de lecture d'un dispositif novateur », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 13.
- A. JOLIVET et V. PUEYO, « La pénibilité au travail : de quoi parle-t-on ? », *RDT*, 2010, p. 686.
- S. JOLY, « L'appréciation de l'intention dans le geste suicidaire lié au travail », *RDSS*, 2017, p. 356.
- G. JORLAND, « L'hygiène professionnelle en France au XIX^e siècle », *Le Mouvement Social*, n° 213, 2005, p. 71.
- P. JOURDAIN, « Quel avenir pour la distinction des obligations de résultat et de moyens ? », *JCP G*, 2016, 909.
- J.-N. JOUZEL, « La dénonciation du problème des éthers de glycol en France. Les organisations syndicales face à l'après-crise de l'amiante », *RFAS*, 2008, p. 97.
- J.-N. JOUZEL et G. PRETE, « Mettre en mouvement les agriculteurs victimes des pesticides. Émergence et évolution d'une coalition improbable », *Politix*, n° 111, 2015, p. 175.

- S. KARAGIANNIS, « Le droit à la santé dans certains textes internationaux et constitutionnels : entre généreuse utopie et mesquin pragmatisme ? », *JDI*, n° doct. 11, 2012.
- K. KAY, « Le milieu de travail et les industries chimiques », *RIT*, n° LXXII, 1955, p. 423.
- M. KEIM-BAGOT, « Faut-il élargir le champ des maladies professionnelles ? », *Droit social*, 2017, p. 929.
- J.-Y. KERBOURC'H, « Qu'est-ce qu'une mise à disposition de personnel ? », *Droit social*, 2009, p. 530.
- J.-Y. KERBOURC'H et C. WILLMANN, « Faut-il un droit du travail des jeunes ? », *RDT*, 2010, p. 342.
- P. KLEES et B. RICHEZ-BAUM, « Ethique et gouvernance d'entreprise », *RMCUE*, 2006, p. 509.
- A. KLEIN, « Contribution à l'histoire du « patient » contemporain », *Histoire, médecine et santé*, 2012, p. 115.
- H. KOBINA GABA, « L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure », *D.*, 2005, p. 1758.
- G. KOUBI et C. MAGORD, « Faut-il s'intéresser au droit social caché ? », *RDT*, 2016, p. 386.
- H. KRASUCKI, « Ces journées d'étude auront des suites ... », *Le Peuple*, n° 938-939, avril 1974, p. 57.
- B. KRYNEN, « Le droit des conditions de travail : droit des travailleurs à la santé et à la sécurité », *Droit social*, 1980, p. 523.
- C. LABBÉ, « Agir sur le processus de harcèlement : l'enrayer et le prévenir », *Droit ouvrier*, 2002, p. 267.
- J.-P. LABORDE, « Quelques observations à propos de la loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap », *Droit social*, 1991, p. 615.
- J.-P. LABORDE, « Le droit du travail et les choses » in, *Les orientations sociales du droit contemporain. Ecrits en l'honneur de Jean Savatier*, PUF, Paris, 1992, p. 267-282.
- J.-P. LABORDE, « Le Compte personnel d'activité, annonciateur de la réforme de notre système de protection sociale ? », *Droit social*, 2016, p. 834.
- G. LACHAISE, « Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail », *JCP E*, 1991, I, 88.
- E. LAFUMA, « Charge de travail et représentants du personnel », *Droit social*, 2011, p. 758.
- E. LAFUMA, « Effectivité de l'obligation de sécurité et atteinte effective à la santé : quelle conception juridique de la prévention », *RJS*, 2016/8-9, p. 565.
- P. LAGESSE et B. LEFEBVRE, « Des risques psycho sociaux à la qualité de vie au travail », *Les Cahiers Lamy du CE*, 2013, 125.
- P. LANGLOIS, « La hiérarchie des salariés » in, *Tendances du droit du travail français contemporain. Etudes offertes à G. H. Camerlynck*, Dalloz, Paris, 1977, p. 185-208.
- P. LANGLOIS, « Le pouvoir d'organisation et les contrats de travail », *Droit social*, 1982, p. 83.
- H. LANOUZIÈRE, « Adapter le travail à l'homme : la portée pratique et juridique insoupçonnée d'un principe essentiel de la santé au travail », *SSL*, 2019, 1873.
- H. LANOUZIÈRE, « L'inspecteur du travail face aux risques psychosociaux », *Droit ouvrier*, 2015, p. 71.
- H. LANOUZIÈRE, « Pénibilité versus Prévention ? La délicate mais nécessaire articulation de deux concepts voués à cohabiter », *SSL*, 2016, 1709.
- H. LANOUZIÈRE, « Un coup pour rien ou un virage décisif ? L'accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail », *SSL*, 2013, 1597.
- H. LANOUZIÈRE, I. ODOUL-ASOREY et F. COCHET, « La fusion des institutions représentatives du personnel porte-t-elle atteinte à leur capacité d'intervention en matière de santé et de sécurité au travail ? », *RDT*, 2017, p. 691.
- M.-T. LANQUETIN, « Un autre droit pour les femmes ? » in, *Le travail du genre*, La Découverte, Paris, 2003, p. 325-344.
- B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral », *Droit social*, 2002, p. 313.

- M. LAPOIRE-CHASSET, « Dire le droit pour faire face aux risques psychosociaux et construire la santé au travail », *Droit et société*, n° 96, 2017, p. 257.
- B. LARDY-PÉLISSIER, « La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable », *RDT*, 2011, p. 160.
- B. LARDY-PÉLISSIER, « La prohibition légale du harcèlement », *RJS*, 2006/3, p. 193.
- F. LARONZE, « La norme ISO 26000, une source de droit en matière sociale ? », *Droit social*, 2013, p. 345.
- P. LASCOUMES « La précaution, un nouveau standard de jugement », *Esprit*, 1997, p. 129.
- B. LATOUR, « Le Prince : Machines et machinations », *Futur antérieur*, n° 3, 1990, p. 35.
- R. LAULIER, « Le rôle du salarié dans la prévention des risques professionnels : quelques précisions sur l'obligation salariale de sécurité », *LPA*, n° 215, 2010, p. 5.
- M.-P. LAVOILLOTTE, « Harcèlement moral dans la fonction publique et droit de retrait », *LPA*, n° 207, 2006, p. 6.
- T. LE BON, « Le travailleur taylorien : une « figure » dépassée ? », *L'Homme & la Société*, n° 195-196, 2015, p. 87.
- D. LE BRETON, « Suicide, travail et sociologie(s) », *Travailler*, n° 33, 2015, p. 9.
- G. LE CORRE, « Quelle contribution peut-on exiger de l'inspection du travail concernant le droit de la preuve ? », *Droit ouvrier*, 2014, p. 218.
- J.-P. LE CROM, « La profession dans la construction du droit du travail », *Droit social*, 2016, p. 105.
- J.-P. LE CROM, « Regard historique sur la fusion des institutions représentatives du personnel », *Droit social*, 2018, p. 82.
- A. LE FLANCHEC et J. ROJOT, « La médiation dans les relations du travail », *Négociations*, n° 12, 2009.
- C. LE GUYADER et M.-L. TREFFOT, « Des différentes compensations aux atteintes aux milieux naturels La compensation écologique », *JCP N*, 2018, 1172.
- C. LE GUYADER et M.-L. TREFFOT, « Des différentes compensations aux atteintes aux milieux naturels. Les compensations sectorielles », *JCP N*, 2018, 1177.
- T. LE ROUX, « Du bienfait des acides. Guyton de Morveau et le grand basculement de l'expertise sanitaire et environnementale (1773-1809) », *Annales historiques de la Révolution française*, n° 383, 2016, p. 153.
- T. LE ROUX, « L'effacement du corps de l'ouvrier. La santé au travail lors de la première industrialisation de Paris (1770-1840) », *Le Mouvement Social*, n° 234, 2011, p. 103.
- O. LECLERC, « Statistiques et normes : jalons pour une rencontre interdisciplinaire », *Cahiers Droit, Sciences & Technologies*, 2014, p. 37.
- A. LECOURT, « La loi du 1^{er} août 1905 : protection du marché ou protection du consommateur ? », *D.*, 2006, p. 722.
- B.-P. LÉCUYER, « Les maladies professionnelles dans les « Annales d'hygiène publique et de médecine légale » ou une première approche de l'usure au travail », *Le Mouvement Social*, n° 124, 1983, p. 45.
- P. LEFEBVRE, « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », *Entreprises et histoire*, n° 57, 2009, p. 45.
- R. LEFÈVRE, « Cinq ans de mise en oeuvre du règlement REACH par l'Agence européenne des produits chimiques : bilan d'étape et perspectives », *Rev. UE*, 2012, p. 295.
- C. LEFORT, « Réflexions sociologiques sur Machiavel et Marx : la politique et le réel », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, n° 28, 1960, p. 113.
- C. LEFRANC-HAMONIAUX, « Contrôle de l'alcoolémie d'un salarié : la disposition spéciale du règlement intérieur s'applique », *JCP G*, n° 16, 473, 2015.
- B. LEGRAND JUNG, « Dépasser une approche trop pathogène du travail pour une meilleure efficacité de la politique de santé au travail », *SSL*, 2016, 1709.

- F. LEKÉAL, « Entre médecine sociale et médecine du travail », *RDSS*, 2014, p. 239.
- N. LENOIR, « Constitutions et santé. Rapport de synthèse », *RDSS*, 2013, p. 161.
- M. LÉON et F. ANGEI, « Que peut-on attendre en droit du travail d'une modification de « l'objet social de l'entreprise » ? (la suite) », *RDT*, 2018, p. 171.
- L. LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l'accident de travail », *RDSS*, 2007, p. 696.
- L. LEROUGE, « Le stress au travail, objet d'un ANI », *SSL*, 2008, 1365.
- L. LEROUGE, « Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé », *Droit social*, 2014, p. 152.
- L. LEROUGE, « Portée et sens de la ratification par la France de la convention de l'OIT n° 187 relative au cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail », *Droit social*, 2016, p. 454.
- L. LEROUGE, « Réflexions juridiques autour du rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » », *Droit social*, 2019, p. 151.
- L. LEROUGE, « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *PISTES*, 11-1, 2009, [en ligne] mis en ligne le 01 mai 2009, <http://journals.openedition.org/pistes/2306>, consulté le 08 mars 2019.
- L. LEROUGE et G. GRAFTEAUX, « Santé au travail, risques psychosociaux et petites entreprises en droit du travail », *RDT*, 2015, p. 705.
- Y. LEROY, « La notion d'effectivité du droit », *Droit et société*, n° 79, 2011, p. 715.
- L. LESTEL, « La production de céruse en France au XIX^e siècle : évolution d'une industrie dangereuse », *Techniques & Cultures*, n° 38, 2002.
- M. LETTÉ, « Le tournant environnemental de la société industrielle au prisme d'une histoire des débordements et de leurs conflits », *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 113, 2012, p. 142.
- O. LEVANNIER-GOUËL, « Le report de congés doit être examiné à l'aune de l'obligation de sécurité de résultat », *SSL*, 2014, 1642.
- C. LÉVI-STRAUSS, « La technique du bonheur », *Esprit*, n° 127, 1946, p. 643.
- J.-P. LHERNOULD, « La négociation collective communautaire », *Droit social*, 2008, p. 34.
- J.-P. LHERNOULD et L. PÉCAUT-RIVOLIER, « La croissance mal maîtrisée des missions du CHSCT », *BICC*, n° 787, 15 septembre 2013.
- D. LHUILIER, « Cliniques du travail », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2006, p. 179.
- D. LHUILIER, « L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail », *Sciences Sociales et Santé*, n° 28-2, 2010, p. 31.
- D. LHUILIER, « Développement de la clinique du travail » in, *Agir en clinique du travail*, ERES, Toulouse, 2010, p. 203-223.
- D. LHUILIER, « Les « risques psychosociaux » : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, 2010, p. 11.
- D. LINHART, « Les nouveaux corps du capitalisme », *Connexions*, n° 110, 2018, p. 49.
- D. LINHART et R. LINHART, « Les ambiguïtés de la modernisation. Le cas du juste-à-temps », *Réseaux*, n° 69, 1995, p. 45.
- D. LINHART, R. LINHART et A. MALAN, « Syndicats et organisation du travail : jeu de cache-cache ? », *Travail et emploi*, n° 80, 1999, p. 109.
- D. LINHART, « Que fait le travail aux salariés ? Que font les salariés du travail ? Point de vue sociologique sur la subjectivité au travail » in, *Pourquoi travaillons-nous ?*, ERES, Toulouse, 2008, p. 7-33.
- G. LOISEAU, « La déconnexion », *Droit social*, 2017, p. 463.
- G. LOISEAU, « La liberté d'expression du salarié », *RDT*, 2014, p. 396.
- P. LOKIEC, « La mesure du travail. Du quantitatif au qualitatif », *Droit social*, 2011, p. 771.

- P. LOKIEC, « Les transformations du droit du temps de travail. Le temps comme objet de règles », *Droit ouvrier*, 2009, p. 484.
- P. LOKIEC, D. BENREBAI, N. D. CAMILLO, C. SABLAYROLLES et L. THOMAS, « Première partie. Les fonctions et les mots – Simplification, dialogue social, confiance, emploi », *RDT*, 2016, p. 754.
- P. LOKIEC, S. ROBIN-OLIVIER, S. DEAKIN et C. RADÉ, « Droit du travail et responsabilité civile (1^{re} partie) », *RDT*, 2007, p. 748.
- G. P. LOPERA MESA, « Los derechos fundamentales como mandatos de optimización », *DOXA*, n° 27, 2004, p. 211.
- M. LORIOU, « La construction sociale de la fatigue au travail : l'exemple du burn out des infirmières hospitalières », *Travail et emploi*, n° 94, 2003, p. 65.
- D. LOCHAK, « Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration », *Droit social*, 1982, p. 22.
- D. LOCHAK, « Droit, normalité, normalisation » *in*, *Le droit en procès*, PUF, coll. « Publications du CURAPP », Paris, 1983.
- D. LOCHAK, « La race : une catégorie juridique ? », *Mots*, n° 3, 1992, p. 291.
- D. LOCHAK, « La dénonciation, stade suprême ou perversion de la démocratie » *in*, *L'État de droit. Mélanges en l'honneur de Guy Braibant*, Dalloz, Paris, 1996, p. 451.
- D. LOCHAK, « Les lanceurs d'alerte et les droits de l'Homme : réflexions conclusives », *La Revue des droits de l'homme*, 10, 2016, [en ligne] mis en ligne le 30 juin 2016, <http://journals.openedition.org/revdh/2362>, consulté le 6 juin 2017.
- P. LOKIEC et J. ROCHFELD, « Nouvelle surveillance, nouvelle subordination » *in*, *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 2018, p. 545-568.
- A. LOUBET-DEVEAUX et F. BARBOT, « Une nouvelle pratique : la clinique médicale du travail », *Travailler*, n° 10, 2003, p. 13.
- I. LÖWY et H. ROUCH, « Genèse et développement du genre : les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre », *Cahiers du Genre*, n° 34, 2003, p. 5.
- J.-P. LUCAS, « Historique de la réglementation relative à l'emploi de la céruse et des dérivés du plomb dans la peinture en France », *Environnement Risque & Santé*, n° 10, 2011, p. 316.
- M. LUCAS, « Quel avenir juridique pour le triptyque ERC ? Retours sur les conclusions de la Commission d'enquête sénatoriale », *Revue juridique de l'environnement*, n° 42, 2017, p. 637.
- J.-M. LUTTRINGER, « Le compte personnel de formation : genèse, droit positif, socio-dynamique », *Droit social*, 2014, p. 972.
- A. LYON-CAEN, « Les répercussions des appréciations des médecins du travail », *Droit social*, 1980, p. S 71.
- A. LYON-CAEN, « Les fonctions du droit pénal du travail », *Droit social*, 1984, p. 438.
- A. LYON-CAEN, « Les clauses de transfert des risques sur le salarié » *in*, *Les frontières du salariat*, Dalloz, coll. « Thèmes et commentaires », Paris, 1996, p. 151.
- A. LYON-CAEN, « Le pouvoir entre droit du travail et droit des sociétés », *RDT*, 2010, p. 494.
- A. LYON-CAEN, « Contrat et/ou emploi : composition ou recomposition », *SSL*, 2011, 1508.
- A. LYON-CAEN, « Le droit sans l'entreprise », *RDT*, 2013, p. 748.
- A. LYON-CAEN et I. VACARIE, « Droits fondamentaux et droit du travail » *in*, *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XX^e siècle. Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Dalloz, Paris, 2001, p. 421-453.
- G. LYON-CAEN, « Critique de la négociation collective », *Droit social*, 1979, p. 350.
- G. LYON-CAEN, « Fondements historiques et rationnels du droit du travail », *Droit ouvrier*, 2004, p. 53.
- G. LYON-CAEN, « L'occupation des lieux de travail et la procédure civile », *Droit ouvrier*, 1977.

- G. LYON-CAEN et A. LYON-CAEN, « La doctrine de l'entreprise » in, *Dix ans de droit de l'entreprise*, Litec, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », Paris, 1978, p. 599-621.
- J. L. MACOULLARD, « Recours de D. Huez contre la France devant la CEDH », *Cahiers SMT*, n° 36, 2019, p. 69.
- N. MAGGI-GERMAIN, « Le compte personnel d'activité, *requiem for a dream* ? », *Droit social*, 2016, p. 541.
- N. MAGGI-GERMAIN, « Le stress au travail », *RJS*, 2003/3, p. 191.
- N. MAGGI-GERMAIN, « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Droit social*, 2002, p. 485.
- F. MAILLARD, « La politique de certification tout au long de la vie : vers la labellisation des actifs ? », *Sociologies pratiques*, n° 35, 2017, p. 37.
- A.-M. MALLET, « 2 novembre 1892 - 30 mars 1900 : genèse de la loi Millerand » in J. LUCIANI (dir.), *Histoire de l'Office du travail*, Syros, Paris, 1992, p. 259-285.
- D. MALLET et V. DUCHÊNE, « Globalité et médecine moderne », *Laennec*, n° 56, 2008, p. 35.
- L. MALLET et M.-L. MORIN, « La détermination de l'emploi occupé », *Droit social*, 1996, p. 660.
- P. MANENT, « La « gouvernance » : un machiavélisme sans vertu », *Commentaire*, n° Numéro 146, 2014.
- J. R. MANERO, « Principios, objetivos y derechos. Otra vuelta de tuerca », *DOXA*, n° 28, 2005, p. 341.
- A. MANGIAVILLANO, « La clause Molière, une tartufferie ? », *D.*, 2017, p. 968.
- G. MARDINE et P. PAVAGEAU, « Que peut-on attendre en droit du travail d'une modification de « l'objet social de l'entreprise » ? », *RDT*, 2018, p. 101.
- P. MARICHALAR, « La médecine du travail sans les médecins ? Une action patronale de longue haleine (1971-2010) », *Politix*, n° 91, 2010, p. 27.
- R. MARIÉ, « Vers une nécessaire redéfinition du droit de la mise à disposition », *JCP S*, 2009, 1131.
- L. MARQUET DE VASSELOT et A. MARTINON, « Les moyens du comité social et économique », *JCP S*, 2018, 1226.
- G. J. MARTIN, « La compensation écologique : de la clandestinité honteuse à l'affichage mal assumé », *Revue juridique de l'environnement*, n° 41, 2016, p. 601.
- A. MARTINON, « L'information et la consultation des représentants du personnel : nouveaux droits ou nouveau partage de responsabilités ? », *JCP S*, 2013, 1263.
- K. MARX, « Enquête ouvrière », *La Revue socialiste*, 1880.
- B. MATHIEU, « La protection du droit à la santé par le juge constitutionnel. À propos et à partir de la décision de la Cour constitutionnelle italienne n° 185 du 20 mai 1998 », *Cahiers du Conseil constitutionnel*, n° 6, 1999.
- C. MATHIEU, M.-M. PÉRETIÉ et A. PICAULT, « Le droit à la déconnexion : une chimère ? », *RDT*, 2016, p. 592.
- C. MATHIEU et F. TERRY, « Le statut du lanceur d'alerte en quête de cohérence », *RDT*, 2016, p. 159.
- I. MATHIEU, « L'évolution de la notion de harcèlement, la montée en puissance du stress : un parallèle à faire ? », *JSL*, 2011, 271.
- F. MAURY, « Réflexions sur la distinction entre obligations de moyens et obligations de résultat », *RRJ*, 1998, p. 1243.
- Y. MAYAUD, « *Ratio legis* et incrimination », *RSC*, 1983, p. 597.
- D. MAYER, « L'influence du droit pénal sur l'organisation de la sécurité dans l'entreprise », *D.*, 1998, p. 256.
- A. MAZEAUD, « Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation », *Droit social*, 2002, p. 321.
- A. MAZEAUD, « Environnement et travail » in, *Pour un droit commun de l'environnement. Mélanges en l'honneur de Michel Prieur*, Dalloz, Paris, 2007, p. 297-307.

- H. MAZEAUD, « Essai de classification des obligations. Obligations contractuelles et extra-contractuelles, « obligations déterminées » et « obligation générale de prudence et de diligence » », *RTD civ.*, 1936, p. 1.
- J. McMILLAN, « Une politique européenne pour la promotion de la qualité », *RMCUE*, 1997, p. 520.
- M. MEKKI, « La distinction entre les obligations de moyens et les obligations de résultat : esquisse d'un art », *RDA*, 2013, p. 77.
- P. MENETON, M. PLESSZ, É. COURTIN, C. RIBET, M. GOLDBERG et M. ZINS, « Le chômage : un problème de santé publique majeur », *La Revue de l'Ires*, n° 91-92, 2017, p. 141.
- T. MÉNISSIER, « Machiavel et le management : Limites et pertinence d'une affiliation », *Rue Descartes*, n° 91, 2017, p. 45.
- V. MENNETRIER et D. LIOT, « Le médecin inspecteur du travail dans le système d'inspection du travail », *Cab. soc.*, 2016, p. 385.
- F. MEYER, « De nouveaux outils pour la prévention : les valeurs limites et les valeurs moyennes d'exposition », *RFAS*, 1987, p. 41.
- F. MEYER, « L'impact de la normalisation, de la certification et des politiques qualité sur le rapport salarial », *Droit ouvrier*, 1998, p. 304.
- F. MEYER, « La loi Travail : aspects concernant la médecine du travail », *RDT*, 2016, p. 821.
- F. MEYER, « La nature juridique des interventions du médecin du travail », *Droit ouvrier*, 2013, p. 12.
- F. MEYER et F. KESSLER, « Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire : à propos de la transcription de la directive CEE relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs », *Droit ouvrier*, 1992.
- F. MEYER et C. SACHS-DURAND, « Compte-rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux », *RDT*, 2012, p. 633.
- I. MEYRAT, « Droits fondamentaux et droit du travail : réflexions autour d'une problématique ambivalente », *Droit ouvrier*, 2002, p. 343.
- M. MICHALLETZ, « Le burn-out doit-il être inscrit dans un tableau de maladies professionnelles ? », *JCP S*, 2016, 1042. », *JCP S*, 2016, 1042.
- M. MICHALLETZ, « Pour une approche objective de la charge de travail », *JCP S*, 2018, 1395.
- M. MINÉ, « Le droit du temps de travail à l'épreuve de la Charte sociale », *SSL*, 2005, 1228.
- M. MOGUEN-TOURSEL, « Standardisation : l'apport des approches historiques », *Entreprises et histoire*, n° 51, 2008, p.6.
- N. MOIZARD, « Un retour en grâce des médiateurs ? », *Droit social*, 2002, p. 325.
- P. MOLINIER et C. DEJOURS, « Le travail comme énigme », *Sociologie du travail*, 1994, p. 35.
- Y. MONNET, « Aspects pénaux de la loi du 6 décembre 1976 », *Droit social*, 1977, p. spé. 71.
- L. DE MONTVALON, « Le crépuscule de l'obligation de sécurité de résultat », *JSL*, n° 449, 2018.
- A. MOREAU, « Certitudes et incertitudes des délégations de pouvoirs », *D.*, 2006, p. 290.
- J. MOREAU, « Le droit à la santé », *AJDA*, 1998, p. 185.
- M.-A. MOREAU, « Travail de nuit des femmes », *Droit social*, 1992, p. 174. M.-A. MOREAU, « Sur la représentativité des partenaires sociaux européens », *Droit social*, 1999, p. 53.
- M.-A. MOREAU, « Temps de travail et charge de travail », *Droit social*, 2000, p. 263.
- M.-A. MOREAU, « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Droit social*, 2002, p. 817.
- M.-A. MOREAU, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs », *Droit social*, 2013, p. 410.
- F. MOREL, « Repos ou argent ? Un arbitrage variable dans le droit de la durée du travail », *Droit social*, 2005, p. 625.
- J. MORIN, « Changer le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles ? », *RDSS*, 2018, p. 633.

- M.-L. MORIN, « Effectif et électorat : de la décision du Conseil constitutionnel du 28 décembre 2006 à l'arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2007 », *RDT*, 2007, p. 229.
- M.-L. MORIN, « La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité », *Droit social*, 1998, p. 419.
- M.-L. MORIN, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *RIT*, n° 144, 2005, p. 5.
- P. MORVAN, « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », *Droit social*, 2007, p. 674.
- J. MOULY, « L'exception à l'usage obligatoire de la langue française dans les documents de travail destinés aux étrangers », *Droit social*, 2015, p. 743.
- J. MOULY, « Quelle faute pour la responsabilité civile du salarié ? », *D.*, 2006, p. 2756.
- M. MOUSLI, « Le bonheur, nouvel objectif de l'entreprise ? », *L'Économie politique*, n° 71, 2016, p. 40.
- A. MOUTET, « L'introduction du taylorisme en France », *Le Mouvement Social*, n° 93, 1975, p. 10.
- S. MRAOUAHI, « Compte-rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux (deuxième volet) », *RDT*, 2012, p. 701.
- F. MULLER, « Quelle prise en compte de la pénibilité au travail après la loi sur les retraites ? », *SSL*, 2010, 1470.
- J.-P. MURCIER, « Origine, contenu et avenir de l'obligation générale de sécurité », *Droit social*, 1988, p. 610.
- M. DE NANTEUIL, « Vers de nouvelles formes de vulnérabilité sociale ? Réflexion sur les rapports entre flexibilité et précarité », *Travail et emploi*, n° 89, 2002, p. 65.
- H. NAPIAS, « Les revendications ouvrières au point de vue de l'hygiène », *Revue d'Hygiène et de Police Sanitaire*, 1890, p. 675.
- H. NASOM-TISSANDIER, « La légitimité de la norme sociale en droit de l'Union européenne », *Droit social*, 2018, p. 120.
- P. NEISS, « Le droit de retrait en cas de danger pour la santé mentale », *RISEO*, 2012-1, p. 95.
- S. NÉRON, « Le standard, un instrument juridique complexe », *JCP S*, 2011, Doctr. 1003.
- M. NIEDDU, E. GARNIER et C. BLIARD, « L'émergence d'une chimie doublement verte », *Revue d'économie industrielle*, n° 132, 2010, p. 53.
- M. NIEDDU, F.-D. VIVIEN, E. GARNIER et C. BLIARD, « Existe-t-il réellement un nouveau paradigme de la chimie verte ? », *Natures Sciences Sociétés*, n° 22, 2014, p. 103, 2.
- S. NIEL, « À quoi sert le représentant de proximité ? », *SSL*, 2018, 1802.
- S. NIEL et C. MORIN, « Comment négocier la pénibilité ? », *SSL*, 2011, 1487.
- C. OMNÈS, « Hommes et femmes face à la retraite pour incapacité de 1945 à aujourd'hui », *Retraite et société*, n° 49, 2006, p. 77.
- F. OST, « Penser par cas : la littérature comme laboratoire expérimental de la démarche juridique », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, n° 73, 2014, p. 99.
- J. PACHOD, C. OILLIC-TISSIER et A. ANTONI, « La prévention, priorité de la branche accidents du travail et maladies professionnelles », *RDSS*, 2010, p. 628.
- E. PAGEL, « La visite périodique, espace de débat initial singulier sur le travail », *Cahiers SMT*, n° 21, 2006, p. 40.
- Y. PAGNERRE et E. JEANSEN, « La détermination des établissements distincts dans la tourmente de la réforme », *RDT*, 2018, p. 358.
- B. PALLI, « La refonte des IRP au prisme du droit comparé », *Droit social*, 2018, p. 77.
- F.-J. PANSIER, « Le principe de liberté de la preuve du fait en droit du travail », *Cab. soc.*, 2010, p. 153.
- A. PAULIN, « L'embellie de l'infraction pénale désimmunisante », *Droit prospectif*, n° 112, 2006, p. 97.

- R. PAWIN, « Le bien-être dans les sciences sociales : naissance et développement d'un champ de recherches », *L'Année sociologique*, n° 64, 2014, p. 273, 2.
- P. PECHO et A. VAN WAAYENBERGE, « La normalisation technique européenne vue de Luxembourg », *RMCUE*, 2010, p. 387.
- J. PÉLISSE, « Gérer les risques par le droit : articulation et intermédiation dans les laboratoires de nanosciences en France et aux États-Unis », *Droit et société*, n° 96, 2017, p. 321.
- J. PÉLISSE, « La mise en œuvre des 35 heures : d'une managérialisation du droit à une internalisation de la fonction de justice », *Droit et société*, n° 77, 2011, p. 39.
- J. PÉLISSE, « À la recherche du temps gagné. Les 35 heures entre perceptions, régulations et intégrations professionnelles », *Travail et emploi*, n° 90, 2002, p. 7.
- J. PÉLISSE, « Nécessités et limites de l'interdisciplinaire pour étudier le travail et la santé », *PISTES*, 20-1, 2018, [en ligne] mis en ligne le 1^{er} février 2018, <http://journals.openedition.org/pistes/5610>, consulté le 29 juin 2019.
- J. PÉLISSIER, « Inaptitude et modification d'emploi », *Droit social*, 1991, p. 609.
- J. PÉLISSIER, « La médecine du travail œuvre sociale », *Droit social*, 1980, p. 23.
- R. PELLET, « L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Droit social*, 2006, p. 402.
- A. PENNEAU, « Quel rôle pour la normalisation ? », *SSL*, 2005, suppl. 1232.
- A. PENNEAU, « Des consommateurs et des signes : pour une clarification en matière de certification de qualité hors secteur alimentaire » in, *Les droits et le Droit. Mélanges dédiés à Bernard Bouloc*, Dalloz, Paris, 2006, p. 857-870.
- A. PENNEAU, « Sécurité des personnes : réglementation ou normalisation ? Quelles évolutions, quelles limites ? » in, *Etudes offertes à Geneviève Viney*, LGDJ, Lextenso éd., Paris, 2008, p. 763-782.
- A. PENNEAU, « La réforme de la normalisation : quel « système » pour quel « intérêt public » ? À propos du décret n° 2009-697 du 16 juin 2009 relatif à la normalisation », *JCP E*, 2009, 2038.
- A. PENNEAU, « La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail », *JCP S*, 2011, 1408.
- A. PENNEAU, « Normes en matière de santé et sécurité au travail : dénonciation par l'OIT de la coopération conclue avec l'ISO », *JCP E*, 2018, 623.
- J. PERELMAN, « Penser la pratique, théoriser le droit en action : des cliniques juridiques et des nouvelles frontières épistémologiques du droit », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, n° 73, 2014, p. 133, 2.
- T. PÉRILLEUX, « La subjectivation du travail », *Déviance et Société*, n° 27, 2003, p. 243.
- H. PESCHAUD, « La mise en place du CHSCT et du CISSCT », *Droit ouvrier*, 2001, p. 317.
- E. PESKINE, « À la recherche de l'organisation en droit du travail. Penser l'entreprise et son dépassement », *RDT*, 2019, p. 19.
- E. PESKINE, « L'imputation en droit du travail », *RDT*, 2012, p. 347.
- F. PETIT, « La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ? », *Droit social*, 2011, p. 262.
- F. PETIT, « Une représentation du personnel à la carte », *Droit social*, 2016, p. 544.
- B. PETITGUYOT, « Les pouvoirs du comité d'entreprise en matière de conditions de travail », *Droit social*, 1976, p. 247.
- R. PETITIMBERT, « La compensation comme instrument de management du vivant. Un point de vue depuis la science politique », *Revue juridique de l'environnement*, n° 42, 2017, p. 659, 4.
- V. PICCOLI, « Le régime de l'expertise après les ordonnances du 22 septembre 2017 », *JCP S*, 2017, 1354.
- G. PIGNARRE, « Le comité d'hygiène et de sécurité n'est pas soluble dans le comité social et économique », *RDT*, 2017, p. 647.

- G. PIGNARRE et L.-F. PIGNARRE, « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? », *RDT*, 2016, p. 151.
- F. PIOTET, « L'amélioration des conditions de travail entre échec et institutionnalisation », *Revue française de sociologie*, 1988, p. 19.
- F. PIOTET, « Métier, classification, statut, compétence : la qualification en débat », *Education et sociétés*, n° 23, 2009, p. 137.
- F. PIOTET, « Retraites : quel travail ? », *Droit social*, 2010, p. 1180.
- L. PITTI, « Experts « bruts » et médecins critiques. Ou comment la mise en débats des savoirs médicaux a modifié la définition du saturnisme en France durant les années 1970 », *Politix*, n° 91, 2010, p. 103.
- A. PLANCQUEEL, « Obligations de moyens, obligations de résultat. Essai de classification des obligations contractuelles en fonction de la charge de la preuve en cas d'inexécution », *RTD civ.*, 1972, p. 334.
- M. PLANIOL, « Pourquoi la charge de la preuve, en cas d'accident, doit retomber sur l'ouvrier en cas d'accident, malgré la nature contractuelle de l'obligation du patron », *Revue critique*, 1988, p. 279.
- G. P. POLITAKIS et K. MARROW, « Les recommandations internationales du travail : instruments mal exploités ou maillon faible du système normatif ? » in, *Les normes internationales du travail un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, OIT, Genève, 2004, p. 500-502.
- G. POLLET et B. DUMONS, « Aux origines du système français de retraite. La construction d'une solution politique au problème de la vieillesse ouvrière au tournant des XIX^e et XX^e siècles », *Sociétés Contemporaines*, n° 24, 1995, p. 11.
- J.-M. PONTIER, « La politique de labellisation », *AJDA*, 2017, p. 1700.
- V. PONTIF, « Les rythmes de travail », 2012, p. 208.
- V. PONTIF, « "Transformation numérique et vie au travail" : les pistes du rapport Mettling », *RDT*, 2016, p. 185.
- J. PORTA et A. BIDET, « Le travail à l'épreuve du numérique. Regards disciplinaires croisés, droit/sociologie », *Droit social*, 2016, p. 328.
- M. POUSSOU-PLESSE et D. DUPLAN, « Médicalisation versus démedicalisation de la pénibilité des parcours professionnels. Le travail politique de deux arguments (2003-2013) », *Retraite et société*, n° 67, 2014, p. 65.
- C.-F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX et V. PRADEL, « Précisions administratives sur la mise en œuvre du compte pénibilité », *JCP S*, 2016, 1238.
- C.-F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX et V. PRADEL, « Prévention des risques professionnels et compte professionnel de prévention », *JCP S*, 2017, 1315.
- C.-F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX et V. PRADEL, « Retraite et pénibilité au travail », *JCP S*, 2014, 1039.
- P.-C. PRADIER, « L'actuariat au siècle des Lumières. Risque et décision économiques et statistiques », *Revue économique*, n° 54, 2003, p. 139.
- L. RABBÉ, « Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail (Deuxième partie) », *JSL*, 2013, 347.
- L. RABBÉ, « Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail (Première partie) », *JSL*, 2013, 346.
- C. RADÉ, « Causalité juridique et causalité scientifique : de la distinction à la dialectique », *D.*, 2012, p. 112.
- C. RADÉ, « Harcèlement moral et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », *Droit social*, 2006, p. 826.

- C. RADÉ, « L'obligation de sécurité du salarié », *Droit ouvrier*, 2012, p. 578.
- J. T. RAVIX et P.-M. ROMANI, « Normalisation et organisation de l'industrie », *Revue d'économie industrielle*, n° spécial, n° 75, 1996.
- J.-E. RAY, « Actualité des TIC. Tous connectés, partout, tout le temps ? », *Droit social*, 2015, p. 516.
- J.-E. RAY, « Actualités des TIC », *Droit social*, 2011, p. 933.
- J.-E. RAY, « De la question sociale du XXI^e siècle au télétravail », *Droit social*, 2018, p. 52.
- J.-E. RAY, « Des conditions de travail aux conditions de vie dans l'entreprise », *Droit social*, 2015, p. 100.
- J.-E. RAY, « Éruption et représentations », *Droit social*, 2019, p. 188.
- J.-E. RAY, « Grande accélération et droit à la déconnexion », *Droit social*, 2016, p. 912.
- J.-E. RAY, « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^e siècle », *Droit social*, 2002, p. 939.
- J.-E. RAY et P.-Y. VERKINDT, « Nouveaux risques, nouveau droit de la santé au travail » in, *À droit ouvert. Mélanges en l'honneur d'Antoine Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 2018, p. 831-847.
- A. REBIÈRE, « Réglementation des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs », *Droit social*, 1977, p. spé. 50.
- D. REBUT, « Le droit pénal de la sécurité au travail », *Droit social*, 2000, p. 981.
- Y. REINHARD, « La loi du 6 décembre 1976 et la responsabilité des infractions aux règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail », *RSC*, 1978, p. 257.
- P. RÉMY, « La « responsabilité contractuelle » : histoire d'un faux concept », *RTD civ.*, 1997, p. 323.
- E. RENAULT, « Autonomie et identité au travail », *Travailler*, n° 30, 2013, p. 125, 2.
- E. RENAULT, « Biopolitique, médecine sociale et critique du libéralisme », *Multitudes*, n° 34, 2008, p. 195, 3.
- T. REVET, « L'objet du contrat de travail », *Droit social*, 1992, p. 859.
- J.-D. REYNAUD, « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue française de sociologie*, 1988, p. 5.
- C. ROBACZEWSKI, « Le droit pénal du travail face aux nanotechnologies », *Droit pénal*, n° 12, étude 30, décembre 2010.
- F. ROCHEFORT, « À propos de la libre-disposition du salaire de la femme mariée, les ambiguïtés d'une loi (1907) », *Clio. Femmes, Genre, Histoire*, 7, 1998, [en ligne] mis en ligne le 3 juin 2005, <https://journals.openedition.org/clio/1324#text>, consulté le 17 mai 2019.
- T. ROCHEFORT, « L'amélioration des conditions de travail à l'épreuve du système français de relations professionnelles : la négociation de l'accord interprofessionnel de 1975 », *Négociations*, n° 19, 2013, p. 9.
- C. ROCHET, « Le bien commun comme main invisible. Le leg de Machiavel à la gestion publique », *Revue Internationale des Sciences Administratives*, n° 74, 2008, p. 529.
- H. ROLAND et L. BOYER, « *Specialia generalibus derogant* », in *Adages du droit français*, Litec, 1999, Paris, p. 843-845.
- R. ROMI, « À propos du projet REACH : quel rythme pour quelle révolution sanitaire ? », *RDSS*, 2006, p. 238.
- C. ROQUET, « Le secret médical à l'épreuve du contentieux social des relations collectives », *RDSS*, 2018, p. 658.
- F. ROSA, « La contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence dans le contrat de travail : analyse au prisme de l'immobilisation de la force de travail », *RDT*, 2018, p. 735.
- F. ROSA, « Les techniques de mise à disposition alternatives à l'embauche : quels risques juridiques ? », *JT*, n° 219, 2019, p. 20.

- T. ROUSSEAU et C. RUFFIER, « L'entreprise libérée entre libération et délibération. Une analyse du travail d'organisation dans une centrale d'achat », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, n° XXIII, 2017, p. 109.
- J. ROUX, « Le conflit éclairé. L'évolution de l'intervention de l'expert-comptable auprès du comité d'entreprise » in, *Situation d'expertise et socialisation des savoirs*, Actes de la table-ronde du CRESAL des 14 et 15 mars 1985, Saint-Etienne, 1985, p. 175-184.
- A. ROUYÈRE, « Variations jurisprudentielles à propos du lien de causalité entre vaccination contre l'hépatite B et sclérose en plaques. Questions de méthode », *RFDA*, 2008, p. 1001.
- R. SAADA, « Le CHSCT, acteur de la prévention », *Droit ouvrier*, 2003, p. 90.
- T. SACHS et C. WOLMARK, « Les réformes 2017 : quels principes de composition ? », *Droit social*, 2017, p. 1008.
- C. SAINT-DIDIER, « L'encadrement juridique des langues de travail », *Droit social*, 2014, p. 120.
- Y. SAINT-JOURS, « L'astreinte identifiée à une mission au regard de la présomption d'imputabilité », *D.*, 2005, p. 132.
- Y. SAINT-JOURS, « L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité », *Droit ouvrier*, 2007, p. 560.
- Y. SAINT-JOURS, « Le suicide dans le droit de la sécurité sociale », *D. chron.*, 1970, p. 93.
- Y. SAINT-JOURS, « Pénibilité et réforme des retraites : en attendant Godot ? », *RDSS*, 2004, p. 548.
- L. SALAH-EDDINE, « La reconnaissance du harcèlement moral au travail : une manifestation de la « psychologisation » du social ? », *SociologieS*, [en ligne] mis en ligne le 27 décembre 2010, <http://journals.openedition.org/sociologies/3354>, consulté le 18 janvier 2018.
- R. SALAIS, « La donnée n'est pas un donné. Pour une analyse critique de l'évaluation chiffrée de la performance », *Cahiers Droit, Sciences & Technologies*, 2014, p. 15.
- S. SELUSI-SUBIRATS, M. VASKOU, « Pratiques innovantes en matière de négociation relative à la QVT », *BJT*, 2019, n° 10, p. 62.
- N. SANDRET, « Mission de l'inspection médicale du travail », *Droit ouvrier*, 2015, p. 77.
- V. SANSEVERINO-GODFRIN et P. STEICHEN, *Convergences et divergences du traitement juridique des risques professionnels et des risques industriels*, Le risque industriel : Une question de sciences humaines et sociales, Colloque, Lyon, mars 2010.
- G. SANTORO, « L'articulation des temps de vie par la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », *Droit social*, 2017, p. 160.
- P. SARGOS, « La révolution éthique des codes de déontologie des professions médicales et ses conséquences juridiques et judiciaires », *D.*, 2011, p. 811.
- J.-M. SAUVÉ, *Intervention de clôture*, Colloque sur le bicentenaire du décret impérial du 15 octobre 1810 relatif aux manufactures et ateliers qui répandent une odeur insalubre ou incommode, Rennes, 20 et 21 juin 2010.
- M. SAUZET, « De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers », *Revue critique*, 1883, p. 596.
- J. SAVATIER, « Le médecin du travail et le sort du salarié », *Droit social*, 1987, p. 605.
- J. SAVATIER, « La nullité de la reconnaissance par un salarié de sa responsabilité civile envers l'employeur en l'absence de faute lourde », *Droit social*, 1995, p. 651.
- J. SAVATIER, « Établissement ou entreprise : quel cadre pour les relations de travail » in, *Mélanges dédiés au Président Michel Despax*, PUT, Toulouse, 2002, p. 61.
- D. SCHMIDT, « La loi Pacte et l'intérêt social », *D.*, 2019, p. 633.
- D. SEGRESTIN, « La normalisation de la qualité et l'évolution de la relation de production », *Revue économie d'industrielle*, n° 75, 1996, p. 291.
- A. SEIFERT et A.-M. LAFLAMME, « Droit du travail et responsabilité civile (2^e partie) », *RDT*, 2008, p. 55.

- H. SEILLAN, « L'entreprise et la sécurité du travail. La sécurité intégrée », *RFAS*, 1984, p. 77.
- H. SEILLAN, « L'inaptitude médicale à l'emploi occupé après la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 », *D.*, 1993, p. 126.
- H. SEILLAN, « La délégation de pouvoirs en droit du travail », *JCP E*, 1985, II, 14428.
- H. SEILLAN, « Le fonctionnement du comité d'hygiène et de sécurité », *Droit social*, 1981, p. 164.
- H. SEILLAN, « Réflexions sur la signification et la portée juridique des valeurs limites en matière de santé dans le travail », *D.*, 1990, p. 38.
- F. SIGNORETTO, « Plaidoyer pour une évolution de la notion d'établissement distinct », 2018, p. 352.
- J. SIMON, J.-P. AZAIS, S. DARRIGRAND et B. RESSE, « Que peut-on attendre en droit du travail d'une modification de « l'objet social de l'entreprise » ? (la fin) », *RDT*, 2018, p. 255.
- C. SIRRS, « Accidents and Apathy : The Construction of the 'Robens Philosophy' of Occupational Safety and Health Regulation in Britain, 1961– 1974 », *Social History of Medicine*, n° 29, 2015, p. 66, 1.
- J.-M. SOULAT et F. HÉRIN, « L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail : un management impossible ? », *Archives des maladies professionnelles*, n° 73, 2012, p. 364.
- N. SPIRE, « L'expertise CHSCT : engagement ou indépendance ? Quelques réflexions autour du positionnement et du rôle de l'expertise CHSCT », *Nouvelle revue du travail*, 3, 2013, [en ligne] mis en ligne le 30 octobre 2013, <http://journals.openedition.org/nrt/1316>, consulté le 27 juin 2018.
- P. SPITÉRI, « L'infraction formelle », *RSC*, 1966, p. 497.
- A. STIMEC, « Le manager médiateur : une figure méconnue », *Humanisme et Entreprise*, n° 289, 2008, p. 105.
- Y. STRUILLOU, « Pénibilité et réforme des retraites : en attendant Godot », *RDSS*, 2004, p. 548.
- A. SUPLOT, « Délégation, normalisation et droit du travail », *Droit social*, 1984, p. 296.
- A. SUPLOT, « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Droit social*, 1989, p. 195.
- A. SUPLOT, « Le progrès des lumières dans l'entreprise (à propos d'une floraison d'experts) » *in*, *Les transformations du droit du travail. Etudes offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, Paris, 1989, p. 463-484.
- A. SUPLOT, « La réglementation patronale de l'entreprise », *Droit social*, 1992, p. 215.
- A. SUPLOT, « Le travail, liberté partagée », *Droit social*, 1993, p. 715.
- A. SUPLOT, « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Droit social*, 1995, p. 947.
- A. SUPLOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, 2000, p. 131.
- A. SUPLOT, « Travail, droit et technique », *Droit social*, 2002, p. 13.
- A. SUPLOT, « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit social*, 2003, p. 59.
- A. SUPLOT, « Du nouveau au *self-service* normatif : la responsabilité sociale des entreprises » *in*, *Analyse juridique et valeurs en droit social. Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier*, Dalloz, Paris, 2004, p. 541-558.
- A. SUPLOT, « Fragments d'une politique législative du travail », *Droit social*, 2011, p. 1151.
- A. SUPLOT et I. VACARIE, « Santé, sécurité et libre circulation des marchandises (règles juridiques et normes techniques) », *Droit social*, 1993, p. 18.
- G. SYROPOULOS, « Conditions de travail : élargissement du concept et problématique juridique », *Droit social*, 1990, p. 851.
- L. I. SZNELWAR et F. HUBAULT, « Un sujet, mais quel sujet ? La question de la subjectivité en ergonomie », *Travailler*, n° 34, 2015, p. 53.
- D. TABUTEAU, « Santé et politique en France », *Recherche en soins infirmiers*, n° 109, 2012, p. 6.

- A. TADROS, « Regard critique sur l'intérêt social et la raison d'être de la société dans le projet de loi PACTE », *D.*, 2018, p. 1765.
- I. TARAUD, « Expliquer l'information : la montée en puissance de l'expertise », *Droit social*, 2013, p. 121.
- B. TEYSSIÉ, « Le collègue interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail », *JCP S*, 2015, 1022.
- B. TEYSSIÉ, « Les moyens du CHSCT », *JCP S*, 2007, 1440.
- B. TEYSSIÉ, « Prolégomènes sur la médecine du travail », *Droit social*, n° spé. « La médecine du travail quel avenir ? », 1987, p. 561.
- B. TEYSSIÉ, « Santé et sécurité dans le droit du comité social et économique », *JCP S*, 2018, 1001.
- A. THÉBAUD-MONY, « Les fibres courtes d'amiante sont-elles toxiques ? Production de connaissances scientifiques et maladies professionnelles », *Sciences sociales et santé*, n° 28, 2010, p. 95.
- A. THÉBAUD-MONY, « Les travailleurs sont-ils les « invisibles » de la santé environnementale ou ... les « damnés de la terre » ? », *Ecologie & politique*, n° 58, 2019, p. 69.
- C. THIBIERGE, « Le droit souple. Réflexion sur les textures du droit », *RTD civ.*, 2003, p. 599.
- C. THIBIERGE, « Les « normes sensorielles » », *RTD civ.*, 2018, p. 567.
- O. THIBOUT, « La Responsabilité Sociétale des Entreprises : un système normatif hybride », *Revue juridique de l'environnement*, n° 41, 2016, p. 215.
- L. THOMAS, « Le régime de l'inaptitude à l'épreuve de la finalité de l'apprentissage », *RDT*, 2019, p. 480.
- Y. THOMAS, « Le sujet de droit, la personne et la nature », *Le Débat*, n° 100, 1998, p. 85.
- Y. THOMAS, « Présentation », *Annales*, 2002, p. 1425.
- V. TIANO, « Les inspecteurs du travail aux prises avec l'évaluation des risques », *Travail et emploi*, n° 96, 2003, p. 67.
- S. TOURNAUX, « La négociation des sujétions contractuelles du salarié », *Droit ouvrier*, 2010, p. 293.
- F.-G. TRÉBULLE, « Alertes et expertise en matière de santé et d'environnement, les enjeux de la loi du 16 avril 2013 », *Environnement*, n° étude n° 21, août 2013.
- A. TUNC, « Standards juridiques et unification du droit », *RIDC*, 1970, p. 259.
- G. UMBHAUER, « De l'amiante au chrysotile, une évolution stratégique de la désinformation », *Revue d'économie industrielle*, 131, 2010, [en ligne] mis en ligne le 15 septembre 2012, <https://journals.openedition.org/rei/4186>, consulté le 30 septembre 2016.
- J. UNTERMAIER, « De la compensation comme principe général du droit et de l'implantation de télésièges en site classé, Commentaire de l'arrêt du CE du 27 novembre 1985, *Commune de Chamonix-Mont Blanc* », *RJE*, 1986, p. 381.
- I. VACARIE, « Le compte personnel d'activité ou la figure du « travailleur mobile » », *SSL*, n° 1722, 2016.
- J.-C. VALETTE, « Point de vue sur le harcèlement moral. L'action collective pour la santé mentale », *Droit ouvrier*, 2000, p. 217.
- A. VAN LANG, « La compensation des atteintes à la biodiversité : de l'utilité technique d'un dispositif éthiquement contestable », *RDI*, 2016, p. 586.
- C. VANULS, « Les conflits collectifs du travail à dimension environnementale », *Énergie – Environnement – Infrastructures*, n° étude n° 14, juillet 2015.
- C. VANULS, « Regards sur la précaution en droit du travail », *RDT*, 2016, p. 16.
- F. VATIN, « Fluidité et taylorisme », *Espaces et sociétés*, n° 43, 1983, p. 18.
- C. VEIL, « Les états d'épuisement », *Vulnérabilités au travail. Naissance et actualité de la psychopathologie du travail*, ERES, coll. « Clinique du travail », 2012, p. 175-186.
- M. VÉRICEL, « Institution d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement », *RDT*, 2013, p. 415.

- M. VÉRICEL, « La loi du 20 août 2008 relative au temps de travail : une loi de revanche ? », 2008, p. 574.
- M. VÉRICEL, « La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail », *RDT*, 2011, p. 682.
- M. VÉRICEL, « Stress au travail : conclusion d'un accord national interprofessionnel », *RDT*, 2008, p. 751.
- M. VÉRICEL, « Sur le pouvoir normateur de l'employeur », *Droit social*, 1991, p. 120.
- P.-Y. VERKINDT, « Le rapport du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels », *RDSS*, 2001, p. 540.
- P.-Y. VERKINDT, « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles pratiques d'expertise », *Droit social*, 2002, p. 54.
- P.-Y. VERKINDT, « Travail et santé mentale », *SSL*, 2003, 1112.
- P.-Y. VERKINDT, « Les obligations de sécurité du chef d'entreprise : aspects de droit civil », *SSL*, 2006, 1286.
- P.-Y. VERKINDT, « Recours devant l'inspecteur du travail en cas de difficulté ou désaccord sur l'avis du médecin du travail », *JCP S*, 2006, 1794.
- P.-Y. VERKINDT, « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Droit social*, 2007, p. 697.
- P.-Y. VERKINDT, « La montée en puissance des CHSCT », *SSL*, 2007, 1332.
- P.-Y. VERKINDT, « Santé au travail, l'ère de la maturité », *JSL*, 2008, 239.
- P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », *Droit social*, 2008, p. 634.
- P.-Y. VERKINDT, « Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise », *Droit social*, 2008, p. 519.
- P.-Y. VERKINDT, « L'obligation de sécurité de résultat... encore et toujours ! », *Cab. de droit de l'entreprise*, 2011, Dossier 5.
- P.-Y. VERKINDT, « La collectivité de travail », *Droit social*, 2012, p. 1006.
- P.-Y. VERKINDT, « Le *benchmark* touché au cœur ? », *SSL*, 2012, 1551.
- P.-Y. VERKINDT, « Quand les conditions de travail s'invitent dans la sécurisation de l'emploi », *Droit social*, 2013, p. 726.
- P.-Y. VERKINDT, « Les mots de la prévention au travail », *SSL*, 2014, 1655.
- P.-Y. VERKINDT, « Qualité de vie au travail et égalité professionnelle », *Les Cahiers du DRH*, 2014, 211.
- P.-Y. VERKINDT, « Le rôle des acteurs de l'entreprise dans la prévention de la pénibilité au travail », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 73.
- P.-Y. VERKINDT, « L'irrésistible ascension du droit de la santé au travail », *JCP S*, 2015, 1243.
- P.-Y. VERKINDT, « L'identité du salarié » in B. MALLET-BRICOUT et T. FAVARIO (dir.), *L'identité, un singulier au pluriel*, Dalloz, Paris, 2015, p. 141-153.
- P.-Y. VERKINDT, « "À celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré". La disparition du CHSCT et la santé au travail dans la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 », *Droit social*, 2018, p. 708.
- P.-Y. VERKINDT, « "... À celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré". La disparition du CHSCT et la santé au travail dans la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 », 2018, p. 708.
- P.-Y. VERKINDT, « Les conditions de travail et la santé au travail dans les ordonnances du 22 septembre 2017 : faut-il mouiller son mouchoir ? », *Droit social*, 2018, p. 41.
- P.-Y. VERKINDT et M. CARON, « La notion de projet important justifiant la demande d'expertise du CHSCT », *Droit social*, 2012, p. 383.
- S. VERNAC, « Du bon gouvernement de l'entreprise en société », *RDT*, 2018, p. 261.

- V. VIET, « Les risques professionnels seraient-ils singuliers ? », *RFAS*, n° 2, 2008, p. 5.
- C. VIGNEAU, « Étude sur l'autonomie collective au niveau communautaire », *RTD eur.*, 2002, p. 653.
- J. VINCENT, « Ramazzini n'est pas le précurseur de la médecine du travail. Médecine, travail et politique avant l'hygiénisme », *Genèses*, n° 89, 2012, p. 88, 4.
- P. VINEIS, « La causalité en médecine : modèles théoriques et problèmes pratiques », *Sciences Sociales et Santé*, n° 10-3, 1992, p. 5.
- G. VINEY, « La responsabilité personnelle du préposé » in, *Etudes à la mémoire de Christian Lapoyade-Deschamps*, PUB, Pessac, 2003, p. 83-104.
- M. DE VIRVILLE, « "Simplification" et "modes d'emploi" du compte pénibilité », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 105.
- L. VOGEL, « La clause du « raisonnablement praticable » », *HESA Newsletter*, n° 32, 2007, p. 9.
- S. VOLKOFF, « Les autres "pénibilités". Fragilisation de la santé, et vécu du travail en fin de vie active », *Retraite et société*, n° 72, 2015, p. 87.
- S. VOLKOFF, « Statistiques "ouvertes" et ergonomie "myope" : combiner les niveaux d'analyse en santé au travail », *Sciences Sociales et Santé*, n° 28, 2010, p. 11.
- J. W. SCOTT, « L'ouvrière, mot impie, sordide. Le discours de l'économie politique française sur les ouvrières (1840-1860) », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 83, 1990, p. 2.
- P. WAQUET, « La vie personnelle du salarié », *Droit social*, 2004, p. 23.
- P. WAQUET, « Le temps de repos », *Droit social*, 2000, p. 288.
- P. WAQUET, « Les arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation », *Droit social*, 1998, p. 62.
- C. WILLMANN, « Droits attachés à la personne : après le CPA, un « compte entreprise pour l'emploi » ? », *Droit social*, 2016, p. 537.
- C. WILLMANN, « Le compte personnel d'activité : être et avoir », *Droit social*, 2016, p. 812.
- Alain WISNER, « À quel homme le travail doit-il être adapté ? », *Réflexions sur l'Ergonomie (1962-1995)*, Octarès, coll. « Travail », 1995, Toulouse, p. 47-56.
- L. WOLFF et Y. CLOT, « Faut-il encore parler des RPS ? », *RDT*, 2015, p. 228.
- C. WOLMARK, « Établissement distinct au sens du CSE : pertinence de la continuité jurisprudentielle ? », *RDT*, 2019, p. 119.
- C. WOLMARK, « L'émergence de la subordination », *SSL*, 2013, 1576.
- C. WOLMARK, « La caractérisation de l'établissement distinct », *Droit ouvrier*, 2018, p. 533.
- C. WOLMARK, « Le travail, absent du droit du travail ? », *Travailler*, n° 36, 2016, p. 155.
- C. WOLMARK, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Droit social*, 2016, p. 439.
- C. WOLMARK et E. MAZUYER, « Les relations entre pratiques du management et droit du travail : interdépendance, domination, contournement ou complémentarité ? », *SSL*, n° spécial, 2013, 1576.
- C. WOLMARK et E. LAFUMA, « Le lien santé-travail au prisme de la prévention. Perspectives juridiques », *PISTES*, 20-1, 2018, [en ligne] mis en ligne le 01 novembre 2016, <https://journals.openedition.org/pistes/5560#quotation>, consulté le 15 mai 2018.
- J. YATES et C. N. MURPHY, « From Setting National Standards to Coordinating International Standards : The Formation of the ISO », *Business and Economic History*, vol. 4, 2006, [en ligne], <http://www.thebhc.org/sites/default/files/yatesandmurphy.pdf>, consulté le 23 août 2018.
- C. ZACHARIE, « Le contentieux de la modification des tableaux de maladies professionnelles liées à l'amiante », *Droit social*, 2009, p. 205.

Notes de jurisprudence

Obs. sous Cass. Soc., 24 novembre 1988, *RJS*, 1989/1.

Obs. sous Cass. Soc., 14 décembre 1999, n° 97-41.995, *D.*, 2000, p. 40.

Obs. sous Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-41.220, Roland Deschler c/ Textar France, *D.*, 2002, p. 2079.

Obs. sous Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878, *JCP E*, 2002, 1062.

Obs. sous Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878, *RJS*, 2002, n° 11, p. 1233.

Chron. Sous, Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878, *Cah. prud.*, 2003, n° 6, p. 1.

Note sous Cass. Civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *SSL*, 2007, n° 1298.

Obs. sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *D.*, 2007, p. 1767.

Note sous Cass. Soc., 28 novembre 2007, n° 06-21.964, *RJS*, 2008/2, 109.

Note sous Cass. Soc., 16 janvier 2008, n° 06-42.983, *RJS*, 2008, 4, p. 337.

Obs. sous Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Snecma, *RJS*, 2008/5, p. 403.

Note sous Cass. Soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556, *RJS*, 2009/4, p. 308.

Note sous Cass. Soc., 8 juillet 2009, n° 08-16.676, *RJS*, 2009/10, p. 707.

Obs. sous Cass. Soc., 29 septembre 2009, n° 08-17.023, *RJS*, 2009/12, p. 828.

Obs. sous Cass. crim., 8 décembre 2009, n° 09-82.183, *RJS*, 2010/3, p. 248.

Note sous Cass. crim., 8 décembre 2009, n° 09-82.183, *Droit ouvrier*, 2010, p. 381.

Note sous Cass. Soc., 3 février 2010, n° 08-40.144, *RJS*, 2010/4, p. 300.

Note sous Cass. Soc., 10 février 2010, n° 08-15.086, *RJS*, 2010/4, p. 301.

Obs. sous Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607, *RJS*, 2010/10, p. 700.

Obs. sous Cass. Soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103, Société l'Abbaye de St-Ermire, *RJS*, 2010, 12, p. 842.

Note sous Cass. Soc., 20 octobre 2010, n° 08-44.594, n° 08-44.595, n° 08-44.596, *RJS*, 2011/1, p. 32.

Obs. sous Cass. Soc., 30 novembre 2010, n° 08-70.390, Sociétés Adecco et Barreaut Lafon, *RJS*, 2011/2, p. 169.

Note sous Cass. Soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, *RJS*, 2011/5, p. 265.

Obs. sous Cass. Crim., 7 juin 2011, n° 10-84.283, *RJS*, 2011, 12, p. 889.

Note sous Cass. Soc., 8 juin 2011, n° 10-11.979, *RJS*, 2011/8, p. 639.

Note sous Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-67.492, *RJS*, 2011/10, p. 708.

Obs. sous CA Lyon, 9 octobre 2011, 11/07898, *SSL*, 2012, 1555.

Note sous Cass. Soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.206, *RJS*, 2012/3, p. 214.

Note sous Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-19.807, *RJS*, 2012/4, p. 303.

Note sous Cass. Soc., 8 février 2012, n° 11-10.382, *RJS*, 2012/4, p. 305.

Note sous Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-25.822, *RJS*, 2012, p. 648.

Obs. sous Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915, Air Tahiti Nui, *JCP G*, 2012, 492.

Note sous Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915, Air Tahiti Nui, *RJS*, 2012, n° 6, p. 454.

Obs. sous Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915, Air Tahiti Nui, *D.*, 2012, p. 1065.

Note sous TGI Lyon, 4 septembre 2012, n° 11/05300, Syndicat Sud BPCE c/ CERA, *Droit ouvrier*, 2013, p. 279.

Obs. sous CE, 12 novembre 2012, n° 349365, CE Caterpillar, *RJS*, 2013/2, p. 109.

Obs. sous CE, 12 novembre 2012, n° 349365, CE Caterpillar, *AJDA*, 2013, p. 385.

Note sous Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-19.640, *RJS*, 2013/3, p. 180.

Note sous Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-27.679, *RJS*, 2013, 3, p. 182.

Note sous Cass. Soc., 15 janvier 2013, 11-27.679, *RJS*, 2013/3, p. 182.

Note sous Cass. Soc., 29 janvier 2013, n° 11-23.944, *RJS*, 2013/4, p. 225.

Note sous Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082, *RJS*, 2013, 361, p. 313.

Note sous Cass. Soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218, *RJS*, 2013/7, p. 485.

- Note sous Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-18.273, *RJS*, 2013/10, p. 604.
- Note sous Cass. Soc., 25 septembre 2013, n° 12-10.037, *RJS*, 2013, 12, p. 744.
- Note sous Cass. Soc., 7 mai 2014, n° 13-13.561, *RJS*, 2014/7, p. 469.
- Note sous Cass. Soc., 24 juin 2014, n° 13-10.301 à 13-10.304, *RJS*, 2014/10, p. 593.
- Note sous Cass. Civ. 2^e, 12 mars 2015, n° 14-12.441, *RJS*, 2015/6, p. 416.
- Obs. sous Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-25.436, *RJS*, 2015/6, p. 373.
- Note sous Cass. Soc., 26 mai 2015, n° 13-26.762, *RJS*, 2015/8, p. 539.
- Note sous Cass. Soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201, *RJS*, 2015/10, p. 613.
- Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, *RJS*, 2016/2, p. 147.
- Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865, *RJS*, 2016/2, p. 158
- Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, *RJS*, 2016/8, p. 608.
- Obs. sous Cass. Soc., 22 juin 2016, n° 14-18.675, *JCP S*, 2016, act. 276.
- Note sous Cass. Soc., 22 juin 2016, n° 14-18.675, *RJS*, 2016/10, p. 694.
- Obs. sous CE (4^e et 5^e ch. réu), 5 décembre 2016, n° 394178, *JCP S*, 2016, n°49, act. 455.
- Note sous CE, 4 décembre 2017, n° 413366, Ministre de l'Intérieur c/ Région Pays de la Loire, *RJDA*, 2018, p. 481.
- Note sous Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 17-23.150, *RJS*, 2019/3, p. 196.
- Note sous Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442, *RJS*, 2019/6, p. 459.
- Obs. sous Cass. Soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623, *JCP S*, 2019, act. 335.
- « Un test salivaire de dépistage de drogues peut être pratiqué par le supérieur hiérarchique », Observation sous CE (4^e et 5^e ch. réu), 5 décembre 2016, n° 394178, *LSQ*, 9 décembre 2016, 17218.
- « Assiette de l'indemnité du congé de reclassement : exclusion d'une indemnité perçue au titre du compte épargne-temps mais inclusion des primes contractuelles », Obs. sous Cass. Soc., 22 juin 2016, n° 14-18.675, *JSL*, 2016, 415.
- « Manque à son obligation de sécurité et rend impossible la poursuite des relations contractuelles l'employeur qui ne règle pas un conflit persistant entre salariés », Note sous Cass. soc., 22 juin 2017, n° 16-15.507, *JSL*, 2017, 437.
- P. ADAM, « Evaluation illicite des salariés et action collective », Note sous TGI Nanterre, 5 septembre 2008, n° 08/05737, *Droit ouvrier*, 2008.
- P. ADAM, « Harcèlement moral et action en responsabilité civile. Quelques observations sur l'arrêt Association Propara », Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, Association Propara, *RDT*, 2006, p. 245.
- P. ADAM, « Harcèlement moral (managérial), dénonciation d'actes répréhensibles par le salarié réaction patronale », Note sous CA Paris, 11 octobre 2007, *Droit ouvrier*, 2007, p. 1.
- P. ADAM, « La Chambre sociale de la Cour de cassation exerce son contrôle sur la qualification de harcèlement moral, pourquoi pas ? Pourquoi faire ? », Note sous Cass. Soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.517, 06-45.747, 06-45.794, n°06-43.504, *Droit ouvrier*, 2008, p. 545.
- P. ADAM, « Risques psychosociaux et consultation du CHSCT : aujourd'hui l'entretien annuel d'évaluation ; Et demain ? », Note sous Cass. Soc., 28 novembre 2007, n° 06-21.964, *RDT*, 2008, p. 180.
- P. ADAM, « Harcèlement moral : quand dénoncer n'est pas fauter ! », Note sous Cass. Soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092, *RDT*, 2009, p. 453.
- P. ADAM, « Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral ? Oraison funèbre », Note sous Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497, HSBC France et Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321, Association Salon Vacances Loisirs, *Droit ouvrier*, 2010, p. 117.

- P. ADAM, « Harcèlement sexuel : la Cour de cassation voit double (et trouble) », Note sous Cass. Soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300, *RDT*, 2017, p. 548.
- J.-F. AKANDJI-KOMBÉ, « Le forfait en jours n'est pas sorti de la zone de turbulence », Note sous Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107, *JCP S*, 2011, 1332.
- M. D'ALLENDE, « Etendue des pouvoirs d'investigation de l'expert-comptable du comité d'entreprise », Note sous Cass. Soc., 10 janvier 2012, n° 10-21.270, *JCP E*, 2012, 1242.
- D. ALLIX, Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, Association Propara, *Gaz. Pal.*, 2006, 186, p. 3.
- D. ALLIX, « Définition du travail de nuit et compensation salariale », Avis sur Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-42.307, *JCP S*, 2006, 1515.
- S. AMALRIC, « Le temps de travail, les conventions de forfait sous le contrôle de la Cour de cassation », Note sous Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-19.807, *RDT*, 2012, p. 500.
- P.-H. ANTONMATTEI, « Conditions de validité des dispositifs d'alerte professionnelle », Note sous Cass. Soc., 8 décembre 2009, n° 08-17.191, *JCP S*, 2010, 1091.
- P.-H. ANTONMATTEI, « Conventions de forfait-jours », Note sous Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-19.807, *Droit social*, 2012, p. 537.
- P.-H. ANTONMATTEI, « La caducité de la décision unilatérale de l'employeur de mettre en place un repos compensateur de remplacement », Obs. sous Cass. Soc., 24 juin 2014, n° 13-10.301 à 13-10.304, *Droit social*, 2014, p. 865.
- P.-H. ANTONMATTEI, « Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, *Droit social*, 2016, p. 457.
- C. ARANDEL, « Articulation entre la consultation du comité d'entreprise et celle du CHSCT », Note sous Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-17.196, *JCP S*, 2014, 1051.
- D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Suicide et notion d'accident du travail », Note sous Cass. Civ. 2^e, 18 octobre 2005, n° 04-30.205, *JCP S*, 2006, 1012.
- D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Qualification d'accident du travail pour une tentative de suicide survenue au domicile et consécutive à des faits de harcèlement moral », Note sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *JCP S*, 2007, 1429.
- D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Procédure spécifique de reconnaissance d'une maladie professionnelle », Note sous Cass. Civ. 2^e, 13 mars 2014, n° 13-10.161, *JCP S*, 2014, 1257.
- D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Préjudice d'anxiété des travailleurs d'établissements non classés : l'avancée jurisprudentielle », Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, *Droit social*, 2019, p. 356.
- M. BABIN et N. PICHON, « Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur », Comm. sous Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 ; n° 99-18.392 (6 arrêts), Eternit, *Droit social*, 2002, p. 828.
- M. BABIN, « Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible compromettre la santé et la sécurité des salariés », Note sous Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Snecma, *JCP E*, 2008, 1834.
- M. BABIN, « L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, *JCP S*, 2016, 1011.
- M. BABIN, « Certificat médical et obligations déontologiques du médecin du travail », Note sous CE, 06 juin 2018, n° 405453, *JCP S*, 2018, 1276.
- M. BACACHE, « Le préjudice d'anxiété lié à l'amiante : une victoire en demi-teinte », Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, *JCP G*, 2019, 508.
- L. BACHELOT, Obs. sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *Gaz. Pal.*, 2007, 181, p. 20.

- M. BADEL, « Accidents du travail, maladies professionnelles : l'indemnisation soumise à la « question » », Note sous Cons. constit., décision QPC n° 2010-8 du 18 juin 2010, *Droit ouvrier*, 2010, p. 639.
- P. BAILLY, « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés. Une nouvelle implication de l'obligation de sécurité de résultat », Note sous Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Sneema, SSL*, 2008, 1369.
- A. BARÈGE, « Alimentation du compte épargne-temps : respect des accords collectifs », Note sous Cass. Soc., 8 juin 2011, n° 10-11.979, *JCP S*, 2011, 1399.
- A. BARÈGE, « Obligation de sécurité, faute grave, sanction pécuniaire, convention de forfait et heures supplémentaires... », Note sous Cass. Soc., 8 novembre 2011, n° 10-15.722, *JCP S*, 2012, 1110.
- J. BARTHÉLÉMY, Note sous Cass. Soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187, *Société Générale, JCP E*, 1997, II, 911.
- J. BARTHÉLÉMY, « Temps de pause et de repos quotidien », Note sous Cass. Soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, *SSL*, 2010, 1448.
- C. BAUMGARTEN, Note sous Cass. Soc., 10 janvier 2012, n° 10-21.270, *Droit ouvrier*, 2012, p. 646.
- D. BAYET, « La responsabilité pénale du chef d'entreprise à l'issue des arrêts de plénière de la Chambre criminelle », *Comm. sous Cass. crim.*, 11 mars 1993, n° 90-84.931, n° 91-83.655, n° 91-80.958, n° 91-80.958, n° 92-80.773, *Gaz. Pal.*, 1993, p. 2.
- S. BÉAL et C. TERRENOIRE, « Assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas de versement de sommes exceptionnelles », Note sous Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-18.273, *JCP E*, 2013, 1504.
- A. BELOT, « Vie privée du salarié amateur de stupéfiant ou le steward peut être un adepte des lignes », *Obs. sous Cass. Soc.*, 27 mars 2012, n° 10-19.915, *Air Tabiti Nui, Cah. soc.*, 2012, n° 241, p. 165.
- A. BENMAKHLOUF, *Concl. sous Cass. Soc.*, 28 février 2002, n° 99-18.389 ; n° 99-18.392 (6 arrêts), *Eternit, JCP G*, 2002, II, 10053.
- F. BERGERON-CANUT, « Mise en place du CSE : définition unilatérale de l'établissement distinct », Note sous Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655, *BJT*, 2019, n° 2, p. 19.
- F. BERGERON-CANUT, « Définition du nombre et du périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE : priorité à l'accord (collectif) », Note sous Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 18-22948, *BJT*, 2019, n° 6, p. 24.
- C. BERLAUD, « Contours de l'indemnisation du préjudice d'anxiété lié à l'exposition à l'amiante », Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, *Gaz. Pal.*, 2019, 16, p. 32.
- L. BINEAU, « Coke en soute », Note sous Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915 *Air Tabiti Nui, LPA*, 2012, n° 181, p. 12.
- O. BONIJOLY, Note sous Cass. Soc., 24 octobre 2000, n° 98-18.240, *Droit social*, 2001, p. 453.
- A. BONNET, « Droits du salarié à la santé au repos et à une vie personnelle comme restriction au pouvoir de direction de l'employeur », Note sous Cass. Soc., 16 novembre 2016, n° 15-23.375, *JSL*, 2017, 424.
- B. BOSSU, « Heures supplémentaires : risque de caducité du repos compensateur de remplacement instauré unilatéralement », Note sous Cass. Soc., 24 juin 2014, n° 13-10.301 à 13-10.304, *JCP S*, 2014, 1446.
- D. BOULMIER, « CHSCT : circonstances permettant la désignation d'un expert en risques technologiques », *Obs. sous Cass. Soc.*, 15 janvier 2013, n° 11-27.679, *Droit social*, 2013, p. 284.
- B. BOULOC, « Code du travail, responsabilité pénale d'un préposé », Note sous Cass. crim., 8 avril 2008, n° 07-80.535, *RTD com.*, 2009, p. 223.

- B. BOULOC, « Conditions de l'exonération de la responsabilité pénale du chef d'entreprise », Obs. sous Cass. crim., 11 mars 1993, n° 90-84.931, n° 91-83.655, n° 91-80.958, n° 91-80.958, n° 92-80.773, *RSC*, 1994, p. 101.
- B. BOULOC, « Délégation de pouvoirs du chef d'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité », Obs. sous Cass. crim., 15 mars 1994, n° 93-82.109, *RSC*, 1995, p. 95.
- S. BOURGEOT et M. BLATMAN, « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés », Obs. sous Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, *Droit social*, 2006, p. 653.
- F. BOUSEZ, « Travail temporaire et sécurité au travail », Note sous Cass. Soc., 30 novembre 2010, n° 08-70.390, Sociétés Adecco et Barreaut Lafon, *JCP S*, 2011, 1183.
- P. BOUZAT, « Infractions économiques. Responsabilité pénale du chef d'entreprise, Exonération, Preuve », Obs. sous Cass. crim., 11 mars 1993, n° 90-84.931, n° 91-83.655, n° 91-80.958, n° 91-80.958, n° 92-80.773, *RTD com.*, 1994, p. 149.
- F. BRENET, « Légalité (très) conditionnée de la clause « Molière » », Note sous CE, 4 décembre 2017, n° 413366, *Ministre de l'Intérieur c/ Région Pays de la Loire, Droit administratif*, 2018, comm. 8.
- S. BRISSY, « La cogestion en matière de santé au travail », Note sous CJCE, 1ère ch., 5 juin 2008, n° C-226/06, *Commission c/ République Française, Gaz. Pal.*, 2008, 282-283.
- A. BUGADA, Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, *Air France, JCP E*, 2016, 1146.
- A. BUGADA, « Compte épargne-temps et référé prud'homal », Note sous Cass. Soc., 8 juin 2011, n° 10-11.979, *Procédures*, 2011, 8, p. 19.
- A. BUGADA, « Protection contre le tabagisme dans l'entreprise : consécration d'une obligation patronale de sécurité de résultat », Note sous Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, *Société ACME Protection, D.*, 2005, p. 2565.
- A. BUGADA, « Recours à l'expert en risque technologique dans une installation classée à la demande du CHSCT », Note sous Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-27.679, *Procédures*, 2013, 6, p. 23.
- F. CANUT, Obs. sous Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915 *Air Tahiti Nui, Rev. Lamy Dr. Aff.*, 2012, n°72.
- F. CANUT, « Application à la RATP des dispositions relatives au temps de pause issues de la directive « temps de travail » du 4 novembre 2003 », Note sous Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, *RDT*, 2010, p. 446.
- F. CANUT, « La modification de la cadence de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail », Note sous Cass. Soc., 20 octobre 2010, n° 08-44.594, n° 08-44.595, n° 08-44.596, *RDT*, 2011, p. 119.
- F. CANUT, « CHSCT : géolocalisation et recours à l'expertise », Obs. sous Cass. Soc., 25 janvier 2016, n° 14-17.227, *Cab. soc.*, 2016, n° 283, p. 153.
- F. CANUT, « CHSCT : paiement des honoraires de l'expert malgré l'annulation de sa mission », Note sous Cass. Soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218, *Cab. soc.*, 2013, n° 254, p. 275.
- F. CANUT, « Consultation du CE et du CHSCT en cas de réorganisation des tâches », Obs. sous Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-17.196, *Cab. soc.*, 2013, n° 256, p. 419.
- F. CANUT, « Dérogation mise en place unilatéralement : inapplicabilité de la procédure de dénonciation », Note sous Cass. Soc., 24 juin 2014, n° 13-10.301 à 13-10.304, *Cab. soc.*, 2014, n° 266, p. 513.
- F. CANUT, « Forfait en jours : censure de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine », Note sous Cass. Soc., 17 janvier 2018, n° 16-15.124, *Cab. soc.*, 2018, n° 305, p. 149.

- F. CANUT, « Le CHSCT peut recourir à un expert même si l'exposition au risque a cessé », Note sous Cass. Soc., 7 mai 2014, n° 13-13.561, *Cab. soc.*, 2014, n° 264, p. 370.
- F. CANUT, « Les compétences du CHSCT en cas d'accord collectif sur les classification », Note sous Cass. Soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009, *Cab. soc.*, 2014, n° 264, p. 370.
- F. CANUT, « CHSCT : facteurs de pénibilité et droit de recourir à l'expertise », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865 *Cab. soc.*, 2016, n° 281, p. 27.
- M. CARLES, Note sous CA Paris, 30 octobre 2002, BHV c/ CHSCT, *Droit ouvrier*, 2003, p. 332.
- V. CARON et A.-L. DODET, « Le règlement intérieur peut-il interdire totalement la consommation d'alcool ? », Obs. sous CE, 12 novembre 2012, n° 349365, CE Caterpillar, *JCP E*, 2013, n°2, p. 1026.
- S. CARRÉ, « Droit de retrait exercé par un conducteur de train : évaluation d'un danger grave et imminent », Obs. sous CA Amiens, 1^{er} juillet 2009, n° 08/05575, *Rev. de droit des transports*, 2010, comm. 150.
- J.-J. CAUSSAIN, F. DEBOISSY et G. WICKER, Note sous Cass. crim., 15 mars 2005, n° 04-84.913, *JCP E*, 2005, 1165.
- J.-F. CÉSARO, « Délégation de pouvoirs : confirmation du principe de responsabilité alternative », Note sous Cass. crim., 14 novembre 2006, n° 05-83.367, *JCP S*, 2007, 1470.
- J.-F. CÉSARO, « Les consultations à l'occasion du transfert d'entreprise », Note sous Cass. Soc., 12 juillet 2005, n° 03-10.633, *JCP S*, 2005, p. 1264.
- J.-F. CÉSARO, « Responsabilité pénale du préposé qui n'est ni chef d'établissement, ni investi d'une délégation de pouvoirs », Note sous Cass. crim., 8 avril 2008, n° 07-80.535, *JCP S*, 2008, 1424.
- F. CHAMPEAUX, « Les nouveaux contours de l'obligation de sécurité de résultat », Obs. sous Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Société ACME Protection, *SSL*, 2005, 1223.
- F. CHAMPEAUX, « Les tests salivaires : à quelles conditions ? », Obs. sous CE (4^e et 5^e ch. réu.), 5 décembre 2016, n° 394178, *SSL*, 2016, 1750.
- V. CHANDIVERT, « Burn-out et manquement à l'obligation de sécurité de résultat », Obs. sous Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082 *SSL*, 2013.
- P. CHAUMETTE, Obs. sous Cass. Soc., 12 octobre 1999, n° 96-20.361, *Droit social*, 1999, p. 1121.
- P. CHAUMETTE, Obs. sous Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Snecma, *Droit social*, 2008, p. 605.
- P. CHAUMETTE, Obs. sous Cass. Soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556, *Droit social*, 2009, p. 489.
- P. CHAUMETTE, « La sécurité pour autant que ce soit raisonnablement praticable ? », Comm. sous CJCE 14 juin 2007, aff. C-127/05, *Commission c/ Royaume-Uni*, *Droit social*, 2007, p. 1037.
- P. CHAUMETTE, « Le règlement intérieur et le tabac », Note sous CE, 18 mars 1998, Groupe Credipar, n°162055, *Droit social*, 1998, p. 1012.
- A. COEURET et F. DUQUESNE, « Portée et limite de l'effet exonératoire de la délégation de pouvoirs », Note sous Cass. crim., 1^{er} décembre 2015, n° 14-84.304, *JCP S*, 2016, 1026.
- A. COEURET et F. DUSQUENNE, « L'autonomie suffisante de l'établissement distinct au sens du CSE », Note sous Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655, *JCP S*, 2019, 1021.
- P. L. COHU, « Règlement intérieur et consommation d'alcool dans l'entreprise », Obs. sous CE, 12 novembre 2012, n° 349365, CE Caterpillar, *Gaz. Pal.*, 2013, n°11-12, p. 22.
- J. COLONNA, « Tentative de suicide d'un salarié à son domicile consécutive à un trouble psychologique lié au travail : accident du travail et faute inexcusable de l'employeur », Note sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *JCP E*, 2007, 2092.
- J. COLONNA et V. RENAUX-PERSONNIC, « Extension du préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante », Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, *JCP E*, 2019, 1262.

- J. COLONNA et V. RENAUX-PERSONNIC, « Test salivaire en entreprise : le recours à un professionnel de santé n'est pas requis », Note sous CE (4^e et 5^e ch. réu), 5 décembre 2016, n° 394178, *Gaz. Pal.*, 2017, n°10, p. 52.
- D. CORRIGNAN-CARSIN, Obs. sous Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878, *JCP G*, II, 2002, 10132.
- D. CORRIGNAN-CARSIN, « Dérogation à l'obligation de traduction en français des documents de travail pour les entreprises de transport aérien », Note sous Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-25.822, *JCP E*, 2012, 1506.
- D. CORRIGNAN-CARSIN, « Protection contre le tabagisme : l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat », Note sous Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, *Société ACME Protection*, *JCP G*, 2005, II, 10144.
- J.-B. COTTIN, « Appréciation de l'importance du projet de réorganisation autorisant le recours à un expert par le CHSCT », Note sous Cass. Soc., 10 février 2010, n° 08-15.086, *JCP S*, 2010, 1142.
- J.-B. COTTIN, « Cadre de la mise en place d'un CHSCT dans une UES », Note sous Cass. Soc., 16 janvier 2008, n° 06-60.286, *JCP S*, 2008, 1255.
- J.-B. COTTIN, « CHSCT : un projet de réorganisation peut justifier le recours à un expert par le CHSCT du cédant », Note sous Cass. Soc., 29 septembre 2009, n° 08-17.023, *JCP S*, 2009, 1586.
- J.-B. COTTIN, « CHSCT. L'avis suppose une délibération collective », Note sous Cass. Soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.206, *JCP S*, 2012, 1101.
- J.-B. COTTIN, « Compétence du CHSCT à l'égard des salariés d'un prestataire de service ? », Obs. sous Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*, *JCP S*, 2017, 1044.
- J.-B. COTTIN, « Expertise du CHSCT : précisions récentes de la Cour de cassation », Note sous Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-19.640, *SSL*, 2013, 1599.
- J.-B. COTTIN, « Expertise du CHSCT : précisions récentes de la Cour de cassation », Note sous Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-27.679, *JSL*, 2013, 1599.
- J.-B. COTTIN, « Faire état d'un risque général de stress ne suffit pas à justifier une expertise », Note sous Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 12-15.206, *JCP S*, 2014, 1064.
- J.-B. COTTIN, « L'agrément de l'expert désigné par le CHSCT fait obstacle à une contestation de sa compétence », Note sous Cass. Soc., 8 juillet 2009, n° 08-16.676, *JCP S*, 2009, 1456.
- J.-B. COTTIN, « Le dépistage de produits stupéfiants peut justifier une expertise du CHSCT », Note sous Cass. Soc., 8 février 2012, n° 11-10.382, *JCP S*, 2012, 1200.
- J.-B. COTTIN, « Pas d'interdiction d'un projet d'externalisation quand l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires de prévention des risques », Note sous Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, *Areva*, *JCP E*, 2015, 1621.
- J.-B. COTTIN, « Qui perd gagne ? Les frais d'expertise CHSCT annulée judiciairement sont à la charge de l'employeur ! », Note sous Cass. Soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218, *JCP S*, 2013, 1324.
- G. COUTURIER, Obs. sous Cass. Soc., 9 mai 2000, n° 97-44.234, *Droit social*, 2000, p. 778.
- J. CRÉPIN, « Pénibilité : pas de droit général à l'expertise pour le CHSCT », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865, *SSL*, 2016, 1713.
- L. DAUXERRE, « Compétence du CHSCT à l'égard des travailleurs d'une entreprise sous-traitante relevant de son périmètre », Obs. sous Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, *CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia*, *JCP S*, 2016, act. 463.
- L. DAUXERRE, « Expertise CHSCT : le prix de la contestation », Note sous Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-27.679, *JCP S*, 2013, 1103.
- L. DAUXERRE, « Introduction d'un programme d'intelligence artificielle et recours à une mesure d'expertise », Note sous Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 16-27.866, *JCP S*, 2018, 1187.

- L. DAUXERRE, « Les incertitudes sur la gravité d'un risque sont insuffisantes à justifier le recours à un expert », Note sous TGI Toulouse, 30 septembre 2013, n° 13/01728, *JCP S*, 2013, 1448.
- L. DAUXERRE, « Licenciement pour motif personnel. De l'importance de bien éduquer son chien ! », Note sous Cass. soc., 4 octobre 2011, n° 10-18.862, *JCP S*, 2011, 1533.
- H. DE BRIER, « La mobilité des salariés à l'intérieur d'un même secteur géographique à l'épreuve des droits fondamentaux », Note sous Cass. Soc., 16 novembre 2016, n° 15-23.375, *Gaz. Pal.*, 2016, 10, p. 56.
- R. DE QUENAUDON, « Codes de conduite et dispositifs d'alerte. Les réponses de la Cour de cassation », Note sous Cass. Soc., 8 décembre 2009, n° 08-17.191, *RDT*, 2010, p. 171.
- N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Obligation de sécurité de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire », Obs. sous Cass. Soc., 30 novembre 2010, n° 08-70.390, *Sociétés Adecco et Barreaut Lafon*, *JCP G*, 2010, 1278.
- N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Obligation de sécurité du travailleur », Note sous Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607, *JCP G*, 2010, 1461.
- N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Réparation du préjudice d'anxiété des salariés exposés à l'amiante », Obs. sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, *JCP G*, 2019, 423.
- G. DEHARO, « Harcèlement moral managérial », Note sous Cass. Soc., 15 juin 2017, n° 16-11.503, *Gaz. Pal.*, 2017, 29, p. 17.
- A. DEJEAN DE LA BÂTIE, « Arrêt Air France : la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, *Air France*, *JSL*, 2016, 401.
- X. DELPECH, « Contrat de travail : requalification du contrat de mission d'un auto-entrepreneur », Obs. sous Cass. Soc., 6 mai 2015, n° 13-27.535, *D.*, 2015, p. 1105.
- I. DESBARATS, « Alertes, codes et chartes éthiques à l'épreuve du droit français », Note sous Cass. Soc., 8 décembre 2009, n° 08-17.191, *D.*, 2010, p. 548.
- C. M. DOS SANTOS OLIVEIRA, « De la vie personnelle aux déboires professionnels », Note sous Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915 *Air Tahiti Nui*, *LPA*, 2012, n° 145, p. 15.
- J.-C. DOSTAT, « Le risque d'affiliation au régime général de la sécurité sociale de praticiens libéraux exerçant dans le cadre d'un établissement de santé privé », Note sous Cass. Soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187, *Société Générale*, *RDSS*, 1997, p. 847.
- L. DRAI, « Détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement », Note sous Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-18.273, *JCP S*, 2013, 1489.
- F. DUMONT, « Risques psychosociaux : nouvelle lecture de l'obligation de sécurité de résultat », Note sous Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, *Areva*, *JCP S*, 2016, 1046.
- F. DUMONT, « Sur l'effet direct de la directive du 4 novembre 2003 : les prescriptions sur le temps de pause opposables à la RATP », Note sous Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, *JCP S*, 2010, 1170.
- J.-J. DUPEYROUX, « À propos de l'arrêt Société Générale », Note sous Cass. Soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187, *Société Générale*, *Droit social*, 1996, p. 1067.
- J. DUPLAT, « Droit d'expression et liberté d'expression des salariés dans l'entreprise », Ccl. sur Cass. Soc. 14 décembre 1999, n° 97-41.995, *Droit social*, 2000, p. 163.
- F. DUQUESNE, « "Donner et retenir ne vaut". À propos de la ductilité du pouvoir dans l'entreprise », Note sous Cass. Crim., 7 juin 2011, n° 10-84.283, *Droit social*, 2011, p. 1196.
- F. DUQUESNE, « L'obligation de sécurité du délégataire de pouvoir », Comm. sous Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607, *Droit social*, 2010.
- F. DUQUESNE, « La pratique des tests salivaires par l'employeur ou le supérieur hiérarchique », Note sous CE (4^e et 5^e ch. réu.), 5 décembre 2016, n° 394178, *JCP E*, 2017, n° 3, 1046.

- F. DUQUESNE, « À propos du titulaire du pouvoir et des moyens dans l'entreprise sociétaire », Note sous Cass. crim., 8 décembre 2009, n° 09-82.183, *Droit social*, 2010, p. 280.
- F. DUSQUENNE, Obs. sous Cass. Soc., 17 mars 2010, n° 08-43.233, *Droit social*, 2010, p. 1126.
- F. DUSQUENNE, Comm. Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878, *Droit social*, 2002, p. 781.
- F. DUSQUENNE, « Effondrement d'une passerelle d'accès à un navire », Obs. sous Cass. Crim., 23 novembre 2010 n° 09-85.152 *Droit social*, 2011, p. 596.
- É. EHERMANN-ROY, Note sous 25 novembre 2015, pourvoi numéro 14-24.444, Air France, *SSL*, 2017, 1765.
- A. FABRE, « Tentative de suicide d'un salarié en arrêt maladie : application de la législation des accidents du travail », Obs. sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *D.*, 2007, p. 791.
- P. FADEUILHE, « L'employeur répond du harcèlement moral commis par un tiers exerçant une autorité sur ses salariés », Note sous Cass. Soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, *JCP E*, 2011, 1566.
- M. FATREZ, « Harcèlement moral par un tiers et responsabilité de l'employeur », Note sous Cass. Soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, *Cab. soc.*, 2011, 230, p. 135.
- F. FAVENNEC-HÉRY, « La protection contre le tabagisme dans l'entreprise : une obligation de sécurité de résultat », Note sous Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Société ACME Protection, *JCP S*, 2005, 1154.
- F. FÉVRIER, Note sous Cass. Soc., 10 juillet 2013, n° 12-17.196, *Droit ouvrier*, 2013.
- P. FLORÈS et S. MARIETTE, Obs. sous Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, *Droit social*, 2010, p. 581.
- W. FRAISSE, « Inaptitude (reclassement) : compatibilité avec les conclusions du médecin du travail », Obs. sous Cass. soc., 15 décembre 2015, n° 14-11.858, *Dalloz actu.*, 15 janvier 2016.
- J. FRANGIÉ-MOUKANAZ, « Deux régimes juridiques pour le préjudice d'anxiété », Note sous Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442, *SSL*, 2019, 1857.
- C. FROUIN, « Le médecin du travail poursuivi par l'employeur devant le Conseil de l'Ordre », Note sous CE, 11 octobre 2017, n° 403576, *JCP S*, 2018, 1038.
- C. FROUIN, « Obligation de sécurité : une obligation de prévention de résultat », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, *Gaz. Pal.*, 2016, p. 68.
- C. FROUIN, « Responsabilité de l'employeur en raison des actes du médecin du travail », Note sous Cass. Soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201, *Gaz. Pal.*, 2015, 256-258.
- H. K. GABA, « L'ingestion mortelle d'alcool pendant une mission professionnelle à l'étranger peut être reconnue comme un accident du travail », Note sous CA Nancy, 13 février 2001, *D.*, 2002, p. 1515.
- H. K. GABA, « L'obligation de sécurité salariée : conditions de sa mise en oeuvre et de sa sanction », Note sous Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-41.220, Roland Deschler c/ Textar France, *D.*, 2002, p. 2079.
- H. K. GABA, « Le syndrome anxio-dépressif à l'origine d'un accident du travail et faute inexcusable de l'employeur », Obs. sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *D.*, 2007, p. 1767.
- A. GARDIN, « La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur. Brèves réflexions autour d'un changement de logique », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, *RJS*, 2016/2, p. 99.
- F. GÉA, « Le harcèlement moral, un système d'imputation », Note sous Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497, HSBC France et Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321, Association Salon Vacances Loisirs, *RDT*, 2010.
- B. GÉNIAUT, « Le harcèlement moral dans la jurisprudence sur l'obligation de sécurité », Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, *RDT*, 2016.
- J. GÉRARD, « L'obligation de sécurité dans l'insécurité », Note sous Cass. soc., 3 décembre 2014, n° 13-18.743, *JCP S*, 2015, 1135.

- M. GRÉVY, « “Benchmark” et atteinte à la santé mentale des salariés », Comm. sous CA Lyon, 21 février 2014, n° 12/06988, CERA c/ Syndicat Sud BPCE, *Cab. soc.*, 2014, p. 225.
- F. GUIOMARD, « Contorsions autour des conséquences de l’annulation de la décision du CHSCT de recourir à un expert », Note sous Cass. Soc., 15 mars 2016, n° 14-16.242, *RDT*, 2016, p. 499.
- M.-C. HALLER, « L’obligation de sécurité pesant sur le salarié n’est pas liée à une délégation de pouvoirs », Note sous Cass. soc., 6 juin 2007, n° 05-43.039, *JSL*, 2007, 219.
- M.-C. HALLER, « Le refus de porter un casque de sécurité justifie un licenciement pour faute grave », Note sous Cass. Soc., 23 mars 2005, n° 03-42.404, Levrat, *JSL*, 2005, 166.
- K. HAMOUDI, Note sous Cass. Soc., 15 mai 2013, n° 11-24.218, *Droit ouvrier*, 2013, p. 633.
- S. HARIR, « Exception en matière de charge de la preuve dans le cadre d’un litige relatif à la mise en cause d’un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral », Note sous Cass. Soc., 6 juin 2018, n° 16-26.490, *Gaz. Pal.*, 2018, p. 56.
- J. HAUSER, « L’indisponibilité relative des droits de la personnalité : conventions directes et indirectes sur le droit au respect de la vie privée et le droit au secret », Obs. sous Cass. Soc. 14 décembre 1999, n° 97-41.995, *RTD civ.*, 2000.
- M. HAUTEFORT, « Harcèlement moral : la Cour de cassation reprend la main », Note sous Cass. Soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.517, 06-45.747, 06-45.794, n°06-43.504, *JSL*, 2008, 242.
- M. HAUTEFORT, « Harcèlement par un cadre salarié : l’intéressé est responsable, son employeur aussi », Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, Association Propara, *JSL*, 2006, 193.
- M. HAUTEFORT, « L’accident survenu dans un logement imposé par l’employeur est présumé professionnel », Note sous Cass. 2^e civ., 2 novembre 2004, n° 02-31.098, *JSL*, 2004, 157.
- M. HAUTEFORT, « L’employeur a une obligation de résultat en matière de prévention du harcèlement moral », Note sous Cass. Soc., 3 février 2010, n° 08-40.144, *JSL*, 2010, 273.
- M. HAUTEFORT, « La responsabilité civile de l’employeur est engagée même hors faute inexcusable », Note sous Cass. Soc., 30 novembre 2010, n° 08-70.390, Sociétés Adecco et Barreaut Lafon, *JSL*, 2011, 292.
- M. HAUTEFORT, « Le pouvoir de direction sérieusement écorné pour raisons de sécurité », Obs. Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Snecma, *JSL*, 2008, 231.
- M. HAUTEFORT, « Le test d’alcoolémie : préventif mais aussi répressif », Obs. sous Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878, *JSL*, 2002, 104.
- M. HAUTEFORT, « Salarié : du devoir de sécurité au devoir de prudence. Le salarié est investi d’une obligation de ne pas mettre en danger d’autres membres du personnel », Note sous Cass. soc., 4 octobre 2011, n° 10-18.862, *JSL*, 2011, 309.
- F. HÉAS, « Le devenir de l’obligation de sécurité de résultat en matière de travail », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, *Droit ouvrier*, 2016.
- F. HÉAS, « Les modalités de la délégation de pouvoir », Note sous Cass. crim., 8 avril 2008, n° 07-80.535, *RDT*, 2008, p. 670.
- F. HÉAS, « Organisation collective du travail et sécurité des salariés », Comm. sous Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Snecma, *Droit ouvrier*, 2008, p. 424.
- J.-G. HUGLO, « “Il n’y aura pas de guerre des juges” », Obs. sous Cass. Soc., 31 mai 2017, n° 16-16.949, *SSL*, 2017, 1785.
- M. HUYETTE, « Dépression, accident du travail et faute inexcusable », Note sous Cass. Civ. 2^e, 1^{er} juillet 2003, n° 02-30.576, *D.*, 2004.
- J. ICARD, « La nature ambiguë de l’obligation de sécurité de l’employeur », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, *Cab. soc.*, 2016, p. 23.
- J. ICARD, « Requalification d’un auto-entrepreneur en salarié », Note sous Cass. Soc., 6 mai 2015, n° 13-27.535, *Cab. soc.*, 2015, 275, p. 321.

- J. ICARD, « Revirement de jurisprudence sur le périmètre des bénéficiaires potentiels d'une indemnisation au titre du préjudice d'anxiété », Note sous Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442, *Cab. soc.*, 2019, p. 19.
- J. ICARD, « Validité du contrôle d'alcoolémie en dehors de l'entreprise », Obs. sous Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-25.436, *Cab. soc.*, 2015, n°275, p. 322.
- J. ICARD et Y. PAGNERRE, « Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement », Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, *D.*, 2016, p. 1681.
- IETL, CHRON. SOUS CASS. SOC., 29 JUIN 2005, N° 03-44.412, SOCIÉTÉ ACME PROTECTION, *D.*, 2006, p. 29.
- INFOREG, « Documents de travail en anglais à usage des salariés : principe et exception de l'utilisation de la langue française », Etude sous Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-25.822, *Cah. de droit de l'entreprise*, 2012, prat. 29.
- A. JEAMMAUD, Note sous Ass. Plén., 18 juin 1976, n° 74-11.210, Société Hebdo-presse, *D.*, 1977, p. 173.
- E. JEANSEN, « Notion de maladie hors tableau », Note sous Cass. Civ. 2^e, 12 mars 2015, n° 14-12.441, *JCP S*, 2015, 1187.
- E. JEANSEN, « Pas d'expert du CHSCT pour l'analyse des facteurs de pénibilité », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-11.865, *JCP S*, 2016, 1015.
- P. JOURDAIN, « La faute inexcusable de l'employeur, l'obligation de sécurité et la conscience du danger de l'amiante », Note sous Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 ; n° 99-18.392 (6 arrêts), *Eternit, RTD civ.*, 2002, p. 310.
- P. JOURDAIN, « Obligation de sécurité de l'employeur : la Chambre sociale réoriente sa jurisprudence », Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, *RTD civ.*, 2016, p. 869.
- P. JOURDAIN, « Préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante : l'extension de la réparation à tous les salariés », Note sous Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442, *D.*, 2019, p. 922.
- D. JULIEN-PATURLE, « La mise en place d'un programme informatique d'intelligence artificielle ne permet pas nécessairement au CHSCT de recourir à un expert », Note sous Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 16-27.866, *JSL*, 2018, 455.
- T. KAPP, Note sous Cass. crim., 19 mars 2013, n° 11-86.552, *Droit ouvrier*, 2013, p. 680.
- M. KEIM-BAGOT, « La cohérence retrouvée du préjudice d'anxiété », Note sous Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442, *SSL*, 2019, 1857.
- S. KEMEL, Note sous Cass. Soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103, Société l'Abbaye de St-Ermire, *Cab. soc.*, 2010, 225, p. 375.
- S. KEMEL, « Encore et toujours l'obligation de sécurité de résultat... », Obs. sous Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Snecma, *Cab. soc.*, 2008, p. 250.
- S. KEMEL, « Quand l'ancienneté atténue la faute du salarié », Note sous Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-42.435, *Cab. soc.*, 2008, p. 246.
- H. KOBINA GABA, « Abandon du critère de la soudaineté et confirmation du critère de la subordination », Note sous Cass. Soc., 2 avril 2003, n° 00-21.768, *D.*, 2003, p. 1724.
- H. KOBINA GABA, « L'obligation de sécurité salariée : le retour à la lettre et à l'esprit de l'article L. 230-3 du code du travail ? », Comm. sous Cass. Soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.625, Terrier, *D.*, 2006, p. 973.
- E. LAFUMA, Note sous Cass. crim., 8 avril 2008, n° 07-80.535, *Droit ouvrier*, 2009, p. 113.
- S. LAMBREMON, « Les conditions de l'utilisation d'une langue commune », Note sous Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-25.822, *SSL*, 2012, 1550.
- P. LANGLOIS, « Amiante : obligation de sécurité de résultat et faute inexcusable de l'employeur », Obs. sous Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 ; n° 99-18.392 (6 arrêts), *Eternit, D.*, 2002, p. 1285.

- B. LARDY-PÉLISSIER, « Accident du travail pendant une période de suspension du contrat de travail », Note sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *RDT*, 2007.
- B. LARDY-PÉLISSIER, « L'irrésistible progression de l'obligation de sécurité de résultat en droit du travail », Obs. sous Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, *RDT*, 2006, p. 23.
- B. LARDY-PÉLISSIER, « La nullité du licenciement consécutif à la dénonciation de fait de harcèlement moral », Note sous Cass. Soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092, *RDT*, 2009, p. 376.
- C. LEBORGNE-INGELAERE, « L'obligation pour le salarié de qualifier le harcèlement », Obs. sous Cass. Soc. 13 septembre 2017, n° 15-23.045, *JCP S*, 2017, 1359.
- C. LEBORGNE-INGELAERE, « Le contrôle de la qualification de harcèlement moral par la Cour de cassation », Note sous Cass. Soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.517, 06-45.747, 06-45.794, n°06-43.504, *JCP G*, 2008, II, 10178.
- C. LEBORGNE-INGELAERE, « Responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés », Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, Association Propara, *JCP S*, 2006, 1566.
- L. LEROUGE, « Accident du travail, obligation de sécurité de résultat de l'employeur et santé mentale », Note sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *LPA*, 2007, n°70, p. 16.
- L. LEROUGE, « La suspension judiciaire d'une réorganisation au nom de la protection de la santé », Obs. sous Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Snecma, *RDT*, 2008, p. 316.
- L. LEROUGE, « Le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail », Note sous Cass. Soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.517, 06-45.747, 06-45.794, n°06-43.504, *LPA*, 2009, 1, p. 7.
- L. LEROUGE, « Le rôle primordial du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels », Note sous Cass. Soc., 28 novembre 2007, n° 06-21.964, *RDT*, 2008, p. 111.
- J.-P. LHERNOULD, Note sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *JSL*, 2007, 208.
- J.-P. LHERNOULD, « Certains documents peuvent être rédigés en anglais », Note sous Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-25.822, *JSL*, 2012, 327.
- J.-P. LHERNOULD, « Du droit à l'immunité liée à la dénonciation de faits de harcèlement moral », Note sous Cass. Soc. 13 septembre 2017, n° 15-23.045, *SSL*, 2017, 1787.
- J.-P. LHERNOULD, « Durée du travail : les règles communautaires sur le temps de pause journalier sont directement applicables à la RATP », Note sous Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, *JSL*, 2010, 214.
- J.-P. LHERNOULD, « Faute lourde, faute grave, préjudice causé et intention de nuire », Note sous Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-21.064, *JSL*, 2017, 428.
- J.-P. LHERNOULD, « L'employeur doit continuer de payer les frais d'expertise », Note sous Cass. Soc., 15 mars 2016, n° 14-16.242, *JSL*, 2016, 408.
- J.-P. LHERNOULD, « L'employeur ne manque pas toujours à son obligation de sécurité en cas de harcèlement moral », Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, *JSL*, 2016, 413.
- J.-P. LHERNOULD, « Les clauses d'interprétariat dans un marché public sont-elles compatibles avec le droit de l'Union européenne ? », Note sous CE, 4 décembre 2017, n° 413366, Ministre de l'Intérieur c/ Région Pays de la Loire, *JCP S*, 2018, 1423.
- J.-P. LHERNOULD, « Les objectifs peuvent-ils être fixés en anglais ? », Note sous Cass. Soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829, *JSL*, 2015, 393.
- J.-P. LHERNOULD, « Précisions importantes sur le licenciement d'un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise », Note sous Cass. soc., 15 décembre 2015, n° 14-11.858., *JSL*, 2016, 404.
- J.-P. LHERNOULD, « Responsabilité pécuniaire du salarié : une faute grave peut masquer une faute lourde », Note sous Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 14-26.071 *JSL*, 2017, 427.
- J.-S. LIPSKI, Note sous Cass. Soc., 17 février 2010, n°08-43.212, *Gaz. Pal.*, 2010, 162, p. 33.

- G. LOISEAU, « Intelligence artificielle et conditions de travail des salariés : un impact à prendre au sérieux », Note sous Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 16-27.866, *Daloz IP/IT*, 2018, p. 437.
- G. LOISEAU, « L'âge d'or du CHSCT : une information suffisante pour un avis utile », Note sous Cass. Soc., 25 septembre 2013, n° 12-21.747, *JCP S*, 2013, 1447.
- P. LOKIEC, « De la langue du contrat », Note sous Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-67.492, *RDT*, 2011, p. 663.
- P. LOKIEC et J. PORTA, « Droit du travail. Relations individuelles », Chron. sous Cass. Soc., 29 janvier 2013, n° 11-23.944, *D.*, 2013, p. 1026.
- A. LYON-CAEN, Obs. sous Cass. Soc., 12 novembre 1997, n° 96-12.314, *D.*, 1998, p. 245.
- A. LYON-CAEN, « L'évaluation des salariés », Note sous TGI Nanterre, 5 septembre 2008, n° 08/05737, *D.*, 2009, p. 1124.
- A. LYON-CAEN, « Une révolution dans le droit des accidents du travail », Comm. sous Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389 ; n° 99-18.392 (6 arrêts), Eternit, *Droit social*, 2002, p. 445.
- A. MARCON, « Les limites incertaines de la vie personnelle », Note sous Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915 Air Tahiti Nui, *SSL*, 2012, n° 1535.
- F. MARMOZ, « Appréciation de la validité d'une délégation de pouvoir », Note sous Cass. crim., 8 décembre 2009, n° 09-82.183, *JCP E*, 2010, 1380.
- J. MARTINEZ et M. DEBROUX, « La loi Toubon à l'épreuve du droit communautaire », Note sous Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-25.822, *JCP S*, 2012, 1381.
- H. MATSOPOULOU, Note sous Cass. crim., 8 décembre 2009, n° 09-82.183, *Revue des sociétés*, 2010, p. 332.
- M.-F. MAZARS et P. FLORES, « La Cour de cassation et le cadre juridique forfait en jours », Comm. sous Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107, *SSL*, 2011, 1499.
- A.-L. MAZAUD, « Le CHSCT : compétent pour tout travailleur placé à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur », Note sous Cass. Soc., 7 décembre 2016, n° 15-16.769, CHSCT Euriware c/ Euriware et Proservia, *RDT*, 2017, p. 429.
- M. MERCAT-BRUNS, « Enquête interne, atteinte à la vie privée et obligation de sécurité », Note sous Cass. Soc., 21 mai 2014, n° 13-12.666, *RDT*, 2014, p. 554.
- R. MÉSA, « Précisions sur la faute caractérisée et la causalité directe en matière de délits non-intentionnels contre les personnes », Note sous Cass. crim., 11 mars 2014, n° 12-86.769, *Gaz. Pal.*, 2014, 106-107.
- F. MEYER, « Obligation de sécurité de résultat ou gestion raisonnable des risques ? », Note sous CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05, Commission c/ Royaume-Uni, *RDT*, 2008, p. 113.
- I. MEYRAT, « Les Chartes éthiques sous contrôle de juge », Note sous Cass. Soc., 8 décembre 2009, n° 08-17.191, *SSL*, 2010, 1433.
- S. MIARA, Obs. Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Snecma*, 2008.
- L. MILET, Note sous Cass. Soc., 2 avril 2003, n° 00-21.768, *Droit social*, 2003, p. 673.
- L. MILET, Note sous Cass. 2^e civ., 2 novembre 2004, n° 02-31.098, 2005, p. 233.
- L. MILET, « Accident du travail : de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail », Note sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *Droit social*, 2007, p. 836.
- L. MILET, « L'établissement distinct au sens du Comité social et économique : à nouvelle institution, nouvelles approches ? », Comm. sous Cass. Soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655, *Droit ouvrier*, 2019, p. 202.
- L. MILET, « Suicide du salarié au temps et au lieu du travail », Obs. sous TASS Hauts-de-Seine, 17 décembre 2009, n° 08-01023, *Droit social*, 2010, p. 586.
- M. MINÉ, Obs. sous Cass. Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, *JCP E*, 2006, 1990.

- M. MINÉ, Obs. sous Cass. Soc., 20 octobre 2010, n° 08-44.594, n° 08-44.595, n° 08-44.596, *Droit social*, 2011, p. 333.
- M. MINÉ, « Discrimination (accès à la preuve) : le rôle confirmé de l'inspecteur du travail devant le juge civil », Note sous Cass. Soc., 15 janvier 2014, n° 12-27.261, *RDT*, 2014, p. 188.
- M. MINÉ, « L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur se cumule avec la responsabilité civile du salarié », Comm sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, *Association Propara, D.*, 2006, p. 2831.
- M. MINÉ, « Le licenciement portant atteinte à l'exercice justifié du droit de retrait est sanctionné par la nullité », Note sous Cass. Soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556, *RDT*, 2009.
- M. MINÉ, « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection contre le tabagisme », Note sous Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, *Société ACME Protection, JCP E*, 2005, 1839.
- S. MOLLA, « La violation par le salarié de son obligation générale de sécurité justifie son licenciement pour faute grave », Note sous Cass. Soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.625, *Terrier, JCP G*, 2006, II, 10012.
- L. DE MONTVALON, « Extension du préjudice d'anxiété à toutes les substances nocives et toxiques », Note sous Cass. Soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623, *Dalloz actu.*, 18 septembre 2019.
- M. MORAND, « Congés payés monétisés et droit de l'Union », Note sous Cass. Soc., 25 septembre 2013, n° 12-10.037, *JCP S*, 2013, 1464.
- M.-A. MOREAU, « Travail de nuit des femmes », Comm. sous CJCE, 25 juillet 1991, n° C-345/89, *Stoekel, Droit social*, 1992, p. 174.
- F. MOREL, « Quel espace pour la pluri-annualisation du temps de travail ? », Note sous Cass. Soc. 18 mars 2015, n° 13-19.206, *JCP S*, 2015, 1157.
- J. MOULY, « Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ? », Note sous Cass. Soc., 3 février 2010, n° 08-40.144, *JCP G*, 2010, 321.
- J. MOULY, Obs. sous Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915, *Air Tahiti Nui, Droit social*, 2012, p. 525.
- J. MOULY, « À propos du contrôle d'alcoolémie : articulation d'un règlement intérieur et d'une charte d'entreprise », Obs. sous Cass. soc., 31 mars 2015, n° 13-25.436, *Droit social*, 2015, p. 469.
- J. MOULY, « L'assouplissement de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement moral », Note sous Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702, *JCP G*, 2016, 822.
- J. MOULY, « Prise en charge des frais d'une expertise décidée illégalement par le CHSCT : un respect trop absolu de la décision du Conseil constitutionnel ? », Note sous Cass. Soc., 15 mars 2016, n° 14-16.242, *Droit social*, 2016, p. 478.
- J. MOULY, « Le dépistage des produits stupéfiants par l'employeur : le triomphe de la tentation sécuritaire ? », Note sous CE (4^e et 5^e ch. réu), 5 décembre 2016, n° 394178, *Droit social*, 2017, p. 244.
- J. MOULY, « Où l'on voit la Cour de cassation définir la faute lourde du salarié au visa d'une disposition qui ne la mentionne plus », Note sous Cass. Soc., 8 février 2017, n° 15-21.064, *Droit social*, 2017, p. 378.
- J. MOULY, « Une limite à l'effet fixateur de la lettre de licenciement : la faute lourde engageant la responsabilité pécuniaire du salarié », Note sous Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 14-26.071, *Droit social*, 2017, p. 269.
- E. MULLER, « Validation conditionnée d'une clause d'interprétariat dans l'exécution des marchés publics », Note sous CE, 4 décembre 2017, n° 413366, *Ministre de l'Intérieur c/ Région Pays de la Loire, RTDE*, 2018.

- C. NICOD, « Mise en oeuvre du repos compensateur de remplacement : un effet inattendu de l'obligation annuelle de négocier l'aménagement du temps de travail », Note sous Cass. Soc., 24 juin 2014, n° 13-10.301 à 13-10.304, *RDT*, 2014, p. 638.
- T. NOËL, « Un test salivaire de dépistage de produits stupéfiants peut être pratiqué par l'employeur », Note sous CE (4^e et 5^e ch. réu), 5 décembre 2016, n° 394178, *JCP S*, 2017, n°3, 1022.
- A. NOURY, « Médecine du travail et médecine d'aptitude : des fonctions incompatibles », Note sous CE, 7 juin 2006, n° 279632, SNPMT, SUD Rail, *JCP S*, 2006, 1792.
- P. PACOTTE et S. DAGUERRE, « L'utilisation des droits à repos portés sur un compte épargne nécessite l'accord du salarié », Note sous Cass. Soc., 18 mars 2015, n° 13-19.206, *JSL*, 2015, 387.
- Y. PAGNERRE, « La « nouvelle » obligation de sécurité de l'employeur », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, *JCP E*, 2016, 1659.
- B. PALLI, « Les clauses d'interprétariat dans les marchés publics : une pratique protectionniste sur fond de détachement, encouragée par le Conseil d'État », Note sous CE, 4 décembre 2017, n° 413366, Ministre de l'Intérieur c/ Région Pays de la Loire, *RDT*, 2018.
- F.-J. PANSIER, « Obligation de sécurité de résultat et sécurité des travailleurs », Obs. sous Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, *Cah. soc.*, 2006, 181, p. 261.
- F.-J. PANSIER, Note sous Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41.607, *Cah. soc.*, 2010, p. 287.
- F.-J. PANSIER, Obs. sous Cass. Soc., 30 novembre 2010, n° 08-70.390, Sociétés Adecco et Barreaut Lafon, *Cah. soc.*, 2011, 226, p. 27.
- F.-J. PANSIER, Note sous Cass. Soc., 20 octobre 2010, n° 08-44.594, n° 08-44.595, n° 08-44.596, *Cah. soc.*, 2010, p. 374.
- F.-J. PANSIER, Note sous Cass. Soc., 8 juin 2011, n° 10-11.979, *Cah. soc.*, 2011, 233, p. 233.
- F.-J. PANSIER, Note sous Cass. soc., 4 octobre 2011, n° 10-18.862, *Cah. soc.*, 2011, p. 325.
- F.-J. PANSIER, Obs. sous Cass. Soc., 15 février 2012, n° 11-16.081, 2012; inédit *Cah. soc.*, 2012, 240, p. 136.
- F.-J. PANSIER, « Y a-t-il un pilote francophone dans l'avion ? », Note sous Cass. soc., 12 juin 2012, n° 10-25.822, *Cah. soc.*, 2012, p. 261.
- L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Expertise du CHSCT », Note sous Cass. Soc., 8 février 2012, n° 11-10.382, *Droit social*, 2012, p. 431.
- P. PÉDROT et G. NICOLAS, « Demandes d'indemnisation consécutives à des maladies professionnelles dues à la contamination par l'amiante », Obs. sous Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-18.389; n° 99-18.392 (6 arrêts), Eternit, *RDSS*, 2002, p. 357.
- B. PÉLISSIER, « L'obligation de sécurité de résultat... dans tous ses états », Note sous Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082, *RDT*, 2013, p. 328.
- J. PÉLISSIER, Obs. sous Cass. Soc., 24 novembre 1988, *D.*, 1989, p. 169.
- F. PELLETIER, « L'obligation de sécurité de résultat : une nouvelle application en matière de licenciement consécutif à une maladie prolongée », Obs. sous Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082 *JCP S*, 2013, 1315.
- L. PERRIN, « Preuve du harcèlement : contrôle de la Cour de cassation, rôle du juge et des parties », Obs. sous Cass. Soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.517, 06-45.747, 06-45.794, n° 06-43.504, *D.*, 2008, p. 2423.
- F. PETIT, Note sous Cass. Soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.206 *Droit social*, 2012, p. 318.
- F. PETIT, « L'unité économique et sociale peut-elle accueillir un CHSCT ? », Obs. sous Cass. Soc., 16 janvier 2008, n° 06-60.286, *Droit social*, 2008, p. 560.
- F. PETIT, « Responsabilité civile de l'employeur pour violation de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés », Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, Association Propara, *JCP E*, 2006, II, 10166.

- G. PIGNARRE, « Forfait annuel en jours, la loi Travail du 8 août 2016 va-t-elle modifier le droit positif? », Note sous Cass. Soc., 17 janvier 2018, n° 16-15.124, *RDT*, 2018, p. 223.
- G. PIGNARRE, « La réparation du préjudice spécifique d'anxiété des travailleurs exposés à l'amiante », Note sous Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442, *RDT*, 2019, p. 340.
- G. PIGNARRE, « Les forfaits-jours encore et toujours », Note sous Cass. Soc., 17 décembre 2014, n° 13-23.230, *RDT*, 2015, p. 195.
- F. POMMERET, « La souffrance au travail des salariés harcelés et discriminés », Note sous Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497, HSBC France et Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321, Association Salon Vacances Loisirs, *Cab. soc.*, 2010, 218.
- F. POMMERET et H. GILLIER, « Le harcèlement moral n'est plus nécessairement intentionnel », Obs. sous Cass. soc., 16 décembre 2009, n° 08-44.575, *Cab. soc.*, 2010, p. 75.
- V. PONTIF, « CHSCT : les contours du risque grave justifiant le recours à une expertise », Note sous Cass. Soc., 18 décembre 2013, n° 12-21.719, *RDT*, 2014.
- V. PONTIF, « Consultation du CHSCT : l'importance de l'information transmise par l'employeur », Note sous Cass. Soc., 25 septembre 2013, n° 12-21.747, *RDT*, 2013, p. 773.
- V. PONTIF, « Mise en oeuvre d'un nouvel accord de classification : quand la consultation du CHSCT s'impose », Note sous Cass. Soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009, *RDT*, 2014, p. 633.
- J. PORTA, « Le juge et l'éthique : l'affirmation d'un contrôle (à propos des codes de conduite et des alertes professionnelles) », Note sous Cass. Soc., 8 décembre 2009, n° 08-17.191, *Droit ouvrier*, 2010, p. 244.
- S. PRIEUR, « Consommation de stupéfiants par le salarié et pouvoir réglementaire de l'employeur : licéité sous conditions du test salivaire imposé par le règlement intérieur », Note sous CE (4^e et 5^e ch. réu), 5 décembre 2016, n° 394178, *Gaz. Pal.*, 2017, n°6, p. 17.
- S. PRIEUR, « Responsabilité civile de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés », Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, Association Propara, *JCP E*, 2006, 2513.
- F. QUINQUIS, « La prévention des risques au coeur du préjudice d'anxiété », Note sous Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442, *SSL*, 2019, 1857.
- C. RADÉ, « Harcèlement moral », Note sous Cass. Soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, *Droit social*, 2011, p. 594.
- C. RADÉ, « Harcèlement moral et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 à 05-43.919, Association Propara, *Droit social*, 2006, p. 826.
- E. RALSER, Note sous CA Nancy, 21 mars 2013, n° 763/13, *RJE*, 2013, p. 689.
- J.-E. RAY, « Droit de critique et obligation de réserve d'un cadre dirigeant », Note sous Cass. Soc., 14 décembre 1999, n° 97-41.995, *Droit social*, 2000, p. 165.
- Y. REINHARD, « Délégation de pouvoir et non-consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », Note sous Cass. crim., 15 mars 1994, n° 93-82.109, *D.*, 1995, p. 30.
- R. RENEAU, « La « clause d'interprétariat » : du Tartuffe à Scapin », Note sous CE, 4 décembre 2017, n° 413366, Ministre de l'Intérieur c/ Région Pays de la Loire, *AJDA*, 2018, p. 162.
- P. RENNES, Note sous Cass. Soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092, *Droit ouvrier*, 2009, p. 456.
- E. RICHARD, Note sous Cass. Soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829, *Droit ouvrier*, 2015, p. 718.
- M. RICHEVAUX, Note sous Cass. crim., 5 mars 2001, n° 01-86.053, *Droit ouvrier*, 2002, p. 419.
- M. RICHEVAUX, « Préjudice d'anxiété, l'amiante, les bénéficiaires de l'ACAATA, et les autres. », Note sous Cass. Ass. Plén, 5 avril 2019, n° 18-17.442, *LPA*, 2019, 115, p. 9.
- J.-H. ROBERT, Note sous Cass. crim., 11 mars 1993, n° 90-84.931, n° 91-83.655, n° 91-80.958, n° 91-80.958, n° 92-80.773, *JCP E*, 1994, II, 571.

- J.-H. ROBERT, « Preuve de auditu », Obs. sous Cass. crim., 19 mars 2013, n° 11-86.552, Droit pénal, 2013, comm. 95.
- L. ROBERT, « Clauses Molière Acte III : les faux-semblants du Conseil d'État », Note sous CE, 4 décembre 2017, n° 413366, Ministre de l'Intérieur c/ Région Pays de la Loire, JCP A, 2018, 2043.
- G. ROUJOU DE BOUBÉE, Note sous Cass. crim., 11 mars 1993, n° 90-84.931, n° 91-83.655, n° 91-80.958, n° 91-80.958, n° 92-80.773, *D.*, 1994.
- V. ROULET, « Condition de recours à l'expertise du CHSCT », Note sous CA Amiens, 22 août 2017, n° 16/04621, *Cab. soc.*, 2017, 121, p. 472.
- V. ROULET, « Préjudice d'anxiété des travailleurs exposés à l'amiante : le revirement...enfin ! », Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, *Gaz. Pal.*, 2019, p. 64.
- P. ROZEC et B. DEZANDRE, Note sous Cass. Soc., 27 mars 2012, n° 10-19.915 Air Tahiti Nui, *JCP S*, 2012, n°23, p. 1245.
- P. ROZEC et V. MANIGOT, « Un coup de frein à la prévention des risques liés à la consommation d'alcool sur les lieux de travail », Obs. sous CE, 12 novembre 2012, n° 349365, CE Caterpillar, *JCP S*, 2013, n°9, 1099.
- A. RYMARZ, « La notion de projet important au coeur de l'expertise CHSCT », Note sous Cass. Soc., 10 février 2010, n° 08-15.086, *SSL*, 2010, 1438.
- N. SAÏDI, « Clause Molière : Acte II « Bon droit à besoin d'aide ! » », Note sous CE, 4 décembre 2017, n° 413366, Ministre de l'Intérieur c/ Région Pays de la Loire, *Le Moniteur*, 2018.
- Y. SAINT-JOURS, Note sous Ass. Plén., 18 juin 1976, n° 74-11.210, Société Hebdo-presse, *JCP G*, 1977, II, 18659.
- Y. SAINT-JOURS, « Accident du travail : le suicide du salarié à son domicile survenu par le fait du travail », Note sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *LPA*, 2007, p. 184.
- C. SALPÊTRE, « Du caractère obligatoire d'une démarche volontaire », Comm. sous CE, Sous-sections 10 et 7 réunies, 7 octobre 1998, n° 167432, *D. Environ.*, 1999, 72, p. 4.
- P. SARGOS, « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit », Note sous Cass. Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, *JCP S*, 2006, 1278.
- J. SAVATIER, « La protection contre le tabagisme sur les lieux du travail », Note sous Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Société ACME Protection, *Droit social*, 2005, p. 971.
- J. SAVATIER, « La reprise du travail sans visite de reprise par le médecin du travail », Obs. sous Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, *Droit social*, 2006, p. 514.
- J. SAVATIER, « Obligation de sécurité pesant sur un salarié. Manquements constituant une faute grave. Discipline. Prescription des poursuites disciplinaires », Obs. sous Cass. Soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.625, Terrier, *Droit social*, 2006, p. 102.
- J. SAVATIER, « À propos du contrôle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière de harcèlement moral », Obs. sous Cass. Soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.517, n° 06-45.747, n° 06-45.794, n° 06-43.504, *Droit social*, 2009, p. 57.
- M. SEGONDS, Obs. sous Cass. crim., 20 mai 2008, n° 08-80.896, Droit pénal, 2008, chron. 9.
- M. SEGONDS, Obs. sous Cass. Crim., 12 mai 2009, n° 08-82.187, Droit pénal, 2009, chron. 10.
- M. SEGONDS, Obs. sous Cass. Crim. 31 janvier 2012, n° 11-84.198, Droit pénal, 2012, chron. 9.
- L. SÉGUIN, « Une modification des horaires peut justifier le recours à un expert », Note sous Cass. Soc., 24 octobre 2000, n° 98-18.240, *JSL*, 2000, 69.
- H. SEILLAN, « Rayon de soleil dans l'obscurité dangereuse de la jurisprudence Snecma », Note sous Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, Areva, *D.*, 2015, p. 2496.

- S. SELUSI, « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur : « à l'impossible nul n'est tenu » », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, Rev. Lamy. Dr. Aff., 2016, 113.
- B. SIAU, Note sous Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Société ACME Protection, Rev. Lamy Dr. Aff., 2006, 4, p. 49.
- B. SIAU, « L'employeur soumis à un principe de précaution ? », Note sous Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-42.435, Rev. Lamy. Dr. Aff., 2008, 26, p. 49.
- F. SIGNORETTO, « Expert du CHSCT : le juge peut réduire le montant des honoraires facturés », Note sous Cass. Soc., 15 janvier 2013, n° 11-19.640, *RDT*, 2013, p. 347.
- F. SIGNORETTO, « L'expertise du CHSCT : un droit conditionné », Note sous Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 12-15.206, *RDT*, 2014.
- F. SIGNORETTO, « La désignation d'un expert par le CHSCT en cas de transfert d'entreprise », Note sous Cass. Soc., 29 septembre 2009, n° 08-17.023, *RDT*, 2010, p. 48.
- F. SIGNORETTO, « Un avis du CHSCT doit procéder d'une délibération », Note sous Cass. Soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.206 *RDT*, 2012, p. 233.
- J.-E. TOUREIL, « Pour qu'une délégation de pouvoirs soit valable, le salarié doit disposer d'une compétence et d'une autorité suffisantes », Note sous Cass. crim., 8 décembre 2009, n° 09-82.183, *JSL*, 2010, 274.
- J.-E. TOUREIL, « Sanctions de l'employeur en cas de non-respect des règles de fixation des objectifs », Note sous Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-67.492, *JSL*, 2011, 306.
- S. TOURNAUX, « Conventions de forfait en jours : de quelques précisions sur l'articulation des sources du forfait », Note sous Cass. Soc., 17 décembre 2014, n° 13-23.230, *Lexbase éd. sociale*, 2015, 597.
- S. TOURNAUX, « La compensation salariale du travail de nuit », Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-42.307, *Lexbase éd. sociale*, 2006, 223.
- S. TOURNAUX, « La délicate alchimie entre indépendance et subordination du médecin du travail », Obs. sous Cass. Soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201, *Lexbase Hebdo*, 2015, 621.
- J.-E. TOURREIL, « Méconnaît son obligation de sécurité, l'employeur omettant de faire passer la visite médicale de reprise dans les délais », Obs. sous Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555, *JSL*, 2006, 186.
- J.-E. TOURREIL, « Non-respect des lois anti-tabac : le salarié peut valablement prendre acte de la rupture de son contrat de travail », Note sous Cass. Soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103, Société l'Abbaye de St-Ermire, *JSL*, 18 novembre 2010, 287.
- J.-E. TOURREIL, « Pas de licenciement pour absences prolongées si la maladie a pour cause un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité », Note sous Cass. Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082, *JSL*, 2013, 342.
- F. VACCARO et P. CARILLO, « Le médecin du travail, l'employeur et le salarié », Note sous Cass. Soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201, *JSL*, 2016, 401.
- G. VACHET, « Définition du travail de nuit et compensation salariale conventionnelle », Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-42.307, *JCP E*, 2006, 2731.
- G. VACHET, « Tentative de suicide au domicile du salarié », Note sous Cass. civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13.771, *JCP E*, 2008.
- R. VATINET, « En marge des « affaires de l'amiante » : l'obligation de sécurité du salarié », Obs. sous Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-41.220, Roland Deschler c/ Textar France, *Droit social*, 2002, p. 533.
- F. VÉLOT, « Le CHSCT devient un acteur incontournable des réorganisations », Note sous CA Versailles, 4 janvier 2006, n° 05/07820, *SSL*, 2006, 1276.

- M. VÉRICEL, « Compétence du comité d'hygiène et de sécurité : définition du projet permettant de recourir à un expert », Note sous Cass. Soc., 10 février 2010, n° 08-15.086, *RDT*, 2010, p. 380.
- M. VÉRICEL, « Conditions d'utilisation des jours de RTT et des jours de repos de remplacement pour heures supplémentaires placés dans un compte épargne-temps », Obs. sous Cass. Soc., 18 mars 2015, n° 13-19.206, *D.*, 2015, p. 336.
- M. VÉRICEL, « Fumer dans l'entreprise peut justifier un licenciement pour faute grave », Obs. sous Cass. Soc., 1^{er} juillet 2008, n° 06-46.421, *RDT*, 2008, p. 750.
- M. VÉRICEL, « L'incidence de la nouvelle définition du travail de nuit sur les compensations salariales prévues par accord collectif », Note sous Cass. Soc., 21 juin 2006, n° 05-42.307, *RDT*, 2006, p. 322.
- M. VÉRICEL, « Le certificat médical établissant un rapport entre pathologie du salarié et conditions de travail dans l'entreprise », Note sous CE, 06 juin 2018, n° 405453, *RDT*, 2019, p. 265.
- M. VÉRICEL, « Obligation patronale de sécurité et tabagisme passif », Obs. sous Cass. Soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103, Société l'Abbaye de St-Ermire, *RDT*, 2011, p. 322.
- P.-Y. VERKINDT, « Accident du travail et vaccination », Obs. sous Cass. Soc., 2 avril 2003, n° 00-21.768, *RDSS*, 2003, p. 439.
- P.-Y. VERKINDT, « Obligation de sécurité de résultat : dura lex... », Cass. Soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103, Société l'Abbaye de St-Ermire, *JCP S*, 2011, 1043.
- P.-Y. VERKINDT, « Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », Note sous Cass. Soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Sneema, Droit social*, 2008, p. 519.
- P.-Y. VERKINDT, « Santé et sécurité au travail : avoir raison en matière de droit de retrait n'est pas sans risque mais la Cour de cassation veille », Note sous Cass. Soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556, *JCP S*, 2009, 1226.
- P.-Y. VERKINDT, « Un médecin du travail dans l'œil d'un cyclone contentieux », Note sous Cass. Soc., 30 juin 2015, n° 13-28.201, *JCP S*, 2015, 1344.
- P.-Y. VERKINDT, « Violation par le salarié de son obligation de sécurité », Note sous Cass. Soc., 6 juin 2007, n° 05-43.039, *JCP S*, 2007, 1584.
- G. VINEY, « Portée de l'obligation générale de sécurité de l'employeur », Note sous Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444, Air France, *Rev. des contrats*, 2016, p. 217.
- R. WEISSMANN, « Force probante d'un rapport d'enquête de l'inspecteur du travail », Avis sur Cass. Soc., 15 janvier 2014, n° 12-27.261, *RJS*, 2014/4, p. 239.
- R. WEISSMANN, « Repos compensateur de remplacement par décision de l'employeur. Incidence de la désignation postérieure d'un délégué syndical », Avis sur Cass. Soc., 24 juin 2014, n° 13-10.301 à 13-10.304, *RJS*, 2014/10, p. 567.
- C. WILLMANN, « Préjudice d'anxiété : un revirement de jurisprudence... anxiogène », Note sous Cass. Ass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442, *RDSS*, 2019, p. 539.

Rapports, documents institutionnels

- La responsabilité. Rapport de la Cour de cassation 2002*, La Documentation française, Paris 2003.
- Le risque. Rapport annuel de la Cour de cassation*, La Documentation française, Paris, 2011.
- Ministère du Travail, *Plan santé au travail 2005-2009*.
- Ministère du Travail, *Plan santé au travail 2010-2014*.
- Ministère du Travail, *Plan santé au travail 2016-2020*.
- D. ALSACE, *Souffrance des salariés au travail, que faire ? Guide des ressources disponibles en Alsace*, Plan régional de santé au travail 2, avril 2012.

- Assurance Maladie, *Rapport annuel. Risques professionnels*, 2017.
- ANSES *Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit*, Avis et rapport d'expertise collective, juin 2016.
- C. BALLUE, F. CARDON, S. COUBES, A. GRIMOIN et R. MARC, *Femmes de chambres et valets dans l'hôtellerie*, ED 991, INRS, 2012.
- M. BIENCOURT, *L'indépendance de la décision médicale*, Rapport au CNOM, juin 2010.
- BIT, *Hygiène du travail. Encyclopédie d'hygiène, de pathologie et d'assistance sociale*, OIT, vol. I et II, Genève, 1930-1932.
- BIT, *Vade-mecum de l'hygiéniste du travail. Méthodes de recherche et d'analyse*, OIT, Genève, 1936.
- BIT, *La sécurité dans les fabriques. Institutions, législation et pratique*, OIT, Genève, 1949.
- BIT, *Règlement-type de sécurité des établissements industriels à l'usage des gouvernements et de l'industrie*, Genève, OIT, 1949.
- BIT, *Cinquante années de collaboration internationale au service de la santé et de la sécurité des travailleurs*, Note documentaire, CIS, 1969.
- BIT, *Protection de la santé des travailleurs. Etude sur les rapports relatifs à la recommandation (n°97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953, et à la recommandation (n°112) sur les services de médecine du travail, 1957, Rapport III (partie 4)*, Genève, BIT, 1970.
- BIT, *Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n°119) et la recommandation (n°118) sur la protection des machines 1963, et la convention (n°148) et la recommandation (n°156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations)*, 1977, Rapport III, Partie 4B, Genève, BIT, 1987.
- BIT, *Rapport de la réunion d'experts sur les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail C. d'administration, 281^e session*, Genève, OIT, 2001.
- BIT, *Rapport du Directeur général. Faits nouveaux concernant une éventuelle collaboration entre l'OIT et l'ISO sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail C. d'administration, 297^e session*, Genève, OIT, 2006.
- BIT, *Autres faits nouveaux concernant l'Organisation internationale de normalisation (ISO), notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, 319^e session*, Genève, OIT, 2013.
- BIT, *Examen de la mise en œuvre des accords OIT-ISO C. d'administration, 331^e session*, Genève, OIT, 2017.
- H. BOISSIN et D. ROUGEMONT, *Les certificats médicaux. Règles générales d'établissement*, Rapport au CNOM, octobre 2006.
- J.-P. BONIN, *Estimation du coût réel pour la branche maladie, de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles*, Commission instituée par l'article L.176-2 du code de la sécurité sociale. Rapport au Parlement et au Gouvernement, juin 2017.
- J.-P. BONIN, *Rapport de la commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la sécurité sociale*, 2014.
- A.-S. BRUNO, SYLVIE CÉLÉRIER et N. HATZFELD, *Une fabrique française de transformation des conditions de travail* Document de travail, CEE, ANACT, novembre 2014.
- AFAQ-AFNOR CERTIFICATION, *Guide d'évaluation selon l'ILO-OSH 2001*, 2008.
- COCT, *Pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle*, Ministère du Travail, mars 2013.
- CNAMTS, *Évaluation du nombre de maladies professionnelles réglées en 2003 sous l'hypothèse d'une réglementation constante depuis 1991*, DRT, 2005.
- DARES, *Les expositions aux produits chimiques cancérigènes en 2010*, 54, Dares-Analyses, 2013.
- M. DEBOUT, *Le harcèlement moral au travail*, CESE, AVRIL 2001.
- Y. DELAMOTTE, *Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail industriel*, Paris, La Documentation française, 1972.

- J.-C. DELGÈNES, A. MARTINEAU-ARBES, M. GINÉ, P. GROSDÉMOUGE et R. BERNAD, *Le syndrome d'épuisement, une maladie professionnelle. Etude pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel au tableau des maladies professionnelles*, Technologia, mai 2014.
- C. DELLACHERIE, *La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail*, Rapport du CESE, 2010.
- DGT, *Analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Prévention des risques psychosociaux*, avril 2011.
- DGT, *Les risques d'atteinte à la santé mentale. Repères pour l'action de l'inspecteur du travail*, 2009.
- DGT, *Principes de déontologie pour l'inspection du travail*, DGT, 2010.
- DGT, DARES, *La négociation collective en 2013, Bilan & Rapports*, Ministère du Travail, 2014.
- DGT, *L'inspection du travail en France en 2016*, DGT, Ministère du travail, Paris, La Documentation française, 2017.
- DGT, DARES *La négociation collective en 2018, Bilan & Rapport*, Ministère du Travail, DARES, 2019.
- É. DRAIS, M. FAVARO et G. AUBERTIN, *Les systèmes de management de la santé-sécurité en entreprise : caractéristiques et conditions de mise en oeuvre*, INRS, NS 275, INRS, 2008.
- G. DUPUIS, J.-P. MARTEL, C. G. VOIROL, L. BIBEAU et N. HÉBERT-BONNEVILLE, *La qualité de vie au travail. Bilan de connaissances. L'Inventaire systémique de qualité de vie au travail CLIPP*, 2009.
- M. FABRE, *Les accidents du travail et les maladies professionnelles. Analyse et prévention*, Conseil économique et social, 1994.
- P. FRIMAT, *Mission relative à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux*, Rapport remis au Ministre du travail, août 2018.
- M. GOLLAC et M. BODIER, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, 2011.
- H. GOSSELIN, *Aptitude et inaptitude médicale au travail : diagnostic et perspectives*, Rapport remis au ministre du Travail et de l'emploi, Janvier 2007.
- V. GROSJEAN, *Le bien-être au travail : un objectif pour la prévention ?*, ND 2223-198, INRS, 2005.
- E. IMBERNON, *Estimation du nombre de cas de certains cancers attribuables à des facteurs professionnels*, INVS, 2013.
- INRS, *Aide aux repérages des nanomatériaux en entreprise*, ED 6174, 2014.
- INRS, *Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider*, 2017, ED 6012, 2017.
- INRS, *Sécurité des machines. Prévention du risque mécanique*, ED 6122, 2018.
- INRS, *Fibres autres que l'amiante*, 2018.
- INRS, *Prévention des risques de chute de hauteurs*, ED 6110, novembre 2012.
- INRS, *Valeurs admises pour les concentrations de certaines substances dangereuses dans l'atmosphère des lieux de travail*, PARIS, INRS, 1985.
- INVS, *Estimation de la part de cancer attribuable à certains cancérogènes en France, Document produit pour la Commission instituée par l'article L. 176-2 du code de la Sécurité sociale*, 2014.
- M. ISSINDOU, C. PLOTON, S. FANTONI-QUINTON, A.-C. BENSADON et H. GOSSELIN, *Aptitude et médecine du travail*, mai 2015.
- V. KASBI-BENASSOULI, E. IMBERNON, Y. IWATSUBO, C. BUISSON et M. GOLDBERG, *Confrontation des cancérogènes avérés en milieu de travail et des tableaux de maladies professionnelles*, INVS, 2005 (révisé en février 2006).
- H. LACHMANN, C. LAROSE et M. PÉNICAUD, *Bien-être et efficacité au travail*, Rapport fait à la demande du Premier ministre, février 2010.
- C. LECOCQ, B. DUPUIS et H. FOREST, *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport fait à la demande du Premier ministre, août 2018.

- F. LORHO et U. HILP, *Harcèlement moral au travail*, SOCI 108 FR, Document de travail remis au Parlement européen, 2001.
- F.-X. MERCAT, *L'indépendance médicale des médecins salariés*, Rapport au CNOM, octobre 1999.
- Y. MOREAU, *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, Rapport au Premier ministre, La Documentation française, juin 2013.
- P. NASSE et P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, mars 2008.
- N. NOTAT et J.-D. SÉNARD, *L'entreprise, objet d'intérêt collectif*, Rapport aux ministre de la Transition écologique et solidaire, de la Justice, de l'Économie et des finances, du Travail, mars 2018.
- J.-P. OLIÉ et P. LÉGERON, *Le burn-out*, Rapport remis à l'Académie nationale de médecine, février 2016.
- J.-D. REYNAUD, *Les aspects économiques et financiers de la valorisation des tâches d'exécution*, Rapport remis au ministre du Travail, mai 1974
- C. SIRUGUE, G. HUOT et M. d. VIRVILLE, *Compte personnel de prévention de la pénibilité : propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention*, Rapport remis au Premier ministre, mai 2015.
- Y. STRUILLOU, *Pénibilité et retraites*, Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, avril 2003.
- P. SUDREAU, *La réforme de l'entreprise*, Rapport remis au Premier ministre, Paris, La Documentation française, 1975.
- P.-Y. VERKINDT, *CHSCT 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 remis au ministre du Travail, mars 2014.

Index

A

Absentéisme

Voir : Indicateurs

Abus

- De pouvoir n° 209, p. 127 et s.
- De droit n° 500, p. 268 et s.

Accident du travail

- Loi du 9 avril 1898 n° 3, p. 15 et s.; n° 62, p. 49 et s.; n° 239, p. 146 et s.
- Affections psychiques n° 86, p. 62.
- Certificats médicaux n° 439, p. 239
- Faute inexcusable n° 369, p. 205; n° 617, p. 328 et s.

Voir aussi : Indicateurs de RPS; Harcèlement; Anxiété généralisé; Stress post-traumatique; Suicide

Action préventive n° 562, p. 303 et s.

Voir aussi : Prévention

Activité de travail n° 5, p. 16 et s.; n° 72, p. 54 et s.; n° 83, p. 60; n° 167, p. 105 et s.; n° 266, p. 158 et s.; n° 289, p. 168 et s.; n° 395, p. 219; n° 546, p. 290 et s.; n° 562, p. 303 et s.; n° 577, p. 310; n° 887, p. 468 et s.; n° 989, p. 524 et s.; n° 1027, p. 544.

Adaptation du travail à l'homme n° 621, p. 330; n° 744, p. 392; n° 805, p. 421 et s.; n° 831, p. 439 et s.; n° 856, p. 455; n° 858, p. 456 et s.

Voir aussi : Principes généraux de prévention; Inaptitude

Affections

- Profession (et) n° 244, p. 149 et s.
- Périarticulaires n° 268, p. 159 et s.
- Psychiques n° 315, p. 182 et s.

Voir aussi : Maladie professionnelle; Troubles musculosquelettiques; Stress; Anxiété; Burn-out

AFNOR n° 570, p. 307 et s.; n° 583, p. 314 et s.; n° 640, p. 340; n° 653, p. 347; n° 660, p. 349; n° 667, p. 353.

ALARA (*as low as reasonably possible*)

- Risque radiologique n° 794, p. 415 et s.
- Autres risques d'exposition n° 799, p. 418 et s.

Voir aussi : Principes généraux de prévention

Alcool n° 74, p. 55 et s.

Voir aussi : Tabac; Santé publique

Alerte

- Alerte sanitaire et environnementale n° 107, p. 74 et s.
- Devoir d'alerte du travailleur n° 502, p. 269.
- Alerte des représentants du personnel n° 523, p. 280 et s.
- Protection des lanceurs d'alerte n° 514, p. 275 et s.
- Alerte en matière de harcèlement n° 516, p. 276.

Voir aussi : Santé publique; Environnement; Droit de retrait; CSE; CHSCT

Amélioration des conditions de travail

- Mouvement social n° 119, p. 83 et s.; n° 133, p. 89; n° 266, p. 158.
- Accord-cadre du 17 mars 1975 n° 93, p. 65; n° 121, p. 85 et s.
- Mouvement législatif n° 126, p. 87 et s.; n° 133, p. 89; n° 282, p. 166 et s.; n° 596, p. 318.
- Mission des représentants du personnel n° 139, p. 91 et s.; n° 137, p. 90 et s.; n° 149, p. 94 et s.; n° 531, p. 284.

Amiante n° 275, p. 162; n° 277, p. 163; n° 706, p. 375; n° 714, p. 380; n° 737, p. 390; n° 821, p. 431 et s.

ANACT n° 127, p. 87; n° 356, p. 199; n° 359, p. 201; n° 528, p. 283.

Anthropologie n° 17, p. 23.

Anxiété

- Préjudice d'anxiété n° 735, p. 389; n° 752, p. 396; n° 805, p. 421.
- Anxiété généralisée n° 319, p. 183; n° 333, p. 190; n° 335, p. 190 et s.; n° 509, p. 273 et s.

Autonomie

- Dans le travail n° 123, p. 85; n° 221, p. 132; n° 361, p. 202; n° 725, p. 385; n° 938, p. 494 et s.; n° 971, p. 513; n° 972, p. 513 et s.; n° 987, p. 523; n° 995, p. 527 et s.; n° 1058, p. 560.

- De gestion n° 541, p. 288 et s.

Voir aussi : Indicateur; Fonction; Comptes; CSE; CHSCT

B

Bien-être n° 88, p. 63 et s. ; n° 646, p. 343

Voir aussi : Qualité de vie au travail ; Vie personnelle

Benchmark n° 222, p. 132 ; n° 455, p. 247 ; n° 787, p. 412 et s. ; n° 803, p. 419.

Voir aussi : Management

Burn-out n° 325, p. 186 et s.

Voir aussi : Maladie professionnelle

C

Cadences n° 217, p. 131 ; n° 228, p. 136 ; n° 533, p. 285 ; n° 627, p. 333 et s. ; n° 1024, p. 542.

Voir aussi : Norme de productivité

Cadre :

Voir : Hiérarchie

Cancer, cancérogène n° 100, p. 70 ; n° 277, p. 163 et s. ; n° 390, p. 216 ; n° 707, p. 376 et s.

Causalité n° 230, p. 139 et s. ; n° 236, p. 145 et s. ; n° 375, p. 209 et s.

CEN n° 562, p. 303 ; n° 583, p. 314 et s. ; n° 597, p. 319 et s.

Certification

— Expert du CSE n° 470, p. 254 ; n° 486, p. 259.

— Conformité aux normes

Voir aussi : Conformité ; Normalisation ; Marques collectives de certification ; CSE ; Expertise

Charge de travail

— Organisation du travail n° 124, p. 86 ; n° 129, p. 88 ; n° 228, p. 136 ; n° 361, p. 202 ;

— Évaluation n° 336, p. 191 ; n° 397, p. 219 ; n° 532, p. 284 et s. ; n° 1060, p. 561.

— Expertise n° 455, p. 247 ; n° 461, p. 250

— Surcharge n° 216, p. 130 et s. ; n° 805, p. 421.

— Normalisation n° 629, p. 334 et s.

— Suivi n° 1021, p. 540 et s. ; n° 1057, p. 560 et s.

Choses du travail

— Notion n° 19, p. 24 et s. ; n° 228, p. 136 ; n° 567, p. 305 et s.

— Conception, fabrication n° 609, p. 324 et s.

— Utilisation n° 614, p. 326 et s. ; n° 985, p. 522 et s.

Voir aussi : Machines ; Equipements ; Substances chimiques ; Rayons ionisants ; Bruit ; Vibrations mécaniques

Clinique n° 375, p. 209 et s.

— Observation n° 378, p. 211 et s.

— Parole n° 493, p. 264 et s.

Voir aussi : Causalité ; Médecin du travail

Comité d'entreprise/CSE

Voir : Organisation de l'entreprise ; Amélioration des conditions de travail

CHSCT/CSE

— Création n° 138, p. 91 et s.

— Compétence n° 174, p. 111 et s.

— Mission d'analyse des risques n° 519, p. 279 et s.

— Mission de contrôle n° 148, p. 94 et s.

— Information-consultation n° 529, p. 283 et s.

— Formation n° 528, p. 283.

— Expertise n° 450, p. 244 et s. ; n° 521, p. 279

— Alerte n° 523, p. 280 et s.

— Investigation et enquête n° 535, p. 286 et s.

— Périmètre d'implantation n° 539, p. 287 et s.

— Fusion des instances n° 160, p. 100 et s.

— CSSCT n° 163, p. 102 ; n° 547, p. 291

Voir aussi : Alerte ; Expertise ; Amélioration des conditions de travail ; Autonomie de gestion

Conformité n° 601, p. 321 et s. ; n° 656, p. 347 ; n° 660, p. 349 ; n° 672, p. 355.

Compensation

— Notion n° 897, p. 474 et s.

— Atteinte au repos n° 904, p. 478 et s.

— Pénibilité n° 910, p. 481 et s.

— Pénibilité n° 913, p. 483 et s.

Voir aussi : Comptes

Comptes

— compte épargne-temps n° 923, p. 488 et s.

— compte personnel de prévention et s. ; n° 935, p. 493 et s.

Conditions de travail n° 16, p. 23 et s. ; n° 51, p. 42 et s. ; n° 116, p. 82 et s.

— Changement des conditions de travail n° 1024, p. 542.

Voir aussi : Amélioration des conditions de travail ; Alcool ; Tabac ; Pénibilité ; Travailleurs vulnérables

Conditions de vie dans l'entreprise n° 51, p. 42 et s. ; n° 73, p. 54 et s.

Voir aussi : Alcool ; Tabac ; Vie personnelle ; Bien-être ; Qualité de vie au travail

Connaissance n° 230, p. 139 et s.; n° 233, p. 143 et s.; n° 375, p. 209 et s.

Voir aussi : Médecine; Ergonomie; Psychologie

Consignes de sécurité

Voir : Instructions

Consommateurs n° 100, p. 70 et s.; n° 110, p. 76; n° 584, p. 315; n° 669, p. 354 et s.; n° 675, p. 356.

Convention collective

Voir : négociation collective

Coordination

- Organisation du travail n° 19, p. 24 et s.
- Sous-traitance n° 171, p. 108.

D

Déconnexion (droit à la) n° 95, p. 67; n° 1022, p. 540.

Délégation de pouvoir n° 957, p. 505 et s.

Voir aussi : Obligation de sécurité du travailleur; Responsabilité pénale

Délégation de fonctions n° 973, p. 513

Voir aussi : Obligation de sécurité du travailleur; Responsabilité disciplinaire

Déontologie

- Médicale n° 428, p. 233 et s.; n° 435, p. 237 et s.
- Expert des représentants du personnel n° 467, p. 252 et s.

Voir : Médecin du travail; Expertise

Diagnostic n° 475, p. 256 et s.; n° 412, p. 226.

Voir aussi : Causalité; Médecine; Médecin du travail

Dignité humaine n° 203, p. 123; n° 207, p. 126; n° 831, p. 439; n° 945, p. 499; n° 1005, p. 532 et s.; n° 1027, p. 544 et s.

Voir aussi : Harcèlement moral; Personne humaine; Subjectivité

Discipline

- Collective n° 7, p. 17; n° 61, p. 47; n° 228, p. 136.
- Pouvoir disciplinaire n° 961, p. 507 et s.

Voir aussi : Obligation de sécurité du travailleur; Responsabilité disciplinaire

Document unique d'évaluation des risques

- Élaboration n° 304, p. 175; n° 375, p. 209 et s.; n° 645, p. 342; n° 524, p. 281; n° 663, p. 350.
- Accès n° 997, p. 527.
- Contrôle n° 395, p. 219 et s.

Voir aussi : Évaluation des risques; Inspecteur du travail

Droit à la santé

— Textes européens et internationaux n° 1009, p. 533.

— Droit à la protection de la santé n° 1010, p. 534.

— Droit à la santé et au repos n° 1013, p. 536 et s.

— Invocation n° 928, p. 489 et s.; n° 1016, p. 537 et s.; n° 1020, p. 539 et s.

Droit de retrait

— Danger grave et imminent n° 504, p. 271 et s.

— Motif raisonnable n° 505, p. 272

— Intégrité physique n° 503, p. 271 et s.

— Intégrité psychique n° 506, p. 272 et s.

Droit d'expression directe et collective

— Mise en œuvre n° 500, p. 268

— Identification des risques n° 497, p. 266 et s.

— Critique de l'organisation du travail n° 133, p. 89 et s.; n° 1053, p. 558 et s.

Voir aussi : Amélioration des conditions de travail

Droits fondamentaux

Voir : Droit à la santé

E

Écoute (cellules d') n° 725, p. 385; n° 1061, p. 562 et s.

Effectivité des mesures de préventions n° 680, p. 359; n° 761, p. 400; n° 924, p. 488 et s.; n° 989, p. 524 et s.

Emploi

Voir : Poste de travail; Inaptitude

Environnement

— Décret du 15 octobre 1810 n° 49, p. 41 et s.; n° 56, p. 44 et s.; n° 700, p. 371.

— Régulation du risque chimique n° 100, p. 70 et s.

— Installations classées n° 106, p. 73.

Voir aussi : Alerte sanitaire et environnementale; REACH

Épidémiologie n° 291, p. 168; n° 359, p. 201; n° 370, p. 205; n° 386, p. 215; n° 423, p. 230; n° 580, p. 312.

Épuisement (pathologie de)

Voir : Burn-out

Équipement de travail, Equipement de protection n° 392, p. 217; n° 590, p. 317 et s.; n° 603, p. 322 et s.; n° 610, p. 325; n° 615, p. 327 et s.; n° 782, p. 410 et s.; n° 983, p. 520 et s.

Voir aussi : Choses du travail; Normalisation; Instructions; Formation à la sécurité

Ergonomie n° 266, p. 158 et s.; n° 281, p. 165; n° 298, p. 172; n° 339, p. 192; n° 386, p. 215; n° 471, p. 254; n° 628, p. 333 n° 831, p. 439; n° 1005, p. 532.

Espérance de vie n° 250, p. 151 et s. n° 290, p. 168 et s.

Voir aussi : Statistiques

Etablissements classés

Voir : Environnement

Etiquetage

Voir : Substances chimiques; Symboles

Évaluation des risques n° 375, p. 209; n° 395, p. 219 et s.; n° 525, p. 281.

Expertise

- Notion n° 450, p. 244 et s.
- Pour risque grave n° 454, p. 247 et s.
- Pour projet important n° 154, p. 97 et s.; n° 457, p. 248 et s.
- Pour la préparation de la négociation sur l'égalité homme femme n° 464, p. 251
- Contrôle des compétences n° 466, p. 252 et s.
- Expert en qualité du travail et de l'emploi n° 451, p. 245

Externalisation de la main-d'œuvre

- Notion n° 168, p. 106 et s.
- Risques particuliers n° 169, p. 107 et s.; n° 850, p. 452 et s.
- Imputation des obligations n° 173, p. 110 et s.
- Sous-traitance des risques n° 854, p. 454

Voir aussi : Coordination; Travailleur temporaire

F

Femmes n° 844, p. 447 et s.

Voir aussi : Travailleur vulnérable

Fonction n° 227, p. 136 et s.; n° 974, p. 515.

Voir aussi : Répartition des tâches; Hiérarchie; Délégation de fonction; Responsabilité disciplinaire; Obligation de sécurité du travailleur

Force de travail n° 11, p. 19; n° 21, p. 26; n° 831, p. 439; n° 834, p. 441; n° 882, p. 466; n° 886, p. 468 et s.; n° 904, p. 478 et s.; n° 941, p. 495.

Forfait annuel en jour (convention de) n° 932, p. 491; n° 1015, p. 537 et s.; n° 1021, p. 540.

Formation à la sécurité

- Adaptation au travailleur n° 981, p. 518 et s.

— Adaptation à l'activité de travail n° 985, p. 522 et s.

— Harcèlement n° 1002, p. 529

G

Gestion

Voir : Management

H

Harcèlement

- Accident du travail n° 318, p. 183;
- Alerte n° 515, p. 276
- Harcèlement moral managérial n° 191, p. 117 et s.
- Constat d'infraction n° 394, p. 218; n° 400, p. 221 et s.
- Droit de retrait n° 507, p. 272 et s.
- Inaptitude n° 893, p. 471 et s.
- Responsabilité de l'employeur n° 761, p. 400 et s.
- Responsabilité du travailleur n° 952, p. 501 et s.; n° 955, p. 504 et s.

Voir aussi : Protection des lanceurs d'alerte; Droit de retrait; Formation à la sécurité; Obligation de sécurité du travailleur; Médiation

Hiérarchie

- Notion n° 20, p. 25; n° 229, p. 138
- Imputation des risques n° 186, p. 116 et s.

Voir aussi : Organisation du travail; Management; Harcèlement moral managérial; Autonomie de gestion; Fonction

Hygiénisme

n° 48, p. 40 et s.; n° 74, p. 55 et s.; n° 238, p. 145 et s.; n° 251, p. 152; n° 700, p. 371 et s.; n° 711, p. 378; n° 770, p. 405

Voir aussi : Alcool; Tableau de maladies professionnelles; Statistiques

I

Imputation

n° 8, p. 18; n° 230, p. 139 et s.

Incapacité

- Pénibilité n° 257, p. 154 et s.; n° 295, p. 170
- Maladie professionnelle n° 321, p. 184 et s.

Indicateurs

- de risques psychosociaux n° 356, p. 199
- prévention de la pénibilité n° 353, p. 198 et s.

Industrialisation n° 36, p. 36 et s.

Information des travailleurs n° 981, p. 518 et s.; n° 996, p. 527 et s.

Inspecteur du travail

- Investigations techniques n° 383, p. 213 et s.; n° 757, p. 399
- Informations n° 401, p. 221
- Droit de procéder à des auditions n° 402, p. 222
- Mise en demeure n° 389, p. 215;
- Arrêt des travaux et d'activité n° 390, p. 216
- Référé-judiciaire n° 390, p. 216
- Contrôle du DUER n° 395, p. 219 et s.
- Conciliation, arbitrage n° 406, p. 224 et s.; n° 523, p. 280; n° 870, p. 461
- Médecin inspecteur du travail n° 386, p. 215

Instructions

- Obligation de donner des instructions n° 171, p. 108; n° 980, p. 518 et s.
- Notice et guide d'utilisation n° 621, p. 330 et s.;
- Discipline n° 964, p. 509 et s.
- Justifications du non respect n° 989, p. 524 et s.

Voir aussi : Obligation de sécurité du travailleur; Normalisation

Intensification du travail n° 2, p. 13; n° 215, p. 130 et s.

Interdisciplinarité n° 25, p. 28.

ISO

- Organisme n° 562, p. 303; n° 583, p. 314 et s.; n° 662, p. 350
- ISO 9000 n° 634, p. 336 et s.; n° 653, p. 347; n° 655, p. 347 et s.
- ISO 14000 n° 659, p. 348
- ISO 26000 n° 659, p. 348
- ISO 45001 n° 660, p. 349 et s.

Voir aussi : Normalisation; Management

J

Jeunes travailleurs n° 839, p. 444 et s.

Voir aussi : Travailleurs vulnérables

Juridification n° 710, p. 377 et s.

Voir aussi : Seuils d'exposition

L

Lanceurs d'alerte

Voir : Alerte

Lieu de travail

— Conception et agencement n° 228, p. 136; n° 576, p. 310 et s.; n° 611, p. 325.

— Norme technique n° 599, p. 320; n° 605, p. 323; n° 617, p. 328 et s.

— Intrications des facteurs de risque n° 73, p. 54 et s.; n° 96, p. 67 et s.; n° 101, p. 70 et s.

Voir aussi : Choses du travail; Normalisation; Vie personnelle; Santé publique; Environnement

Lumières (les) n° 38, p. 37 et s.

M

Machine

— Conception, fabrication n° 228, p. 136; n° 577, p. 310 et s.; n° 580, p. 312; n° 610, p. 325

— Norme technique n° 603, p. 322 et s.

— Utilisation n° 620, p. 330 et s.; n° 983, p. 520.

— Vision mécaniste du travail n° 568, p. 305; n° 639, p. 339; n° 692, p. 366.

Voir : Choses du travail; Normalisation; Instructions

Maîtrise des risques n° 693, p. 369 et s.

Voir : Substances chimiques; Rayons ionisants; Risque d'exposition; Seuils d'exposition; Substitution; ALARA

Maladie professionnelle

— Reconnaissance par tableaux n° 241, p. 147 et s.

— Reconnaissance hors-tableau n° 321, p. 184 et s.

Voir aussi : Affections; Classification des risques; Tableaux de maladies professionnelles; Burn-out

Management

— Pratiques et modes de management n° 2, p. 13; n° 155, p. 98 et s.; n° 202, p. 123 et s.; n° 219, p. 131 et s.; n° 229, p. 138; n° 460, p. 249; n° 544, p. 290; n° 785, p. 412 et s.; n° 891, p. 470 et s.

— Manager

— Management de la qualité n° 650, p. 345 et s.

— Management de la santé n° 659, p. 348 et s.; n° 680, p. 359 et s.; n° 682, p. 362 et s.

— *Lean* management n° 156, p. 98.

— Management participatif n° 1046, p. 554 et s.

Voir aussi : Harcèlement moral managérial; Stress professionnel; Hiérarchie; Normalisation; ISO 45001; Benchmark

Marques collectives de certification

— Encadrement n° 667, p. 353 et s.; n° 669, p. 354 et s.

— Élaboration n° 674, p. 355

Voir aussi : Normalisation; ISO 45001; Consommateur

Médecine sociale

- Médecine de la population n° 38, p. 37 et s.
- Médecine hygiéniste n° 48, p. 40 et s.

Voir aussi : Les Lumières; Hygiénisme

Médecin du travail

- Suivi individuel de l'état de santé n° 414, p. 227 et s.
- Actions sur le milieu de travail n° 419, p. 229 et s.
- Indépendance n° 428, p. 233 et s.
- Organisation des service de santé n° 432, p. 235 et s.
- Contrôle déontologique n° 435, p. 237 et s.
- Certificats n° 442, p. 241
- Préconisations n° 866, p. 459 et s.

Voir aussi : Inaptitude; Clinique; Diagnostic

Médiation (harcèlement)

- Encadrement légal n° 1032, p. 546 et s.
- Encadrement conventionnel n° 1037, p. 548 et s.
- Médiateur interne n° 1042, p. 551 et s.
- Médiateur externe n° 1047, p. 554 et s.

Mesure de prévention

Voir : Action préventive; Prévention

N

Négociation collective

- Risques psychosociaux, stress n° 356, p. 199 et s.; n° 723, p. 384 et s.; n° 745, p. 393
- Pénibilité n° 346, p. 195 et s.; n° 305, p. 176 et s.; n° 744, p. 392
- Qualité de vie au travail n° 94, p. 66 et s.
- Temps de travail n° 917, p. 484; n° 925, p. 488; n° 929, p. 490 et s.; n° 1021, p. 540; n° 1058, p. 560
- Déconnexion n° 1022, p. 540
- Télétravail n° 1059, p. 561.
- Médiation (harcèlement) n° 1037, p. 548
- Normes techniques n° 674, p. 355 et s.

Voir aussi : Amélioration des conditions de travail; Droit d'expression directe et collective; Médiation; Indicateurs

- Normal** n° 209, p. 127; n° 253, p. 152; n° 363, p. 203; n° 509, p. 273; n° 622, p. 331 et s.; n° 632, p. 335; n° 684, p. 363; n° 900, p. 476 et s.; n° 1072, p. 571.

Normalisation

- Technique n° 573, p. 309 et s.
- Technico-sociale n° 640, p. 340 et s.
- Conception des choses du travail n° 609, p. 324 et s.
- Utilisation des choses du travail n° 614, p. 326 et s.
- Cadences et charge de travail n° 631, p. 335 et s.
- Productivité n° 634, p. 336 et s.
- Système de management n° 659, p. 348
- « Nouvelle approche » n° 597, p. 319 et s.

Voir aussi : Norme; Certification; Marques collectives de certification; Choses du travail; Equipement; Machine; Lieu de travail; Cadences; Management de la qualité; Management de la santé; AFNOR; CEN; ISO

Norme :

- Technique n° 582, p. 314 et s.
- Socio-technique n° 640, p. 340; n° 661, p. 350; n° 678, p. 359 et s.
- Homologuée, harmonisée n° 585, p. 315 et s.
- Elaboration n° 583, p. 314 et s.; n° 674, p. 355 et s.

Voir aussi : Normalisation; Certification; Marques collectives de certification; Cadences

Nosographie

- n° 234, p. 143; n° 236, p. 145; n° 248, p. 151; n° 303, p. 174; n° 328, p. 187; n° 336, p. 191 et s.; n° 374, p. 208.

Voir aussi : Signes et symptômes; Classification des risques; Tableaux de maladies professionnelles; Pénibilité; Indicateurs de RPS

O

Objet

- De droit n° 834, p. 441
- De connaissance n° 834, p. 441
- Objectivation n° 253, p. 152 et s.; n° 257, p. 154 et s.; n° 275, p. 162 et s.; n° 290, p. 168; n° 336, p. 191; n° 559, p. 299; n° 834, p. 441; n° 856, p. 455; n° 882, p. 466; n° 891, p. 470; n° 896, p. 473; n° 902, p. 478; n° 917, p. 484; n° 937, p. 493; n° 939, p. 494

Voir aussi : Force de travail; Travailleur vulnérables; Compensation

- Organisation de l'entreprise** n° 139, p. 91 et s.; n° 150, p. 95.

Organisation du travail

- Définition n° 19, p. 24 et s.
- Dimension technique n° 228, p. 136.
- Dimension sociale n° 229, p. 138.

Voir aussi : Procès de production

OIT n° 579, p. 311 et s.; n° 660, p. 349; n° 701, p. 373; n° 712, p. 379; n° 720, p. 382.

Obligation de sécurité de l'employeur

- Caractère général n° 644, p. 342; n° 734, p. 388 et s.
- Contenu n° 750, p. 394 et s.
- Terminologie n° 751, p. 395 et s.
- De moyens/de résultats n° 748, p. 393; n° 754, p. 397 et s.
- Charge de la preuve n° 756, p. 398 et s.; n° 761, p. 400 et s.

Voir aussi : Principes généraux de prévention

Obligation de sécurité du travailleur

- Reponsabilité civile n° 951, p. 501 et s.
- Responsabilité pénale n° 955, p. 504 et s.
- Reponsabilité disciplinaire n° 961, p. 507 et s.
- Teneur n° 964, p. 509 et s.; n° 967, p. 510 et s.; n° 674, p. 355

Voir aussi : Fonction; Instructions; Information des travailleurs; Formation à la sécurité; Délégation

P

Parole

- Identification des risques n° 376, p. 209 et s.; n° 402, p. 222; n° 426, p. 232 et s.; n° 446, p. 243; n° 471, p. 254; n° 493, p. 264 et s.; n° 518, p. 278 et s.; n° 553, p. 294; n° 556, p. 296.
- Mesure de prévention n° 1041, p. 550 et s.; n° 1052, p. 557 et s.

Voir aussi : Clinique; Psychologie; Signes et symptômes; Droit d'expression directe et collective; Alerte; Médiation; Dispositifs d'écoute; Ticket-psy

Participation (principe de) n° 140, p. 91; n° 489, p. 261 et s.; n° 493, p. 264 et s.; n° 494, p. 264 et s.;

Parties prenantes n° 675, p. 356 et s.

Voir aussi : Normalisation; Marques collectives de certification

Pénibilité

- Professions pénibles n° 250, p. 151 et s.
- Facteurs de pénibilité n° 294, p. 170 et s.; n° 301, p. 173 et s.; n° 722, p. 383; n° 744, p. 392
- Référentiels de branches n° 305, p. 176 et s.
- Compensation n° 910, p. 481 et s.; n° 918, p. 485 et s.
- Compte personnel de prévention n° 935, p. 493
- Psychique n° 339, p. 192.

Voir aussi : Classification des risques; Compensation; Négociation collective

Personne

- Chose/personne n° 563, p. 303; n° 831, p. 439; n° 834, p. 441.
- Personne humaine n° 945, p. 499 et s.; n° 1005, p. 532 et s.
- Personne juridique n° 945, p. 499 et s.; n° 949, p. 500 et s.

Voir aussi : Choses du travail; Objet; Force de travail; Obligation de sécurité du travailleur; Dignité; Droit à la santé

Police

- Police sanitaire n° 43, p. 39 et s.
- Police des établissements classés n° 56, p. 44 et s.; n° 106, p. 73.

Politique de prévention

- Développement n° 643, p. 341 et s.
- Notion n° 647, p. 344.
- Orientations n° 767, p. 404

Voir aussi : Principes généraux de prévention; Management de la santé

Poste de travail n° 228, p. 136; n° 307, p. 177; n° 858, p. 456; n° 867, p. 460 et s.; n° 875, p. 463 et s.; n° 885, p. 467 et s.

Pouvoir de l'employeur

- Pouvoir et risques professionnels n° 7, p. 17 et s.;
- Pouvoir d'organisation du travail n° 16, p. 23

Voir aussi : Organisation du travail; Risque professionnel

Présomption

Voir aussi : Tableau de maladie professionnelle

Preuve

- Des risques professionnels n° 80, p. 59; n° 86, p. 62; n° 207, p. 126; n° 321, p. 184 et s.; n° 375, p. 209 et s.; n° 402, p. 222 et s.; n° 436, p. 238 et s.; n° 507, p. 272 et s.; n° 708, p. 376;

- De la mise en œuvre des mesures de prévention n° 604, p. 322 et s.; n° 681, p. 360; n° 736, p. 389; n° 754, p. 397 et s.

Voir aussi : Causalité; Obligation de sécurité de l'employeur

Prévention n° 5, p. 16; n° 563, p. 303.

Voir : Action préventive

Principes généraux de prévention

- Notion n° 807, p. 422 et s.
- Fonction n° 767, p. 404 et s.
- Pondération n° 805, p. 421 et s.

Voir aussi : ALARA ; Substitution ; Politique de prévention ; Techniquement possible

Procès de production n° 18, p. 23 et s.

Profession

Voir : Classification des risques ; Tableaux de maladies professionnelles ; Pénibilité

Q

Qualité de vie au travail n° 88, p. 63 et s. ; n° 655, p. 347 et s. ; n° 667, p. 353 ; n° 933, p. 492

Voir aussi : Bien-être ; Vie personnelle ; Management de la santé ; Négociation collective

Qualité totale

Voir : Management de la qualité

R

Ramazzini n° 37, p. 36 et s. ; n° 238, p. 145 ; n° 700, p. 371.

Voir aussi : Médecine sociale ; Hygiénisme

Rayons ionisants n° 568, p. 305 ; n° 693, p. 369 et s. ; n° 711, p. 378 et s. ; n° 713, p. 379 ; n° 742, p. 391 ; n° 783, p. 411 ; n° 794, p. 415 et s.

Voir aussi : Seuils d'expositions ; ALARA

REACH (règlement) n° 100, p. 70 et s. ; n° 383, p. 213 ; n° 707, p. 376 et s. ; n° 776, p. 408 ; n° 820, p. 430.

Réglementation technique n° 575, p. 309 et s. ; n° 589, p. 316 et s. ; n° 601, p. 321 et s.

Voir aussi : Normalisation ; Norme technique ; Machines ; Equipements ; Lieu de travail

Repos

Voir : Temps de travail ; Droit à la santé et au repos ; Compensation

Responsabilité civile de l'employeur

Voir : Obligation de sécurité de l'employeur

Responsabilité pénale de l'employeur n° 75, p. 55 ; n° 102, p. 72 ; n° 170, p. 107 ; n° 395, p. 219 et s. ; n° 730, p. 387.

Responsabilité du travailleur

Voir : Obligation de sécurité du travailleur

Responsabilisation n° 947, p. 500 et s.

Voir aussi : Obligation de sécurité du travailleur ; Personne juridique ; Instructions ; Information du travailleur ; Formation à la sécurité

Représentant de proximité n° 550, p. 293.

Représentant du personnel

Voir : CSE ; Comité d'entreprise ; CHSCT

Risque chimique

Voir : Substances chimiques

Risque d'exposition n° 693, p. 369 et s. ; n° 718, p. 382 et s. ; n° 779, p. 409 et s. ; n° 799, p. 418 et s.

Voir aussi : Seuils d'exposition ; Substitution ; ALARA ; Maîtrise des risques ; Substances chimiques ; Rayons ionisants ; Bruit et vibrations mécaniques ; Pénibilité ; Stress professionnel

Risque environnemental

Voir : Environnement

Risque professionnel

— Origine n° 62, p. 49 et s.

— Définition n° 6, p. 17 et s.

— Fonction n° 8, p. 18 et s.

Voir aussi : Causalité ; Action préventive

Risques physiques

— Reconnaissance n° 236, p. 145 et s. ; n° 388, p. 215 et s. ; n° 503, p. 271 et s.

— Mesure de prévention n° 719, p. 382 et s. ; n° 741, p. 391 ; n° 781, p. 410 et s. ; n° 800, p. 418 et s. ;

Voir aussi : Maladie professionnelle ; Pénibilité ; Substances chimiques ; Rayons ionisants ; Bruit et vibrations mécaniques ; Machine ; Equipement ; Lieu de travail

Risques psychosociaux

— Facteurs professionnels, facteurs personnels n° 84, p. 61 et s.

— Aspects organisationnels n° 190, p. 117 et s.

— Reconnaissance n° 313, p. 181 et s. ; n° 356, p. 199 et s. ; n° 400, p. 221 et s. ; n° 451, p. 245 et s. ; n° 501, p. 269 ; n° 506, p. 272 et s. ; n° 532, p. 284 et s.

— Mesure de prévention n° 634, p. 336 et s. ; n° 646, p. 343 ; n° 723, p. 384 et s. ; n° 745, p. 393 ; n° 785, p. 412 et s. ; n° 803, p. 419 ; n° 891, p. 470 et s. ; n° 1000, p. 528 ; n° 1002, p. 529 ; n° 1026, p. 543 et s. ; n° 1061, p. 562.

Voir aussi : Harcèlement ; Stress professionnel ; Burn-out ; Indicateurs de RPS ; Négociation collective ; Subjectivité

Risque radiologique

Voir : Rayons ionisants

Risque sanitaire

Voir : Santé publique ; Environnement ; Vie personnelle

RSE n° 110, p. 76

Voir aussi : Management de la santé ; Environnement

S

Santé publique n° 73, p. 54 et s.; n° 99, p. 69 et s.; n° 370, p. 205; n° 432, p. 235 et s.; n° 854, p. 454; n° 1010, p. 534.

Voir aussi : Tabac; Alcool; Alerte sanitaire et environnementale; Épidémiologie

« **Sécurité intégrée** » n° 596, p. 318; n° 610, p. 325 et s.; n° 643, p. 341.

Voir aussi : Normalisation; Norme

Seuils d'exposition

— Risque chimique n° 711, p. 378 et s.; n° 714, p. 380; n° 742, p. 391.

— Risque radiologique n° 711, p. 378 et s.; n° 713, p. 379; n° 742, p. 391.

— Bruit et vibrations mécaniques n° 720, p. 382; n° 743, p. 392.

— Port de charges lourdes n° 721, p. 383.

— Pénibilité n° 722, p. 383; n° 744, p. 392.

— Stress professionnel, RPS n° 723, p. 384 et s.; n° 745, p. 393

— Indicateurs, contraignants n° 716, p. 381; n° 729, p. 387 et s.

— Fonctions n° 741, p. 391 et s.

Voir aussi : Risques d'exposition; Substances chimiques; Rayons ionisants; Bruit et vibrations mécaniques; Pénibilité; Maîtrise des risques

Service organisé n° 16, p. 23.

Voir aussi : Subordination

Signes et symptômes n° 230, p. 139 et s.; n° 365, p. 204 et s.; n° 376, p. 209 et s.; n° 495, p. 265 et s.; n° 518, p. 278 et s.

Voir : Clinique; Nosographie; Indicateurs de RPS; Parole

Sous-traitance

Voir : Externalisation de la main d'oeuvre

Statistiques

— Tables de mortalité n° 251, p. 152; n° 260, p. 154.

— Évaluation des RPS n° 359, p. 201.

Voir aussi : Épidémiologie; Indicateurs; Pénibilité

Stress post-traumatique n° 318, p. 183; n° 322, p. 185; n° 337, p. 191.

Voir : Accident du travail; Affections psychiques

Stress professionnel

— Facteurs organisationnels n° 199, p. 121 et s.; n° 214, p. 129 et s.;

— Évaluation n° 356, p. 199 et s.

— Expertise n° 455, p. 247; n° 461, p. 250

— Droit de retrait n° 509, p. 273 et s.

— Mesure de prévention n° 723, p. 384 et s.; n° 745, p. 393; n° 785, p. 412 et s.; n° 803, p. 419

Voir aussi : Risques psychosociaux; Intensification du travail; Management; Indicateurs; Négociation collective; Seuils d'exposition

Subordination n° 7, p. 17; n° 16, p. 23; n° 61, p. 47; n° 174, p. 111 et s.

Voir : Pouvoir de l'employeur; Organisation du travail; Travailleur placé sous l'autorité

Substances chimiques

— Interdiction n° 699, p. 371 et s.

— Usage contrôlé n° 707, p. 376 et s.

Voir : Choses du travail; REACH; Seuils d'exposition; Maîtrise des risques; Substitution; Environnement

Suicide n° 86, p. 62 et s.; n° 369, p. 205

Voir aussi : Accident du travail; Risques psychosociaux; Vie personnelle

Syndicat

Voir : Négociation collective; Principe de participation

T

Tabac n° 78, p. 58 et s.

Voir aussi : Alcool; Santé publique

Tableau de maladies professionnelles

— Critère de classement n° 244, p. 149 et s.; n° 269, p. 159

— Élaboration n° 272, p. 160 et s.; n° 343, p. 194 et s.

Voir aussi : Affections périarticulaires; Maladie professionnelle; Nosographie; Médecine; Diagnostic; Burn-out; Indicateurs de RPS; Négociation collective

Tâches

— Répartition des tâches n° 228, p. 136; n° 455, p. 247; n° 460, p. 249; n° 838, p. 444 et s.; n° 885, p. 467 et s.; n° 974, p. 515.

— Limitations d'affectation n° 840, p. 444; n° 844, p. 447; n° 851, p. 452.

Voir aussi : Organisation du travail; Poste de travail; Fonction; Travailleurs vulnérables; Inaptitude

Techniquement possible (standard sur) n° 813, p. 426 et s.

Voir aussi : Principes généraux de prévention

Temps de travail

— Limitation du temps de travail n° 841, p. 445 et s.; n° 1021, p. 540 et s.; n° 844, p. 447; n° 1024, p. 542.

— Rythmes de travail n° 123, p. 85 et s.; n° 155, p. 98; n° 215, p. 130 et s.; n° 228, p. 136; n° 294, p. 170 et s.; n° 339, p. 192; n° 631, p. 335 et s.;

- Temps de repos n° 904, p. 478 et s.; n° 914, p. 483 et s.; n° 923, p. 488 et s.; n° 1015, p. 537;

Voir aussi : Intensification du travail; Cadences; Pénibilité; Compensation; Droit à la santé

« Ticket psy » n° 1061, p. 562.

Travailleur

- Notion n° 20, p. 25; n° 174, p. 111 et s.
- Travailleurs temporaires n° 170, p. 107; n° 850, p. 452 et s.
- Travailleurs vulnérables n° 836, p. 443 et s.

Voir aussi : Externalisation de la main-d'œuvre; Femmes; Jeunes travailleurs; Inaptitude

Troubles musculosqueletiques

Voir : Affections périarticulaires

U

Usure professionnelle

Voir : Pénibilité; Compensation

V

Valeur limite d'exposition

Voir : Seuils d'exposition

Vie personnelle n° 83, p. 60 et s.

Voir aussi : Bien-être; Qualité de vie au travail

Villermé

Voir : Hygiénisme

Voisins

Voir : Environnement

Table des matières

Remerciements	5
Liste des abréviations	7
Sommaire	11
INTRODUCTION GÉNÉRALE	13
Première partie RECONNAÎTRE LES LIENS ENTRE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES RISQUES PROFESSIONNELS	31
Titre 1 LA MISE EN RAPPORT DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	33
Chapitre 1 L'organisation du travail dans l'ombre des risques professionnels	35
Section 1 : La constitution d'un droit dédié aux risques professionnels des travailleurs	36
§ 1. Le développement de la médecine sociale et la naissance des organisations industrielles	36
A. Les Lumières et la santé de la population citadine à la fin de l'Ancien Régime	37
1. Le milieu urbain et la santé	37
2. La police sanitaire dans la ville	39
B. L'hygiénisme industriel et la question ouvrière au XIX ^e siècle	40
1. L'expertise des industries dangereuses dans la première moitié du XIX ^e siècle	41
2. L'étude des conditions de vie et de travail des ouvriers dans la seconde moitié du XIX ^e siècle	42
Conclusion de paragraphe	43
§ 2. La réglementation différenciée des risques industriels	44
A. Les jalons d'une distinction : la protection du droit de propriété des voisins hors des établissements industriels	44
B. L'achèvement de la distinction : la subordination juridique contre la protection des travailleurs dans l'entreprise	46
Conclusion de paragraphe	51
Conclusion de section	52
Section 2 : L'invisibilisation de l'organisation du travail?	53
§ 1. La santé des travailleurs au-delà du risque professionnel	54
A. L'employeur, relais ponctuel des politiques de santé publique sur le lieu de travail : l'exemple de l'alcool et du tabac	54
1. La prévention de la consommation d'alcool sur le lieu de travail	55
2. La lutte contre le tabagisme et ses dérivés	58
B. L'entreprise, lieu d'intrication des vies professionnelle et personnelle	60
1. La difficile distinction des facteurs personnels et professionnels de santé des travailleurs, l'exemple des risques psychosociaux	61
2. La qualité de vie au travail, vecteur d'intégration de la vie personnelle à la santé au travail	63
a. La conception historique du bien-être relatif aux activités para-professionnelles	64
b. Une conception renouvelée de la qualité de vie au travail, englobant la vie personnelle au travail	64

Conclusion de paragraphe	68
§ 2. La santé de la population et de l'environnement au-delà de l'entreprise	69
A. La régulation transversale des risques chimiques	70
B. La prise en compte des risques environnementaux et sanitaires dans la prévention des risques professionnels	73
Conclusion de paragraphe	77
Conclusion de section	79
Conclusion de chapitre	80
Chapitre 2	
L'organisation du travail révélée par les risques professionnels	81
Section 1 : L'organisation du travail au prisme des conditions de travail	82
§ 1. L'émergence de la notion d'organisation du travail dans la négociation collective : le mouvement pour l'amélioration des conditions de travail	82
A. La question de l'organisation du travail au cœur de la négociation de l'accord-cadre sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975	83
1. Le « mouvement des OS » et les revendications sur l'amélioration qualitative des conditions de travail	83
2. L'attention à l'organisation du travail, une voie d'amélioration des conditions de travail dans l'accord-cadre du 17 mars 1975	85
B. L'organisation du travail en marge de la réception législative du mouvement pour l'amélioration des conditions de travail	87
Conclusion de paragraphe	89
§ 2. La consécration inaperçue de l'organisation du travail dans le droit d'expression directe et collective	89
§ 3. L'avènement de l'organisation du travail dans les missions de contrôle des représentants élus du personnel	90
A. L'entremêlement du contrôle de l'organisation du travail et de l'organisation de l'entreprise avant la loi Auroux du 23 décembre 1982	91
1. La fusion de l'organisation du travail et de l'organisation de l'entreprise dans l'ordonnance du 22 février 1945	91
2. L'émancipation timide de l'organisation du travail et son rapprochement avec l'hygiène et la sécurité dans la loi du 27 décembre 1973	93
B. L'avènement du contrôle de l'organisation du travail et de ses effets sur la santé	94
1. La naissance d'une instance de contrôle, le CHSCT dans la loi Auroux du 23 décembre 1982	94
2. La conquête du contrôle de l'organisation du travail, source de la montée en puissance du CHSCT	97
C. Les incertitudes sur le contrôle de l'organisation du travail depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017	100
Conclusion de section	104
Section 2 : L'organisation du travail et la source des risques professionnels	105
§ 1. La source des risques professionnels et l'externalisation de la main-d'œuvre	105
A. Les risques professionnels générés par les formes complexes d'organisation du travail	107
B. L'imputation des risques professionnels dans les formes complexes d'organisation du travail	110
1. L'autonomie de la figure du travailleur placé sous l'autorité à l'égard de la figure du travailleur subordonné	111
2. La spécificité de l'appréhension de l'organisation du travail au regard de la santé et de la sécurité des travailleurs	114
Conclusion de paragraphe	116
§ 2. Les causes organisationnelles des risques psychosociaux	117
A. La construction de la figure du harcèlement moral managérial par l'organisation du travail	117
1. L'élaboration de la notion légale de harcèlement moral, au croisement de conceptions scientifiques divergentes	118
2. La reconnaissance en demi-teinte de la dimension organisationnelle du harcèlement moral dans la négociation collective	121

3. L'évolution jurisprudentielle : du harcèlement moral interpersonnel au harcèlement moral managérial	123
B. Le stress et les nouvelles formes d'organisation du travail	129
1. Le stress professionnel et l'intensification du travail	130
2. Le stress professionnel et les nouvelles formes de management	131
Conclusion de paragraphe	133
Conclusion de section	134
Conclusion de chapitre	135
CONCLUSION DU TITRE 1	136
 Titre 2	
L'ÉLABORATION DES CAUSALITÉS ENTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL	139
Chapitre 1	
Les classifications des risques professionnels	143
Section 1 : Les classifications des risques physiques selon leurs causes	145
§ 1. Le classement des risques selon la profession	145
A. L'origine professionnelle des maladies en droit de la sécurité sociale	146
1. Le choix historique du recours aux tableaux pour la reconnaissance des maladies professionnelles	147
2. La maladie de la profession dans les premiers tableaux	149
B. Les professions pénibles et insalubres dans les régimes de retraite	151
1. Les hésitations entre objectivation individuelle et professionnelle de l'usure dans la loi du 5 avril 1910	152
2. La loi du 30 avril 1930 et le recours aux tables de mortalité par profession	154
3. L'acte manqué de l'ordonnance du 19 octobre 1945	156
Conclusion de paragraphe	157
§ 2. Le classement selon les tâches habituelles	158
A. Les classifications des maladies laborieuses en droit de la sécurité sociale	159
1. L'émergence des maladies laborieuses autour des débats sur la codification des affections périarticulaires	159
2. Les enjeux rédactionnels des tableaux relatifs aux maladies laborieuses	160
B. Le souci de la prévention de la pénibilité du travail	165
1. Le tournant avorté de la loi du 30 décembre 1975 sur la retraite anticipée des travailleurs et travailleuses manuels	166
2. La lente maturation d'une classification des facteurs de pénibilité du travail dans les années 2000	168
a. <i>Le rapport Struillou et la loi du 21 août 2003</i>	168
b. <i>La tentation d'une reconnaissance individualisée de la pénibilité dans la loi du 9 novembre 2010</i>	170
3. Le parachèvement de classification des facteurs de pénibilité dans le compte de prévention	172
a. <i>L'abandon de la reconnaissance médicale des effets de la pénibilité</i>	172
b. <i>Définition des seuils d'exposition aux facteurs de pénibilité</i>	173
c. <i>Les référentiels de branche et la définition de situations-types de travail</i>	176
Conclusion de paragraphe	179
Conclusion de section	180
Section 2 : Les classifications des risques psychosociaux selon leurs symptômes	181
§ 1. L'échec d'une classification des causes organisationnelles des risques psychosociaux	181
A. La difficile classification des affections psychiques en droit de la sécurité sociale	182
1. Les voies alternatives de la reconnaissance des affections psychiques	182
a. <i>La catégorie d'accident du travail</i>	182
b. <i>L'amélioration de la procédure de reconnaissance hors tableau des maladies professionnelles</i>	184
2. Vers un tableau sur le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel ?	186
a. <i>Le burn-out entre reconnaissance et critiques scientifiques</i>	187
b. <i>Les tentatives de codification juridique du burn-out</i>	189

3. Nouvelle tentative : affections psychiques liée à l'exposition à une organisation pathogène du travail	190
B. L'invisibilité de la pénibilité psychique	192
Conclusion de paragraphe	193
§ 2. La négociation collective sur les symptômes de risques professionnels	193
A. Le rôle des interlocuteurs sociaux dans l'élaboration des classifications de risques professionnels	193
1. L'élaboration discrète des tableaux de maladies professionnelles par les interlocuteurs sociaux	194
2. Les négociations sur la pénibilité	195
a. <i>La négociation légiférante sur la définition de la pénibilité</i>	195
b. <i>L'obligation de négocier dans l'entreprise sur l'analyse et les indicateurs de la pénibilité</i>	197
B. Les indicateurs de risques psychosociaux dans la négociation collective d'entreprise	199
1. Les dispositifs conventionnels de mesure des risques psychosociaux	200
a. <i>Méthodes négociées d'évaluation scientifique des risques professionnels</i>	200
b. <i>Le classement par secteurs de risques</i>	202
2. Signes et symptômes des risques psychosociaux dans l'entreprise	204
Conclusion de paragraphe	206
Conclusion de section	207
Conclusion de chapitre	208
Chapitre 2	
L'identification des situations de travail à risque	209
Section 1 : La contribution des observateurs compétents à l'identification des situations de travail à risque	211
§ 1. L'inspecteur du travail et le contrôle des risques	211
A. La constatation des risques liés à la dimension technique de l'organisation du travail	212
1. Les investigations techniques de l'inspecteur du travail	213
2. Les suites du contrôle de l'inspecteur du travail et la préservation de l'intégrité physique	215
B. L'ambivalence du contrôle de l'évaluation des risques liés à la dimension sociale de l'organisation du travail	218
1. L'étendue du contrôle du document unique d'évaluation des risques par l'inspecteur du travail	219
2. Les enquêtes de l'inspecteur du travail en matière de risques psychosociaux	221
3. Les missions de conseils, de conciliation et d'arbitrage, une voie de prise en compte de la dimension organisationnelle des risques ?	224
Conclusion de paragraphe	225
§ 2. La médecine du travail et le diagnostic des situations de travail à risques	226
A. Le double travail de diagnostic du médecin du travail	227
1. Le suivi de l'état de santé des travailleurs	227
2. Les actions sur le milieu de travail	229
B. La limitation des diagnostics portés sur l'organisation du travail	232
1. L'indépendance médicale aux prises avec l'organisation du travail	232
a. <i>Les contours de l'indépendance du médecin du travail</i>	233
b. <i>Les limites de l'indépendance du médecin du travail par la contractualisation des services de santé</i>	235
2. Le contrôle déontologique de la compétence à établir le lien entre la santé et l'organisation du travail	237
a. <i>La recevabilité de la plainte de l'employeur devant les juridictions ordinaires et les enjeux probatoires des certificats médicaux établis par le médecin du travail</i>	238
b. <i>Le contrôle déontologique du diagnostic des médecins du travail et la qualification juridique des situations de travail à risque</i>	240
Conclusion de paragraphe	244
§ 3. La naissance de l'expert en qualité du travail et de l'emploi	244
A. L'expertise, une voie d'analyse de l'organisation du travail et de la santé mentale	246
1. La diversification des cas de recours à l'expertise en matière d'organisation du travail	246
a. <i>L'acceptation large du risque grave justifiant un recours à l'expertise</i>	247
b. <i>L'expertise des projets de réorganisation du travail de l'employeur</i>	248
c. <i>L'expertise préparatoire à la négociation collective sur l'égalité professionnelle</i>	251
2. La diversification des savoirs mobilisés par les experts en qualité du travail et de l'emploi	252

B. Les limites de l'expertise en matière de qualité du travail et de l'emploi	255
1. L'encadrement des moyens de l'expertise en qualité du travail et de l'emploi	256
2. Les tentatives de contestation du caractère autonome de l'expertise du CSE	259
Conclusion de paragraphe	262
Conclusion de section	263
Section 2 : La participation des travailleurs et de leur représentants à l'identification des situations de travail à risque	264
§ 1. La révélation des risques par l'expression individuelle des travailleurs	264
A. La réception juridique de la perception des risques par les travailleurs	265
1. Le droit d'expression directe et collective et la perception de l'organisation du travail	266
2. Le droit d'alerte et de retrait et la perception du danger	269
a. <i>L'exercice du droit de retrait en cas de danger pour l'intégrité physique</i>	271
b. <i>L'exercice du droit de retrait en cas de danger pour l'intégrité psychique</i>	272
B. La protection du témoignage des travailleurs sur les risques	275
Conclusion de paragraphe	277
§ 2. L'analyse des risques professionnels par les représentants élus du personnel	278
A. Les contours de la mission légale d'analyse des risques professionnels des représentants élus du personnel	279
1. L'étendue de la mission d'analyse des risques	279
a. <i>Le caractère préalable de l'analyse des risques</i>	279
b. <i>La contre-analyse des risques professionnels</i>	280
2. Les moyens de l'analyse des risques	282
a. <i>La formation en santé, sécurité et conditions de travail et l'aptitude à l'analyse des risques</i>	283
b. <i>Le droit à l'information du CSE et la mise en débat de l'analyse des risques</i>	283
c. <i>Les investigations de terrain du CSE</i>	286
B. Le cadre d'implantation des représentants élus du personnel et leur connaissance de l'organisation du travail	287
1. La connaissance tronquée de la dimension sociale du travail et le critère de l'autonomie de gestion dans le périmètre d'implantation du CSE	288
2. La connaissance éloignée de la dimension technique de l'organisation du travail et les critères de proximité géographique et de nature des activités	290
a. <i>La relativité du critère de la nature des activités dans l'implantation des représentants élus du personnel</i>	290
b. <i>Les incertitudes sur le critère de la proximité géographique</i>	292
Conclusion de paragraphe	294
Conclusion de section	295
Conclusion de chapitre	296
CONCLUSION DU TITRE 2	298
Conclusion de la première partie	301
Seconde partie	
AGIR SUR LES LIENS ENTRE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES RISQUES PROFESSIONNELS	303
Titre 1	
L'ACTION PRÉVENTIVE ET LES CHOSES DU TRAVAIL	305
Chapitre 1	
La normalisation de l'organisation du travail	307
Section 1 L'intégration de la sécurité par la norme technique	309
§ 1. L'essor de la norme technique de sécurité	309
A. La distinction entre réglementation et norme technique de sécurité	309
1. Les limites de la réglementation étatique	310

a. <i>La prescription technique au service de la sécurité dans les normes étatiques</i>	310
b. <i>Le partage des connaissances et des pratiques au sein de l'OIT</i>	311
2. Le secours des normes techniques	314
B. Les rapports entre réglementation et norme technique de sécurité	316
1. La généralisation de l'appel aux des normes techniques de sécurité	316
a. <i>L'ancienne approche : les références ponctuelles aux normes techniques homologuées dans la réglementation</i>	317
b. <i>La « nouvelle approche » : le renvoi privilégié aux normes techniques harmonisées</i>	318
2. La conformité à la norme technique homologuée comme mode de mise en œuvre privilégiée de la réglementation	321
Conclusion de paragraphe	324
§ 2. Les objets de la norme technique de sécurité	324
A. La normalisation de la conception des choses du travail	324
B. La normalisation de l'usage des choses de travail	326
1. Le contrôle du caractère approprié des choses de travail à l'aune des normes techniques	327
2. Les normes homologuées et les instructions d'utilisation appropriées	330
C. La normalisation des cadences et de la charge de travail	333
1. Un précédent, la charge physique de travail	334
2. Les cadences et le rythme de travail à l'aune des normes techniques	335
Conclusion de paragraphe	337
Conclusion de section	339
Section 2 : La norme technico-sociale de santé	340
§ 1. Les normes technico-sociales relatives à la politique de prévention de l'entreprise	341
A. L'avènement d'une politique patronale de prévention dans le droit étatique	341
B. Le management intégré de la santé dans les normes technico-sociales	345
1. Les normes de management de la qualité de la production	345
a. <i>La normalisation de qualité totale des organisations productives</i>	346
b. <i>Les limites de l'assimilation de la qualité de la production à la qualité de vie au travail</i>	347
2. L'élaboration des normes relatives au management de la santé	348
Conclusion de paragraphe	351
§ 2. La « privatisation » de la prévention dans les normes technico-sociales	352
A. La nature des normes technico-sociales de santé et l'accentuation de la privatisation de leur élaboration	353
1. L'encadrement légal résiduel des marques collectives de certification en matière de santé au travail	354
2. L'absence de garantie de la participation des représentants de travailleurs à l'élaboration des normes technico-sociales	355
B. La prévention comme autorégulation dans les normes technico-sociales	359
1. La formalisation écrite des processus internes de l'entreprise	359
2. L'entreprise et la définition de la normalité de l'organisation du travail	362
Conclusion de paragraphe	364
Conclusion de section	365
Conclusion de chapitre	366
Chapitre 2	
La maîtrise des risques professionnels	369
Section 1 : Les obligations préventives de l'employeur à l'aune des seuils d'exposition	371
§ 1. L'invention des seuils pour les risques d'exposition	371
A. À la recherche de l'usage contrôlé des substances chimiques et des rayons dangereux	371
1. De l'interdiction à l'autorisation préalable des substances chimiques dangereuses	371
a. <i>Des tentatives historiques exceptionnelles : l'interdiction des substances chimiques dangereuses</i>	371
b. <i>Nouvelle voie européenne : l'autorisation préalable des substances chimiques extrêmement préoccupantes</i>	376
2. La juridification des seuils d'exposition aux substances chimiques et aux rayons dangereux	377
a. <i>L'émergence des seuils limites d'exposition en droit international et en droit communautaire</i>	378
b. <i>L'intégration des seuils limites d'exposition en droit interne</i>	379

B. La généralisation des seuils d'exposition	382
1. L'extension des seuils d'exposition aux agents physiques	382
2. Vers des seuils d'exposition au stress ?	384
Conclusion de paragraphe	386
§ 2. La fonction juridique des seuils d'exposition	386
A. L'automaticité limitée du respect des seuils d'exposition et du respect des obligations préventives	386
1. L'automaticité de certaines obligations particulières	387
2. L'absence d'automaticité du respect de l'obligation générale de prévention	388
B. Les seuils d'exposition et l'intensité de l'obligation générale de prévention	390
1. L'intensité de la prévention et la teneur de l'obligation générale de l'employeur	390
a. <i>La prévention graduée à l'aune des seuils d'exposition</i>	391
b. <i>Le contenu de l'obligation générale de prévention de l'employeur</i>	393
2. L'intensité de l'obligation générale de prévention et son régime probatoire	397
a. <i>La preuve par le travailleur de l'exposition à un risque et du préjudice en résultant</i>	398
b. <i>La preuve par l'employeur de la mise en œuvre de mesures de prévention</i>	400
Conclusion de paragraphe	402
Conclusion de section	403
Section 2 : Les principes de réduction des risques d'exposition	404
§ 1. Les orientations de la politique de prévention des risques d'exposition	404
A. La cohérence de la politique : éviter les risques en substituant les choses dangereuses	405
1. Le principe de substitution en matière de risque chimique	405
a. <i>La genèse du principe de substitution</i>	405
b. <i>La recherche préalable de produits de substitution par l'employeur</i>	408
2. L'extension du principe de substitution	409
a. <i>L'extension aux choses du travail</i>	410
b. <i>L'extension aux méthodes managériales dangereuses ?</i>	412
B. La constante de la politique : exposer au niveau le plus bas en combattant les risques à la source	415
1. Le principe ALARA en matière de risque radiologique	415
2. L'extension du principe ALARA aux risques d'exposition	418
Conclusion de paragraphe	420
§ 2. Le rôle des principes dans la politique de prévention	421
A. Les principes généraux de prévention et la texture de la norme juridique	422
B. Le contrôle des principes généraux de prévention	424
1. La pondération des principes	425
2. Le champ du techniquement possible	426
a. <i>Le techniquement possible et l'exclusion du coût raisonnable</i>	426
b. <i>Les limites techno-économiques du champ des possibles</i>	430
Conclusion de paragraphe	433
Conclusion de section	434
Conclusion de chapitre	435
CONCLUSION DU TITRE 1	436
Titre 2	
L'ACTION PRÉVENTIVE ET LES TRAVAILLEURS	439
Chapitre 1	
La mise à l'écart des travailleurs	441
Section 1 : La sélection des travailleurs vulnérables	443
§ 1. Les limitations du travail de certaines catégories des travailleurs	443
A. Les limitations du travail à raison de l'âge ou du genre	444
1. Les jeunes, travailleurs en formation	444
2. Les femmes, productrices et reproductrices	447

B. Les tentatives de limitation du travail des travailleurs précaires	452
Conclusion de paragraphe	455
§2. L'inaptitude : entre adaptation du travail et adaptation du travailleur	456
A. Les ambiguïtés du contrôle de l'aptitude	457
1. La centralité du contrôle de l'aptitude dans le rapport d'emploi	457
2. Les préconisations du médecin du travail au service du contrôle de l'aptitude	459
a. <i>Le sort des préconisations du médecin du travail et la qualification de l'avis du médecin du travail</i>	460
b. <i>Le licenciement pour inaptitude ou l'impossibilité d'opérer les aménagements de postes dans la loi Travail</i>	462
3. L'initiative du travailleur dans le contrôle de l'aptitude	466
B. L'adaptation du travailleur à la dimension technique de l'organisation du travail	467
1. Le contrôle de l'aptitude et la répartition des tâches dans l'entreprise	467
2. La difficulté à tenir compte des méthodes de management et d'encadrement du travail	470
Conclusion de paragraphe	472
Conclusion de section	473
Section 2 : Les compensations de l'usure professionnelle par l'éloignement des travailleurs	474
§1. Les termes de la compensation	478
A. Les objets de la compensation	478
1. La compensation des atteintes au droit au repos	478
2. La compensation de la pénibilité	481
B. Les formes des contreparties	483
1. La contrepartie en argent ou en repos des atteintes licites au droit au repos	483
2. Les contreparties en point de la pénibilité	485
Conclusion de paragraphe	487
§2. La computation des contreparties et ses usages	487
A. L'usage des contreparties en repos dans le compte épargne-temps	488
1. L'effectivité incertaine de la prise de repos après la période de travail	488
2. La monétisation des repos compensateurs dans le compte-épargne temps	489
B. L'usage des points dans le compte personnel de prévention de la pénibilité	493
C. Le travailleur et la libre gestion de ses forces	494
Conclusion de paragraphe	495
Conclusion de section	497
Conclusion de chapitre	498
Chapitre 2	
L'implication des travailleurs	499
Section 1 : La responsabilisation des travailleurs	500
§1. Le travailleur, sujet responsable de la prévention	500
A. Les responsabilités civile et pénale limitées du travailleur en matière de santé et de sécurité au travail	501
1. La responsabilité civile du travailleur	501
2. La responsabilité pénale du travailleur	504
B. L'obligation de sécurité et la responsabilité disciplinaire du travailleur	507
1. Une obligation d'obéissance aux instructions et aux consignes de sécurité	509
2. Une obligation de mise en œuvre de la politique patronale de prévention découlant des fonctions contractuelles	510
a. <i>L'apparente émancipation de l'obligation de sécurité du travailleur</i>	510
b. <i>La faute de fonction et la place du travailleur dans la structure hiérarchique de l'entreprise</i>	513
Conclusion de paragraphe.	516
§2. Les capacités du travailleur à la prévention des risques	517
A. L'adaptation des instructions, de l'information et de la formation aux capacités des travailleurs	518

1. La clarté pour les travailleurs	518
2. La précision à l'égard des tâches	522
B. Le renforcement des capacités des travailleurs par les instructions, l'information et la formation	523
1. La recherche d'exécution des instructions	524
2. La recherche d'autonomie du travailleur par les informations et la formation	527
a. <i>L'information sur les risques</i>	527
b. <i>Les formations sur les précautions à prendre</i>	529
Conclusion de paragraphe	530
Conclusion de section	531
Section 2 : La personnalisation de la prévention	532
§ 1. L'invocation du droit à la santé, un traitement palliatif	533
A. Le droit à la santé au travail à la conquête de la fondamentalité	533
1. La timidité de la reconnaissance d'un droit à la protection de la santé dans les normes supérieures	533
2. D'un droit de la protection de la santé à un droit à la santé opposable à l'employeur	536
B. L'encadrement personnalisé du pouvoir patronal	539
1. Les limitations du temps de travail	540
2. La résistance à l'évolution des conditions de travail	542
Conclusion de paragraphe	543
§ 2. Le dialogue et le traitement de la souffrance	543
A. La médiation en matière de harcèlement et l'internalisation du conflit	545
1. Les sources de la médiation en matière de harcèlement moral	545
a. <i>L'encadrement légal de la médiation en matière de harcèlement moral</i>	546
b. <i>Les procédures conventionnelles de médiation</i>	548
2. La médiation et le dialogue hiérarchique	550
a. <i>La médiation interne et la mobilisation de la ligne hiérarchique : le manager-médiateur</i>	551
b. <i>La médiation externe et l'échec du management : l'expert-médiateur</i>	554
c. <i>Renouer les fils du dialogue par la médiation ?</i>	555
B. La multiplication des dispositifs de dialogue dans l'entreprise	557
1. Le droit d'expression directe et collective et la transformation de l'organisation du travail	558
2. Les dispositifs légaux de suivi de la charge de travail	560
3. Les dispositifs d'écoute conventionnels et l'évaporation de la parole	562
Conclusion de paragraphe	563
Conclusion de section	564
Conclusion de chapitre	565
CONCLUSION DU TITRE 2	566
Conclusion de la seconde partie	569
CONCLUSION GÉNÉRALE	571
Bibliographie générale	573
Index	637

