



HAL
open science

La souffrance morale au travail

Thitphrachanh Kay Phongsavanh

► **To cite this version:**

Thitphrachanh Kay Phongsavanh. La souffrance morale au travail. Droit. Université d'Avignon, 2015. Français. NNT : 2015AVIG2045 . tel-01673787

HAL Id: tel-01673787

<https://theses.hal.science/tel-01673787>

Submitted on 1 Jan 2018

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.

Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

Ecole doctorale n° ED67

Laboratoire Biens, Normes, Contrats (EA 3788)

Thèse pour obtenir le grade de docteur en droit

Discipline Droit

La souffrance morale au travail

(Moral suffering in the workplace)

Kay Thitphrachanh PHONGSAVANH

Directeur de thèse : Professeur Franck PETIT

Soutenue le 17 décembre 2015

Membres du jury :

Monsieur Guillaume Champy, Maître de conférences - HDR à l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse,

Monsieur Franck Petit, Professeur à l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse,

Monsieur Olivier Sautel, Maître de conférences - HDR à la Faculté de droit de Montpellier I,

Madame Dominique Viriot-Barrial, Professeur à l'Université d'Aix-Marseille,

Remerciements

J'aimerais, tout d'abord, remercier mon Directeur de thèse, Monsieur Franck PETIT, sans qui ma thèse n'aurait pas eu lieu. Mais aussi pour la gentillesse, la patience, la rigueur et les encouragements qu'il a témoignés.

De même, j'adresse mes plus sincères remerciements à l'ensemble des membres du jury : Madame Dominique Viriot-Barrial (Professeur), Monsieur Guillaume Champy (Maître de conférences), Monsieur Olivier Sautel (Maître de conférences).

Ensuite, je voudrai remercier l'ensemble des professeurs des écoles, des collèges, des lycées et des Universités qui m'ont transmis leurs savoirs et encouragés à aller de l'avant.

Je tiens également à remercier Madame Monique BLOISE qui a eu le courage et la gentillesse de lire et relire mes travaux.

Enfin, je tiens à remercier ma compagne, Aurélie, pour la patience et le soutien qu'elle a manifestés pendant toutes ces années, à ma fille, Jade, qui a été un moteur durant les moments difficiles, à ma famille proche et à mes amis qui m'ont soutenu.

Sommaire

INTRODUCTION	8
I. — Résumé historique de la souffrance psychologique	15
II. — L'émergence des risques psychosociaux.....	32
III. — La prévention comme choix communautaire.....	40
IV. — Les normes applicables.....	51
PARTIE I : DEFINIR	65
TITRE 1. — Les sources de la souffrance morale.....	66
Chapitre 1. — La construction de la notion de stress	67
Chapitre 2. — Les risques psychosociaux	107
TITRE 2. — Les effets de la souffrance	160
Chapitre 1. — L'impact de la souffrance morale sur l'entreprise	161
Chapitre 2. — L'impact sur les différentes institutions.....	202
PARTIE II. — AGIR	251
TITRE 1. — La prévention en tant que rempart contre la souffrance morale au travail.....	252
Chapitre 1. — Les moyens à la disposition des différents organes du travail pour prévenir	253
Chapitre 2. — Mise en action des moyens	341
TITRE 2. — Le nouveau barème d'indemnisation de la souffrance morale au travail.....	362
Chapitre 1 — L'évaluation des troubles psychologiques	363
Chapitre 2. — La mise en œuvre du nouveau barème d'indemnisation des troubles psychologiques.....	413
Conclusion générale	449
Annexes.....	454
Bibliographie.....	454
Livres, Manuels, Précis, Codes, Encyclopédie, Traité	454
Thèse.....	457
Rapports, Journaux officiels, Articles et Divers.	458
Sites Internet	466
Annexe 1 : Enquête réalisée sur les RPS.....	467
Annexe 2 : Résultats de l'enquête sur les RPS	471
Annexe 3 : Echelle d'Hamilton	473
Annexe 4 : Circulaire du 15 septembre 1977 relative au vocabulaire judiciaire	479
Annexe 5 : Questionnaire Technologia sur le stress et les conditions de travail - France Télécom	481
Annexe 6 : Les résultats de l'enquête sur le stress et les conditions de travail - France Télécom	502
Annexe 7 : Lettre du salarié de France Télécom qui s'est suicidé.	504
Annexe 8 : Etudes sur le télomère et les troubles dépressifs.....	505
Index alphabétique	509
Table des matières.....	514

Liste des principales abréviations

ACMO	Agent Chargé de la Mise en Ouvre des règles d'hygiène et de sécurité
ADN	Acide DésoxyriboNucléique
Aff.	Affaire
AFNOR	Association Française de Normalisation
AID	Activités, les Intérêts et la Direction
ANI	Accord National Interprofessionnel
ANMTEPH	Association nationale de médecine du travail et d'ergonomie du personnel des hôpitaux
ARACT	Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail
AT	Accident du travail
ATCG	Adénine Thymine Cytosine Guanine
Axe HHS	Hypothalamo-Hypophyso-surrénalien
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et travaux public
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
Cass. Civ.	Cour de Cassation Chambre civile
Cass. Crim.	Cour de Cassation Chambre criminelle
Cass. Soc.	Cour de Cassation Chambre sociale
CAT	Coût arrêt travail
CCNE	Comité consultatif national d'éthique (décret 23 fév. 1983)
CCNE	Comité consultatif national d'éthique
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme
CEDS	Comité européen des Droits sociaux
CEEP	Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics
CESE	Comité Economique et Social Européen
CESR	Conseil Economique et Social Régional
CFECCG	Confédération Française de l'Encadrement, Confédération Générale des Cadres
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIM 10	Classification Internationale des maladies
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CMA	Les Compétences, les moyens et l'autorité (délégation)
CMI	Certificat médical initial
CMR	Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse

CNR	Conseil National de la Résistance
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
COCT	Conseil d'Orientation des Conditions de Travail
COR	Conseil d'orientation des retraites
CPPP	Compte personnel de prévention de la pénibilité
CRAM	Caisse Régionale d'Assurance Maladie
CRRMP	Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles
CSS	Code de la sécurité sociale
DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DGS	Direction générale de la Santé
DGT	Direction générale du travail
DIRECCTE	Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DP	Délégué du personnel
DRP	Direction des risques professionnels
DS	Délégué syndical
DSM	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders : Manuel Diagnostique et Statistique des Troubles Mentaux
DSS	Direction de la Sécurité sociale
DU	Document Unique
EBM	Evidence-Based Medicine
EPIC	Etablissements publics à caractère industriel et commercial
EPR	European Pressurized Reactor
ESEMED	European Study of the Epidemiology of Mental Disorders
ESPT	Etat de Stress Post Traumatique
EU-OSHA (EUROPE)	European Union information agency for occupational safety and health (Agence d'information de l'Union européenne en matière de sécurité et de santé au travail)
Extra ptr.	Extra patrimonial (aux)
FO	Force Ouvrière
FT	France télécom
IFOP	Institut français d'opinion publique
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INVS	Institut de veille sanitaire
IPP	Incapacité Partielle Permanente
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISO	International Standards Organization
ITAMAMI	Individu, Tâche, Matériel, Milieu
ITT	Incapacité totale de travail
JCP	Jurisclasseur périodique
JO	Journal officiel
LR	Lettre réseau
MCGR	Mission de la coordination et de la gestion du risque
MDPH	La Maison départementale des personnes handicapées
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
Medef	Mouvement des entreprises de France
MP	Maladie Professionnelle
MSA	Mutualité sociale agricole

Nmol	Nano mol
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OGM	Organisme génétiquement modifié
OHMI	Office de l'harmonisation dans le marché intérieur
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONU	Organisation des Nations Unies
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux public
OSHA (USA)	<i>Occupational Safety and Health Administration</i>
PDG	Président directeur général
PIB	Produit Intérieur Brut
PRAP	Prévention des risques liés à l'activité physique
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
Ptr.	Patrimonial (aux)
QPC	Question Prioritaire de Constitutionnalité
QSE	Qualité, sécurité, environnement
QVT	Qualité de vie au travail
RH	Ressource humaine
RPS	Risques psychosociaux
RS	Représentant syndical
RSS	Représentant <i>de la</i> section syndicale
RTT	Réduction du temps de travail
SA	Société anonyme
SARL	Société à responsabilité limitée
SE	Souffrance Endurée
SFSP	Société française de santé publique
SGA	Syndrome Général d'Adaptation
SGA	syndrome général d'adaptation
SST	Santé et sécurité au travail ou Service de santé au travail
SST (Réfèrent)	Santé et sécurité au travail (réfèrent)
STAR	Situation, Tâche, Action, Résultat
SUMER	Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels
TAG	Troubles Anxieux Généralisés
TASS	Tribunal de la Sécurité Sociale
TCE	Traité instituant la Communauté Economique Européenne
TESA	Titre emploi service agricole
TGI	Tribunal de grande instance
TI	Tribunal d'instance
TMS	Troubles Musculo-Quelettigues
UCANSS	Union des caisses de Sécurité sociale
UMP	Union pour un mouvement populaire
UMR	Unité mixte de recherche
UNICE	Union des industries de la communauté européenne
URSSAF	Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales
WHO (OMS)	World Health Organization (Organisation mondiale de la santé)

INTRODUCTION

Les problèmes psychiatriques pourraient être considérés comme du domaine du virtuel, du subjectif ou du non mesurable et donc non palpable et purement psychique. Sur cet aspect, le docteur Maurice Corcos¹ affirme que «Le Manuel Diagnostique et statistique des troubles mentaux » (DSM²) est la bible des psys et des mutuelles³. Quel serait l'apport du DSM pour les « préventeurs⁴ » (délégués du personnel ; membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; ...) et les professionnels du droit ?

Le DSM est considéré par les professionnels de la psychologie⁵ et de la psychiatrie, comme une référence essentielle traitant des troubles mentaux, au même titre que le Dalloz pour les juristes.

Cet outil pourrait, dans la mesure où il est un guide efficace pour les professionnels du domaine médical, être celui des juristes. Ces derniers, n'ayant pas tous une formation médicale, ne peuvent apprécier avec justesse les maux qui sont de natures subjectives.

En effet, l'erreur récurrente des juristes, est de considérer que l'anxiété et l'angoisse comme synonymes. La confusion dans l'usage de ces deux termes médicaux par la Cour de Cassation et notamment dans son arrêt du 4 décembre 2012 ; La Chambre Sociale a rendu son arrêt en ces termes : « .. un préjudice spécifique **d'anxiété** qu'il appartient à l'employeur d'indemniser, encore faut-il

¹ Docteur en pédopsychiatrie à l'Institut mutualiste Montsouris à Paris. Auteur du livre « L'homme selon le DSM, le nouvel ordre psychiatrique, chez Albin Michel, 2011.

² Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders publié par l'American Psychiatric Association.

³ La revue du praticien, médecine générale, n°873, p. 6.

⁴ Le métier de « **préventeur** » n'a pas reçu de définition légale, l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a publié dans sa revue « santé et sécurité » n° 648 du février 2005 une enquête : métier, préventeur. L'enquête, précise le cadre du métier « préventeur ».

⁵ Psychologie : mot provenant de l'ancien grec (âme et discours), c'est la science des faits psychiques et de la pensée, chez les êtres vivants (homme, animaux supérieurs) chez qui existe une connaissance de leur propre existence. Vocabulaire psychologique et psychiatrique, Que sais-je ? , Michel Godfryd, puf, 7° édition, 2011.

qu'ils aient été amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette **angoisse** ; ». De surcroît, le dictionnaire tel que Larousse, considère le terme angoisse, comme synonyme du terme anxiété. Dans d'autres exemples, on retrouve ces mêmes interprétations ; Durant le XII^{ème} colloque international du Centre de Droit de la Santé de l'Université d'Aix-Marseille sur « *les catastrophes sanitaires, modèle controversé et repensé de la gestion du risque* »⁶, les différents intervenants, ont utilisé les termes d'anxiété et d'angoisse de manière interchangeable. Madame la professeure Steinlé Fuerbach⁷ d'Université de Haute-Alsace, évoquait le préjudice de type « anxiété » comme une atteinte psychologique qui doit être réparée. De même, pendant cette même journée de colloque, deux maîtres de conférence, monsieur Joël Colonna et madame Virginie Renaux-Personnic de l'Université d'Aix-Marseille, utilisent tantôt le mot « préjudice d'anxiété » tantôt le mot « préjudice d'angoisse » pour définir les atteintes psychologiques des salariés ayant travaillé dans un environnement comportant un risque de contracter les maladies provoquées par l'amiante. L'usage de l'expression « anxiété ou angoisse » est utilisé par les deux intervenants comme équivalent et parfois de manière confuse. Madame Steinlé Fuerbach, expliquait la raison pour laquelle elle utilisait le mot « préjudice d'anxiété » : « Je n'ai pas trouvé de sources sur le thème de la souffrance morale et qui me permettaient de qualifier de façon précise ce traumatisme. Cette qualification c'est mon bébé ! ». Dans ses travaux réalisés en 2000, intitulé « A situations exceptionnelles, préjudices exceptionnels, réflexions et interrogations », elle utilisait déjà les termes anxiété et angoisse de manière équivalente. L'usage de ces deux termes comme des synonymes, ne semble pas, de prime abord, être une erreur. Car, les pathologies relevant de l'anxiété, sont nombreuses et elles sont très proches dans leurs symptômes. Elles peuvent donc, être une source de confusions dans la détermination des troubles psychologiques, en raison de méconnaissances et des complexités des liens qui peuvent exister entre plusieurs maladies mentales ; Les différences dans les troubles psychologiques et leurs similitudes, seront développées plus loin

⁶ Colloque international du 15 et 16 novembre 2012 à l'Université d'Aix-Marseille, Centre Droit de la Santé.

⁷ Madame Marie-France Steinlé Fuerbach est co-directrice du Centre Européen de Recherche sur le Risque, le Droit des Accidents Collectifs et des Catastrophes à l'IUT de Colmar (CERDACC).

(chapitre 1) afin de permettre la distinction, entre les différents symptômes dus au stress, à l'anxiété, à l'anxiété généralisée, à l'angoisse, à l'état de stress post-traumatique (ESPT), à la dépression et au *burn-out*. Les développements sur ces sujets, permettront de mieux cerner les différentes pathologies et symptômes. Les distinctions des troubles mentaux, sont essentielles pour qu'une approche juridique puisse être réalisée au plus juste, et pour que la souffrance des victimes soit reconnue dans son ampleur. Le DSM est l'un des outils de référence pour expliquer les syndromes des troubles mentaux. Il n'est pas le seul outil qui soit mis à la disposition des professionnels de la psychologie. Il existe d'autres outils tels que la « Classification statistique Internationale des Maladies et des problèmes de santé connexes » (CIM-10)⁸ ou la « Classification de l'Inserm » qui sont, autant, de bases de données utilisées dans le monde entier. La loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique prévoit qu'il faut prendre en compte la classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) pour ce qui concerne l'ensemble des composantes de la santé et les interactions avec le milieu en association avec la CIM. Devant ces multitudes de recueils regroupant l'ensemble des symptômes des maladies mentales, il n'est pas aisé de lire un diagnostic réalisé par un médecin dont les termes médicaux ne sont pas connus et maîtrisés par tous. Mais encore, il est aussi difficile d'interpréter les portées de l'état psychologique d'un salarié pour un non professionnel du monde médical. Devant cet état de fait, l'immixtion dans la sphère médicale par les juristes et les non juristes, dans ce domaine paraît être fondamentale ; C'est une obligation morale pour chaque intervenant (délégués du personnel, avocat, magistrat et professionnels de la santé..) de rechercher à maximiser la qualification de la souffrance dans son intensité, dans son étendue et dans sa durée. Et par conséquent, à rechercher la réparation du dommage dans son intégralité ; Comment déterminer la souffrance du travailleur et comment évaluer sa souffrance psychologique avec objectivité ? On tentera de répondre sur cette dernière par une étude approfondie (Partie II) avec des outils d'évaluation de la *souffrance endurée avant la consolidation*. Ce nouveau terme « souffrance endurée » (SE) fait partie des postes de préjudices inclus dans la

⁸ Classification Internationale des Maladies version 10 est publiée par l'Organisation Mondiale de la Santé.

nomenclature⁹ dite Dintilhac¹⁰ comportant 27 postes en totalité. La souffrance endurée jadis, est appelée « pretium doloris » (terme latin signifiant le prix de la douleur). Selon la nomenclature Dintilhac, la Souffrance Endurée ne représente la « souffrance morale » que durant la période qui précède la consolidation. On verra dans la PARTIE II, ce que cela signifie concrètement. La « souffrance morale » est un trouble qui fait partie du domaine de la psychiatrie. Même si, on peut attribuer le mot moral à une source religieuse ; Selon M. Julien Douço¹¹ « *la religion donne un statut ambigu aux valeurs morales. Tantôt elles sont interprétées comme de simples commandements, qui réclament une stricte obéissance, sans possibilité de discussion ni de contestation. Tantôt au contraire, elles se présentent comme des principes inscrits dans le cœur de tout homme : elles ne sont plus seulement l'objet d'une obéissance mais plutôt d'une reconnaissance – chacun aurait ainsi une véritable conscience du juste et de l'injuste* ». Il s'avère que depuis quelques décennies, le terme rappelle plutôt un état psychologique négatif, un mal-être social. Aujourd'hui, la moralité est un sujet qui accapare le monde médical ou plus particulièrement, le monde du travail et social. Le fait de commettre des actes considérés comme des péchés, vis-à-vis d'une religion, est un geste de transgression qui peut engendrer une souffrance morale ! Cette moralité est un ensemble de règles de conduites qui régit un comportement « normal » d'une communauté religieuse. Cette souffrance (issue de la religion) n'est pas l'objet de la recherche et ne sera pas traitée dans cette recherche. Toutefois, on ne peut pas écarter le rôle primordial que la religion a joué dans notre comportement et donc, les influences qu'elle a sur la science dans toute son ampleur. Depuis le moyen âge (Ve siècle) jusqu'à la révolution Française, la majorité des savoirs (philosophie, sciences, médecine, littérature,..) sont détenus par les religieux et les clergés (latin clericatus : homme d'église). Le savoir et la connaissance se transmettaient par la lecture et l'écriture, dont le corps religieux avait à disposition et les bénéfiques.

Le mot « psy » fait peur, il fait référence au psychiatre, au psychologue, au psychanalyste ; Dans l'inconscient collectif, consulter un médecin pour ce type de

⁹ La nomenclature a été créée suite à la demande de la secrétaire d'état Nicole Guedj aux droits des victimes en 2004.

¹⁰ M. Jean Pierre Dintilhac était Président de la deuxième chambre civile de la Cour de la cassation entre 2004 et 2008.

¹¹ Professeur agrégé de philosophie au lycée Paul Eluard à Saint Denis, '<http://www.univ-conventionnelle.com/religion/>'

souffrance renvoie à une connotation désuète qu'est le « fou ». Mais, il n'est pas « fou » de consulter des professionnels de la psychologie pour des raisons qui ne sont, elles, pas toutes folles. Pourtant les juristes, les employeurs et les représentants du personnel sont régulièrement confrontés aux souffrances psychologiques des travailleurs ! Comment les détecter, évaluer, réparer et apporter les solutions pérennes ?

Le législateur a légiféré sur les risques psychosociaux afin de prévenir les atteintes psychologiques en raison ou durant le travail. Pour ce faire, la promulgation de la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels met sur le compte de l'employeur, l'obligation de recenser les risques dans son entreprise. A ce titre, il doit établir un « *document unique* » qui identifie les risques existant dans les différentes situations de travail et doit prendre toutes les mesures de précaution, de prévention pour protéger le travailleur des risques physiques et psychiques. L'établissement du document unique fait partie des premières phases du processus de la prévention des risques. L'ensemble des processus qui permet de mettre en place la prévention des risques professionnels sera présenté dans la deuxième partie de la thèse.

Le débat sur l'établissement du *document unique* relatif à l'évaluation des risques professionnels est aussi abondant, dans son contenu, dans la réalisation et dans la validité de ce document. La prévention fait intervenir des connaissances provenant des domaines techniques, organisationnels, médicaux et juridiques qu'on appelle la « pluridisciplinarité ». Il s'avère que la maîtrise ou la connaissance suffisante, des domaines cités précédemment par la même personne ou un groupe de personnes, n'est pas à la portée de tous.

Quant au sujet du document unique, une question a été posée, durant la table ronde du colloque international sur « les catastrophes sanitaires » à Aix en Provence ; Les questions étaient posées sur la qualification pénale possible, l'une sur la qualification juridique de l'absence du document unique et l'autre sur l'insuffisance de la mise à jour de ce document. Un magistrat du tribunal correctionnel, présent au XII^{ème} colloque international du Centre Droit de la Santé à Aix en Provence, a affirmé que l'absence du document unique caractérise une faute, tandis qu'une absence de mise à jour ou une alimentation insuffisante

de ce document ne caractérise pas une faute. Or, selon l'arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de cassation du 25 octobre 2011¹², le fait que la société Royale S.A. n'ait pas prévu dans le document unique le risque d'explosion est une imprudence caractérisée, réprimée par l'article 222-19 al.1 et 222-21 du code pénal : « *le "document unique" existait certes mais avait été signé par Mme X... comptable de l'entreprise le 8 décembre 2004 et non par le chef d'établissement ainsi que le demande la circulaire du 18 avril 2002 ; que de surcroît ce document mentionnait un risque nul pour les risques électriques, chimiques, incendie, explosion ; .. la société Rege Therm a commis un manquement à l'obligation de sécurité¹³ ou de prudence en envoyant un ouvrier sur le chantier sans avoir décidé de la date des interventions avec le coordonnateur ; qu'il convient de confirmer le jugement qui a retenu la culpabilité de la société Royal SA ;* ». Cet arrêt démontre, encore, qu'aucun juriste n'est à l'abri d'une erreur d'une application du droit. Si pour le juge l'interprétation erronée de la loi ne revêt que peu d'impact, pour le travailleur, cette décision influe sur sa santé mentale qui, par rapport à sa situation déjà dégradée provoque chez lui une situation d'incompréhension, d'un mal-être et le ressenti d'être condamné une deuxième fois. La loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 sur la prévention des risques professionnels impose à l'employeur de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi, on peut affirmer qu'une prévention partielle, par une recherche partielle des risques, n'est pas conforme aux textes en vigueur. Cette loi reste applicable en ce qui concerne la prévention des atteintes psychologiques en raison des facteurs de pénibilités au travail. Enfin, on peut remarquer que les termes médicaux (affections physiques et psychologiques) ne sont pas aisés à décrypter pour les juristes et partenaires sociaux et que, l'application des lois pose encore des problèmes chroniques d'interprétation. Alors que les juges de la Cour de cassation se sont exprimés avec constance sur les inventaires des risques, de nombreuses entreprises continuent à ignorer la loi, les unes par défis, les autres

¹² Pourvoi n°10-82.133

¹³ La jurisprudence de principe sur l'obligation de sécurité de résultat est issue de l'arrêt de la Chambre civile du 21 novembre 1911 estime que le transporteur est tenu d'une obligation de résultat sur le fondement de l'article 1147 du Code civil : « Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part ».

par dénis. Ces dernières feront tout pour ne pas voir ce qui est une évidence : il y a des travailleurs qui souffrent moralement et psychologiquement. L'argument récurrent est « il n'y en a pas ou le facteur de risque est faible ! » ; Parfois, on maintient les pratiques d'incivilités, des violences et des dolis comme une pratique normale. Quant au déni, la loi est une contrainte à laquelle l'entreprise est obligée de se plier, mais qui viendrait vérifier si l'entreprise agit avec conscience et probité ? Parallèlement, on peut constater que dans certains métiers les infractions à la législation sont légions ; les accidents du travail dus aux suicides touchent toutes les classes sociales, de l'ouvrier au ministre. Pour la majorité des infracteurs, la question pourrait se poser : si leur santé était en jeu, feraient-ils la même chose ? Je ne pense pas qu'il y ait une seule réponse, mais celle qui semble être la plus juste et la plus humaine est celle que les juges de la Cour de la cassation ont prononcé : *L'employeur doit tout mettre en œuvre afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs*. Cette expression ne provient peut-être pas d'une religion, ni d'un fondement mathématique qu'on ne peut contester, mais « *préserver la santé et la sécurité des travailleurs* » est la norme qui justifie la protection de l'État et de toutes les institutions qui œuvrent pour le service public et donc pour l'ensemble des travailleurs. Le manquement à ce principe doit être considéré comme « une non-assistance à personne en danger » (article 226-3 du code pénal) et/ou « une mise en danger délibéré de la personne d'autrui » (article 121-3 du code pénal).

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme de la retraite a ajouté un facteur de prévention complémentaire dans le Document Unique ; L'ajout en annexe du Document Unique de la fiche individuelle, rassemblant les facteurs exposant le salarié à la pénibilité au travail, prévu par le décret du 7 juillet 2011 rend obligatoire cette nouvelle mise à jour (l'article L 4121-3-1 du code du travail et R138-32 du code de la sécurité sociale). Le Document Unique devient un élément de preuve essentiel dans les litiges relatifs à la souffrance morale au travail. La difficulté pour chaque acteur (juriste, délégués du personnel, membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT), médecins..) d'intervenir dans un domaine qu'il ne maîtrise pas, rend la réparation des préjudices moraux difficiles. Il est important qu'un intervenant (juriste,

représentant du personnel..) non issu d'un milieu médical puisse se former dans ce domaine afin d'acquérir les compétences nécessaires et suffisantes, pour apprécier dans sa teneur, les souffrances qu'un travailleur subissent durant son travail. Inversement, les médecins et les professionnels de la santé doivent acquérir les compétences juridiques nécessaires afin d'accompagner, dans les meilleures conditions, les salariés touchés par les troubles psychologiques. L'activité du travail génère les risques ; Et, lors d'une survenance d'un accident ou d'une maladie professionnelle, la victime cherche à identifier le siège de sa lésion (physique ou psychologique). En même temps, un processus de recherche d'une responsabilité s'enclenche. En effet, la victime cherchera une reconnaissance de sa souffrance par le biais d'une action en justice, d'un arrangement à l'amiable, d'une action devant une institution œuvrant pour un service public ou auprès d'un corps médical. La victime d'une lésion est fondée d'agir sur le principe de responsabilité (*article 1382 et suivants du code civil et l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789*), tout auteur est tenu de réparer les dommages qu'il a causés. Si des barèmes existent pour les lésions physiques corporelles, il n'y a pas de barèmes pour les traumatismes psychologiques de nature neurologique ou psychique. Une proposition d'un barème de prise en charge de la souffrance psychologique sera faite, en ce sens, pour harmoniser les indemnités et que la communication de ce barème soit diffusée à un large public.

I. — Résumé historique de la souffrance psychologique

Depuis son existence, l'homme intègre intrinsèquement les souffrances¹⁴ telles qu'une écorchure ou une douleur psychologique que l'homme a finie par apprivoiser plus ou moins. On peut affirmer avec une certaine assurance que les souffrances trouvent leurs origines dans une blessure physique ou psychique. Tout homme a connu une souffrance dans sa vie, elle peut prendre naissance dans sa vie personnelle ou dans sa vie professionnelle. Cependant, la

¹⁴ Du latin *sufferentia* « résignation, tolérance », c'est aussi un synonyme de douleur, peine, « Petit Robert » 2012.

combinaison de ces deux sources de souffrance est aussi sujette à discussion. En effet, il est difficile d'affirmer, avec certitude, que la dégradation de l'état de santé du travailleur est due exclusivement à son travail et qu'aucune cause personnelle n'a aggravé son état de santé mentale ou psychologique.

Parfois, la limite entre la vie privée et la vie professionnelle est très difficile à établir ; A l'aune de la nouvelle technologie, il n'est pas rare qu'un salarié continue son travail chez lui. Dans le cas d'espèce, il est difficile d'affirmer que le travailleur, au moment où il traite un dossier pour son entreprise chez lui, ne travaille pas et qu'il se trouve dans une situation où il vaque librement à ses loisirs. Les représentants du personnel et les défenseurs du bien-être au travail tentent d'inclure la souffrance morale au travail. Alors que, d'autres tentent d'exclure tout lien qui puisse exister entre le travailleur et les causes de ses souffrances. Alors que la loi tente de préserver la vie privée des travailleurs, certains employeurs continuent à franchir cette limite de vie privée¹⁵ (Arrêt Léger). Si la notion de « vie privée » est utilisée dans ce cas d'espèce, c'est pour rappeler l'existence de cette notion qui reste omniprésente, même dans le cadre d'un rapport de travail. Même si, la jurisprudence a créé une nouvelle notion plus protectrice pour le salarié qu'est la « vie personnelle¹⁶ » qui englobe la vie privée en donnant la possibilité au travailleur d'exercer des actes de nature privée (article 9 du code civil) au lieu et au temps du travail. Les jurisprudences estiment qu'un appel téléphonique ou une consultation d'une messagerie d'internet privée et qui n'est pas abusif rentre dans le cadre de la « vie personnelle ». Ce droit d'incursion dans la vie de l'entreprise est un droit, mais l'inverse est vrai aussi : le salarié qui perd son permis, *en dehors du lieu et au temps de travail*, peut être licencié pour faute (Cassation sociale, n° 01-43227, 2 décembre 2003). Le revirement de jurisprudence¹⁷ opérant par la Chambre sociale de la Cour de la cassation du 3 mai 2011 relatif au licenciement en raison du retrait de permis de conduire s'alignait sur l'arrêt¹⁸ du Conseil d'Etat du 15 décembre 2010. Le rappel de cette limite qui existe entre la vie privée et la vie

¹⁵ Cassation sociale, n° 89-44.605, 20 novembre 1991.

¹⁶ Cassation sociale, n° 94-45.473, 14 mai 1997.

¹⁷ Cassation sociale, n° 09-67464, 3 mai 2011.

¹⁸ Conseil d'Etat, n° 31-6856, 15 décembre 2010.

professionnelle est important. J'ai été témoin de l'état dépressif d'un collègue qui me rapportait que psychologiquement il pleure sans arrêt, son état psychologique est dû à des échanges qu'il a eus avec le responsable hiérarchique. Il ajoute que c'est parce qu'il est une personne « faible » ; même si les propos rapportés permettaient de dire que le chef aurait pu effectivement s'exprimer autrement et éviter d'utiliser les expressions du type « dès mon retour je m'occuperai de ton cas ! ». On peut bien imaginer que le travailleur qui a reçu ce type de message ne puisse pas sauter de joie en le lisant, mais il va plutôt se trouver en état de stress; d'où ses pleurs. On peut croire que l'histoire de l'homme est semée de faits similaires qui démontrent que le temps n'efface pas le choc psychologique. La virulence du choc peut être atténuée, mais il est toujours présent dans notre subconscient. Il est fort probable que des situations identiques (abstraction faite de la messagerie) ont eu lieu dans les relations de travail, il y a quelques siècles en arrière. Avant la loi du 9 avril 1898 sur l'indemnisation des accidents du travail, les évolutions législatives relatives à l'hygiène et la sécurité au travail ont pris le temps à émerger. Depuis le projet de loi sur l'accident du travail et sa promulgation, dix-huit années ont été nécessaires pour l'élaboration des textes. Alors que la plupart des lois doivent leurs existences à des événements graves (accidents causant plusieurs décès), la lenteur dans l'élaboration de la loi 1898 était due à l'organisation du système politique de l'époque qui permettait de bloquer des projets ou propositions de lois. Le rôle des syndicats était quasi inexistant, lors des congrès, ils ne faisaient même pas référence à la loi 1898 et aux dispositions novatrices qui facilitaient les règles de preuves des accidents du travail. Pour dépeindre l'atmosphère qui régnait durant cette période (fin XIX^{ème} siècle), la déclaration du député, M. De la Bâtie, dans son intervention à l'Assemblée Nationale, le 8 juillet 1890, estimait que « *la proposition de loi sur la sécurité des mineurs est dangereuse et inutile pour les intérêts privés et publics qu'il s'agit de protéger* ». *Dans sa pensée, la proposition est inutile parce que le code civil (article 1382 et suivants), le code pénal (article 319 et suivants), la loi 1810 et le décret 1813 protègent l'ouvrier mineur et que les éléments de répression qu'on trouve dans cette législation sont en même temps des éléments préventifs de sécurité* ». Dans la majorité des cas, le législateur met en place des

lois et des règlements lorsqu'une cause grave ou un évènement grave ne trouve pas de réponse adéquate avec les textes présents. L'évolution économique et sociale trouve dans sa généralité une évolution parallèle des normes législatives et réglementaires. Dans le cadre de la souffrance au travail le législateur a transposé en droit interne les textes de normes internationales et européennes. Dans le cas d'espèce, la directive européenne n° 89/391/CE du 12 juin 1989, complétée par les accords-cadres sur le « stress au travail » et de « violences et harcèlement au travail » ont permis de répondre sur un certain nombre de points.

Aujourd'hui, pour que le doute ne soit plus permis sur l'existence et l'origine d'une lésion, le travailleur avant de se donner la mort s'oblige à laisser une trace de la source de ses souffrances « en pointant du doigt » le coupable. Car, cette action permet de faire le dernier « baroud d'honneur » ; Pour dire « je m'en vais, mais il faut que vous en mesuriez les conséquences ». C'est dans cette situation désastreuse que Michel Deparis, salarié chez France Télécom, laissa une lettre¹⁹ à sa famille et ses collègues de travail avant de se donner la mort. Il précisa la chose suivante : « *PS : Je sais que beaucoup de personnes vont dire qu'il y a d'autres causes que le travail (je suis seul, non marié, sans enfant, etc..). Certains sous-entendent aussi que je n'acceptais pas de vieillir. Mais non, avec tout ça je me suis toujours bien débrouillé. C'est bien le travail l'unique cause.* ». Ce type de lettre n'est pas unique et représente le désarroi de certains travailleurs qui n'ont pas trouvé une réponse à leur souffrance. Fort heureusement, les relations du travail n'ont pas toutes une issue morbide ; On y trouve souvent le plaisir à aller au travail, à rencontrer les autres, le travail est aussi la raison de notre existence.

A l'exception de ces cas de souffrances extrêmes vécus par certains salariés, l'homme exécute son travail dans une variété d'ambiance. Il n'est pas anodin de citer quelques exemples de conditions de travail afin d'étayer l'impact que celles-ci peuvent exercer sur le corps humain et donc sur la souffrance psychologique. Les conditions de travail de l'homme peuvent trouver difficilement un classement thématique, tant elles sont variées. En effet, l'homme peut travailler sur terre ou

¹⁹ Lettre écrite par Michel Deparis en date du 13 juillet 2009, salarié chez France Télécom.

sous terre, sur l'eau ou dans l'eau, dans le ciel ou dans l'espace et dans des ambiances de températures et d'humidités différentes. Ces conditions de travail n'engendrent pas tous les risques psychosociaux ou troubles psychologiques. Bien que ces différentes conditions de travail peuvent être un facteur de la souffrance psychologique. Le domaine qui attire particulièrement notre attention est la « souffrance morale dans l'environnement du travail ». Cette précision revêt un caractère essentiel, car il existe des spécificités relatives aux souffrances morales dans la vie privée, comme le harcèlement dans le couple ou les violences dans les écoles qui ne seront pas abordés. Depuis ces dernières années, l'état de santé des travailleurs dans le monde du travail accapare les médias (suicides chez Renault, chez France Télécom, à La Poste, Personnels soignants, Professeurs..). Les différentes chaînes d'information et certains journaux rappellent la fragilité de l'homme qui pourrait à tout moment basculer dans le stress, la déprime, l'épuisement psychologique et vers le suicide. Les différents spécialistes utiliseront plusieurs termes pour exprimer cet état de santé psychologique des salariés, tel que « douleur morale » ; « souffrance mentale²⁰ » ; « trouble mental » ; « douleur psychologique » ; « souffrance psychologique » ; « trouble psychique » ; « désordre mental » ... parfois on trouvera aussi détérioration mentale²¹.

Tous ces termes rappellent l'impact essentiel de la psychologie dans la relation de travail, notamment, le mal-être au travail. Dans l'ancien temps on appelait l'homme qui avait des comportements anormaux : l'insensé, l'aliéné ou le fou²² ! Aujourd'hui, on pourra trouver d'autres qualifications tel que le « faible » ; celui qui n'a pas le comportement d'un homme un vrai, le guerrier, le chevalier moderne qui fait face à tous les dangers et les risques. Pourtant, on rencontre régulièrement des hommes qui n'ont pas le comportement du chevalier ni même de celui d'un héros de bande dessinée ou d'un film du péplum. Un homme normal qui a des moments de faiblesse et des moments de courage. Courage, parce qu'il faut se lever tôt le matin pour pouvoir aller au travail alors que les conditions

²⁰ La souffrance psychique, cause et conséquence d'un environnement social très dégradé se manifeste par une série de dysfonctionnements au niveau de l'ensemble de la cité ; elle nécessite en cela une approche globale qui ne sera pas simplement un traitement des symptômes individuels les plus aigus. (Professeur de santé publique Antoine Lazarus)

²¹ Actes du colloque interdisciplinaire d'Aix en Provence du 7 et 8 juin 2000.

²² La détérioration mentale Droit, histoire, médecine et pharmacie, Acte du Colloque interdisciplinaire d'Aix en Provence (7 et 8 juin 2000) page 15.

économiques ou de travail ne sont pas les meilleures. Et, il faut aller de l'avant, même si on prend des coups ; ces coups qui font mal à la longue, qui vous rongent mais il faut bien avancer. Comment nourrir la famille si l'argent ne rentre pas ? L'homme craque à un moment donné, lorsque les coups deviennent trop difficiles, lorsque l'atmosphère du travail devient lourde, lorsqu'on vous regarde différemment, lorsque les tons montent, lorsque vous êtes mis au placard, lorsque vous n'êtes pas comme les autres, lorsque vous voulez que le droit vous soit appliqué. Comment « définir » la situation du travailleur et son mal être ?

L'une des personnes qui peut diagnostiquer l'état de santé d'un travailleur est le médecin traitant ou bien encore le médecin du travail. Les spécialistes de la psychiatrie et notamment les médecins²³ traitant sont compétents pour apprécier l'état de santé d'un travailleur. Le premier a un suivi historique de l'état de santé du patient. Ce suivi régulier et la connaissance du patient permettent au médecin traitant de diagnostiquer un changement d'état et notamment que l'état dégradé du travailleur est dû à son travail ou à une cause extérieure. On verra, dans la partie II, que, le lien de causalité que le médecin peut constater entre l'état de santé du travailleur et le travail rencontre une certaine difficulté de reconnaissance devant le tribunal et devant l'employeur. On peut admettre que la plupart des travailleurs commencent leur relation de travail avec un employeur avec toutes leurs facultés physiques et psychologiques²⁴. En effet, le travailleur peut exécuter son contrat que s'il est « apte » à travailler à son poste. Un changement dans l'état de santé mentale du travailleur est un signe qui permet au médecin de diagnostiquer si ces troubles ont évolué brusquement ou chroniquement. Le médecin est, par ailleurs, un interlocuteur privilégié lorsqu'il y a des atteintes psychologiques aiguës et graves. Les facteurs qui agissent sur l'état psychologique du travailleur peuvent être de différentes natures. Ils peuvent être d'origine relationnelle, organisationnelle et économique. Les chercheurs ont émis différentes hypothèses et causes, jusqu'à définir que l'homme lui-même est à l'origine de son propre mal. On peut accuser les méfaits de la crise économique, les mauvaises organisations et les insatiables profits des

²³ Interview d'un médecin généraliste à Marseille qui rencontre de plus en plus de patients qui se sont trouvés dans un état de souffrance psychologique dégradé dont l'origine est le travail (2010-2011).

²⁴ A l'exception des travailleurs qui sont reconnus par l'organisme COTOREP comme des travailleurs qui n'ont pas toutes leurs facultés physiques, mentales ou les deux.

entreprises. Pourtant, dans toutes ces richesses accumulées, l'homme est celui qui en profitera le plus, mais seulement une partie des hommes profiteront de ces richesses. Toutes ces créations et transformations pour le bien-être de l'homme ont un prix, une contrepartie nécessaire. En effet, il semble exister un équilibre dans la nature, ce qu'on gagne d'un côté on le perd de l'autre. Le docteur Ramazzini²⁵ l'avait évoqué dans son « essai sur les maladies des artisans » en 1700, « *Telle est donc la malheureuse condition de l'homme, que, pour se procurer les biens dont il a besoin dans l'ordre de la société, il s'expose aux plus grands maux.* »²⁶. Il semble que le résultat néfaste de la production sur l'homme, qui dure depuis des siècles, n'ait pas encore trouvé des solutions efficaces pour enrayer les violences dans les entreprises. L'environnement où évolue le travailleur devient capital dans la santé mentale et son capital de santé est entamé ; sa préservation devient un combat d'une toute autre nature. Les organisations internationales ont alors, lancé des plans de politique de santé sur le bien-être, sur les risques pour la santé physique et mentale, sur les émergences des risques, sur la promotion de la santé²⁷ et sur les préventions. Ainsi, les entreprises qui produisent, sans prendre en compte les capacités des travailleurs et son environnement de travail, s'exposent à une baisse de productivité et récolte les effets inverses de ses objectifs²⁸. Ce courant de pensée débattu par de grands spécialistes tel que Eric Kandel, prix Nobel de physiologie et de médecine en 2000, établit un lien entre la métapsychologie et la biologie moléculaire. Ce concept n'est pas nouveau puisque Spinoza avait émis cette idée depuis longtemps : « l'Esprit (Ame) et le corps sont une seule et même chose.. ».²⁹ Cette nouvelle extension de la discipline de la psychologie aux molécules rappelle le subjectif (le mal-être) a un lien avec l'objectif (état dégradé des cellules du corps et des molécules ADN).³⁰ C'est-à-dire l'état de santé de

²⁵ Médecin et docteur en philosophie à Parme, Italie, (1633-1614) qui a publié l'essai « de morbis artificum diatriba » = « essai sur les maladies des artisans » ; Mobis=rendre malade, artificum=métier, diatriba=entretien ou discussion.

²⁶ Page 4, essai sur les maladies des artisans traduit du latin par M. De Fourcroy, introduction, Ramazzini.

²⁷ L'OMS définit la promotion de la santé comme des moyens donnés à la population pour qu'elle gère elle-même sa santé. L'OMS veut que la population (un individu ou un groupe de personnes) puisse réguler leur propre santé.

²⁸ Etude réalisé par Avaya Inc., le stress, les absences et les problèmes de transports sont les principales causes de la baisse de productivité au sein des PME en France. Soit une perte annuelle de 3120€ par employé et par an en 2008.

²⁹ Ethique, proposition 7, Partie II. Spinoza est un philosophe hollandais, né en 1632 à Amsterdam et décède en 1677 à la Haye.

³⁰ Psychiatry, Psychoanalysis and the New Biology of Mind, Kandel, 2005.

l'homme. En France, la psychologie est une spécialité qui reste un domaine du paranormal ou de la métaphysique, pourtant il existe un lien fort qui lie la psychologie et la biologie. Les psychologues américains et canadiens³¹ semblent intégrer ce concept de façon naturelle. Ainsi, le psychologue Adam CASH rappelle que « le comportement et les processus mentaux humains résultent d'influences biologiques, psychologiques et sociales et de l'interaction de ces influences. Toute explication sur des affects, du comportement et des processus mentaux qui ne prend pas en compte ces trois facteurs est incomplète.». La culture et la promotion du bien-être des salariés dans les entreprises françaises ne sont pas encore bien ancrées. Des tentatives ont été réalisées dans quelques grandes entreprises, telles qu'EDF ou Renault. L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle a pris en compte le statut du travailleur comme étant un élément de richesse de l'entreprise. Le lancement du site³² consacré à la qualité de vie au travail³³ (QVT) est prévu pour le début du mois d'avril 2015, ce concept commence à être proposé aux entreprises par des sociétés de conseils et d'audits. Parallèlement, les organisations patronales réclament certaines libertés (licenciement ou aménagement du temps) qui ne rassurent pas les travailleurs sur la sécurité de l'emploi. Au contraire, la méthode de gestion la plus utilisée est l'intensification de la production, la flexisécurité³⁴. Le déni de souffrance qui passe par le refus de reconnaître que le travailleur peut être atteint mentalement et par conséquent dans sa chair n'est pas une méthode de management exclusive à souffrance psychique. On retrouve parfois des situations similaires telle qu'une lésion dû aux gripes, des maux de têtes, des douleurs abdominales etc. Ces douleurs et ces lésions ne sont pas prises en compte par certains employeurs et ils affirment même qu'elles ne sont que des maladies bénignes. Lors des périodes de l'épidémie de la grippe A³⁵, des milliers d'entreprises se sont

³¹ Adam Cash, psychologue, psychologie pour les nuls, p.15

³² www.qualitedevieautravail.org

³³ Voir la définition en Index Alphabétique dans les annexes.

³⁴ Néologisme provenant d'une contraction des mots flexibilité et sécurité, c'est un mode d'organisation permettant aux entreprises d'être plus souples dans les différents domaines du travail, tel que le licenciement par exemple ; Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 ; Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, résultat de la transposition de l'ANI du 11 janvier 2013.

³⁵ 2007-2008 : Au 31 décembre 2008 il y eut 248 décès dus à la grippe aviaire (H5N1) et 312 décès en 2009-2010 due à la grippe A (H1N1).

fournis en savons, gants et masques pour se prémunir contre les atteintes et les propagations de la maladie. En temps normal, ces entreprises ne fournissent pas les systèmes de protections contre les propagations des maladies telles que la grippe A. Or, comment peut-on préserver la santé et la sécurité des salariés face à ces méfaits et manquements ?

Le lieu où un salarié effectue les tâches sous un lien de subordination revêt un particularisme qui intéresse des spécialistes du monde entier et, notamment dans le domaine de la psychologie (Christophe Dejours, Yves Clot, Marie-France Hirigoyen) et de la traumatologie. En effet, l'homme ou « le soi³⁶ » existe au travers des autres et évolue selon l'influence ou la « non influence » de son environnement. Toutefois, il ne faut pas exclure l'impact des autres facteurs tels que les relations familiales qui peuvent causer des désordres émotionnels et de l'affect³⁷. Tous ces facteurs ont des liens directs ou indirects sur le comportement et l'état de santé du salarié. Il faut tenter de séparer ou, tout du moins, d'isoler les « *stresseurs*³⁸ » ou éléments qui peuvent provoquer ou aggraver la santé du salarié. On peut classer les stresseurs en deux grandes catégories : les stresseurs physiques et les stresseurs psychologiques. Il ne faut pas confondre stresseur physique avec souffrance physique, et, on peut affirmer avec une certaine assurance que « *le stresseur est la cause de la souffrance physique qui n'est tout autre que la conséquence d'une cause d'une conséquence de la cause* » ; Il est certain que l'existence d'une douleur physique crée un facteur de stress (j'ai mal et ça m'énerve !), mais cette douleur physique est due à une souffrance psychologique (j'ai des douleurs abdominales après les violences verbales avec un collègue, des maux de têtes). (Souffrance psychologique > stresseur > souffrance physique (somatisation) > stresseur > souffrance psychologique). La souffrance physique est le résultat d'une lésion qu'on appelle communément « *somatique*³⁹ » dans le milieu médical, cela peut être une

³⁶ Terme du domaine de la psychanalyse : le soi est un concept qui rassemble en un ensemble, l'inconscient et le conscient (Carl Gustav Jung).

³⁷ Etat émotionnel, pénible ou agréable, qui se présente comme une décharge temporaire ou sous une forme stable et prolongée. L'affect constitue pour Freud la manifestation qualitative de l'énergie pulsionnelle et de ses modifications quantitatives. Dictionnaire médical, 6^e éd., éditions Masson, 2009

³⁸ Le « stresseur » peut avoir son origine interne ou externe et physique ou psychologique. On pourra définir comme stresseur un événement qui a pour réaction la production d'hormone de stress.

³⁹ Grec « sôma » qui signifie corps ou de l'anglais : ensemble de l'organisme, à l'exclusion des cellules et des tissus qui jouent un rôle direct dans la reproduction. Dictionnaire médical, 6^e éd., éditions Masson, 2009

atteinte physique par tout évènement ou cause, qui peut parfois s'accompagner d'une souffrance psychique.

Cette dernière spécialité, la psychologie, a pris de l'ampleur depuis ces derniers siècles, elle représente un domaine à part entière qui recouvre d'autres sous domaines. Ainsi, le psychiatre, le psychologue et le psychanalyste ... traitent des affections qui touchent le mental. Mais, ces spécialistes n'ont pas tous les mêmes formations et n'ont pas les mêmes reconnaissances vis-à-vis de la loi. Car, un psychiatre est un médecin spécialiste dont le domaine est le mental, et de par sa formation médicale, il peut prescrire des médicaments contre des affections dont le travailleur pourrait avoir contracté. Au même titre que ses confrères généralistes et spécialistes, son objectif est de soigner le malade à travers des prescriptions et diagnostics. Le psychiatre a une spécialité touchant les maladies et troubles psychiques. A la différence des psychiatres, Les psychologues et les psychanalystes sont issus soit d'une formation universitaire, soit d'une formation dispensée par une école spéciale⁴⁰ et ne peuvent prescrire des médicaments. Le salarié qui consulte ces spécialistes ne peut trouver une guérison ou une relation de vie « acceptable » qu'à travers des explications des sources de la souffrance. Les « psys » pourront aussi prescrire des conduites particulières telles que l'acceptation de l'imperfection d'autrui par rapport à ses propres normes qui peuvent affecter le mental ou l'éloignement des sources qui peuvent être pathogènes. En effet, le salarié, de nature pointilleuse doit aussi collaborer avec un autre collègue pour réaliser un travail, peut être affecté par l'imperfection de la réalisation de son collègue. Les travaux de Freud ont, sans doute, éveillé les curiosités et des discussions acharnées, ses recherches passionnantes et passionnées ont permis une avancée considérable sur la souffrance psychique, une souffrance qu'on attribuait aux malades mentaux, « les aliénés⁴¹ ». Ensuite, la souffrance psychique n'est pas conditionnée à une lésion somatique, dans le sens où il y aurait une coupure ou une dégradation physique à l'intérieur ou à

⁴⁰ Ecole non reconnue par l'état français à l'heure actuelle.

⁴¹ Aliéné : sujet qu'une maladie mentale privé de l'usage normal de son intelligence et de sa volonté, dictionnaire médical, 6^{ème} éd., éditions Masson, 2009 ;

Docteur Philippe Pinel (1745-1826) a introduit une nouvelle vision de la folie en la qualifiant d'« aliénation mentale » et lui donna une classification de maladie au même titre que les autres lésions, Les Grands Dossiers des Sciences humaines n°21, Freud Droit d'inventaire, décembre 2010/ janvier 2011, P.10.

l'extérieur du corps. Elle peut être la conséquence d'une autre souffrance psychique.

Le malade qui était atteint de troubles psychiques était considéré par la population comme un malade mental dont les effets sont dus à la faiblesse inhérente à l'individu. Il est parfois considéré comme un sorcier ou le diable. En 1570, le médecin et philosophe Jean Wier réclame un statut médical pour les sorciers et de la tolérance. Bien que la sorcellerie ne soit plus associée aux malades mentaux, la faiblesse psychologique, elle, reste une réalité sociale. On observe que dans le milieu du travail, certains travailleurs semblent croire que les suicides dans les entreprises françaises ont des origines personnelles et individuelles et écartant toutes relations avec les employeurs. C'est ainsi qu'en juin 2010, la question a été posée à des salariés d'un service d'un organisme public de ce qu'ils pensaient des suicides des salariés dans les différentes entreprises de France. La réponse fût presque surprenante : « ils ont des problèmes ces gens ! ». Certains auteurs considèrent, même, que les troubles psychologiques sont dus à la vulnérabilité⁴² ou à la fragilité⁴³ de l'individu. Cette vulnérabilité qui a été décrite par le psychiatre Pierre Lalonde (Montréal) correspond à un modèle qu'il utilise pour expliquer l'une des causes de la survenance de la schizophrénie et de l'évolution de la maladie. On trouve parfois, le mot *désagrément* pour qualifier une souffrance morale : Dans la « classification administrative guidelines⁴⁴ » du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le terme « désagrément » est utilisé pour classer le niveau de souffrance psychologique (plutôt désagréable, désagréable, extrêmement désagréable). On ne peut pas s'affranchir de présenter la spécialité médicale telle que la psychiatrie ou la psychologie pour expliquer et clarifier l'état de santé d'un

⁴² « la meilleure prise en compte des évolutions démographiques dans les risques, les accidents et les maladies professionnelles (travailleurs vieillissant et travailleurs **vulnérables**) »,

La stratégie européenne 2007-2012 ; La stratégie 2002-2006 : s'adapter aux changements du travail et de la société.

⁴³ « Une partie des risques est transférée sur des sous traitants, des précaires, des populations **fragiles** », Comité d'orientation des conditions de travail (COCT) - Discours de Michel Sapin, mardi 14 mai 2013.

⁴⁴ Page 26, Lignes directrices d'application sur la norme de classification du groupe FS, Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada ; sous le point 8. Conditions de travail ; Les lignes directrices générales : Cet élément mesure le degré de désagrément causé par les conditions de travail psychologiques et physiques dans lesquelles le travail du groupe FS est effectué. L'environnement physique comprend l'exposition à des éléments du travail qui causent un inconfort physique. Le degré de désagrément de ces éléments est divisé en trois grandes catégories : Plutôt désagréable ; Désagréable ; Extrêmement désagréable /cla/dwnld/FSGuidelines-fra.pdf

travailleur⁴⁵. Le rôle des médecins généralistes dans les diagnostics des troubles psychologiques est primordial dans la détection initiale et dans la délivrance du certificat médical initial (CMI). Quant aux médecins du travail, ils ont un rôle dans la prévention, dans la détection, de conseils ou dans le diagnostic de l'état de santé des salariés. Ce dernier point est un sujet de controverse et un domaine où les litiges sont nombreux dans la validité d'un certificat médical établissant l'état de santé du salarié en lien avec le travail. Est-ce que le médecin généraliste peut diagnostiquer ou a-t-il la légitimité de diagnostiquer un trouble psychologique ? Dans le cas où le médecin généraliste diagnostique un trouble psychologique, a-t-il une valeur probante ou moins probante qu'un diagnostic réalisé par un psychiatre ? Est-ce qu'un psychologue ou un médecin du travail peut diagnostiquer un trouble psychologique en lien avec le travail ? Est-ce que le Conseil de l'ordre des médecins a des pouvoirs d'interprétation des textes ou doit-il suivre les avis, les décisions d'un tribunal particulier et les interprétations de la Cour de la cassation ? Le champ de compétences des spécialistes de la psychologie doit être précisé pour que le droit lui donne la place qu'elle mérite. Les différentes notions du domaine de la psychologie et de la psychiatrie sont développées dans la section qui suit.

⁴⁵ J'ai préféré dans ce cas d'espèce utiliser le mot travailleur plutôt que le terme salarié, car certains employeurs tels que les artisans ou les agriculteurs ont pour la plupart, aussi, le statut de salarié.

1. – La psychologie et la psychiatrie

L'homme était considéré depuis l'antiquité comme une et une seule entité. Ses affects n'étaient qu'un déséquilibre entre le bien et le mal. Hippocrate considérait qu'il existait un équilibre intérieur. Cette conception ancienne est par définition un point de vue de la psychiatrie (1.2). Quant à la psychologie (1.1), elle est une spécialité récente dans le domaine qui touche la psyché.

1.1 - La psychologie

La psychologie est une science issue de la philosophie, elle est définie comme « la science de la vie mentale, de ses phénomènes et de ses conditions »⁴⁶ avant de devenir la « science de la conduite⁴⁷ humaine».

1.1.1 - La genèse de la psychologie

Certains auteurs, et particulièrement les américains, estiment que la psychologie provient de la philosophie et de la biologie. L'ensemble des spécialistes du domaine touchant la psychologie reconnaît que le chaman jouait un rôle important dans la psychologie, son rôle dans le traitement thérapeutique de l'âme. La psychologue Barbara Schasseur disait que « Le chamanisme peut être pour certains un chemin de pouvoir car il peut répondre au vœu de chacun d'entre nous de devenir guérisseur pour trouver les clefs de l'apaisement de la souffrance. ». La pratique, dans le monde, du chamanisme existe toujours de nos jours.

En général, on reconnaît le chaman par son accoutrement, sa notoriété, ses gestuels et ses incantations. L'ensemble de ces éléments rappelle la fonction du médecin spirituel et ses pouvoirs de communications avec l'au-delà. Lorsqu'il est dans un état de transe, il peut aussi délivrer les maux de toute nature du patient. Il est écouté et il écoute, il apaise l'âme et la souffrance. Ces éléments décrivent un pouvoir d'un certain guérisseur : un psychologue. Il faut voir en cela que

⁴⁶ W. James, 1890

⁴⁷ Watson, psychology from the standpoint of a behaviorist, Philadelphia. 1919.

l'inverse n'est pas vrai, car aucun psychologue ne peut se prétendre être un chaman s'il n'a pas acquis le « pouvoir » nécessaire. L'évolution des techniques de l'écoute de l'âme et de la recherche de sa guérison a abouti à la spécialité de la psychologie.

1.1.2 - La psychologie en tant que science

Le rôle de la psychologie c'est *d'écrire, prévoir et expliquer* les conduites et les comportements de l'homme.⁴⁸ Elle est une science, car elle se repose sur des observations reproductibles par chaque observateur et ces observations font parties d'une démarche qu'on peut considérer comme scientifique. La classification de la psychologie dans la catégorie de science lui confère un caractère d'objectivité de sa spécialité et de sa crédibilité aux yeux de la justice. On ne peut se déclarer psychologue que lorsqu'on a rempli certaines conditions ; l'article 44 de la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 dispose : *I - L'usage professionnel du titre de psychologue, accompagné ou non d'un qualificatif, est réservé aux titulaires d'un diplôme, certificat ou titre sanctionnant une formation universitaire fondamentale et appliquée de haut niveau en psychologie préparant à la vie professionnelle et figurant sur une liste fixée par décret en Conseil d'Etat ou aux titulaires d'un diplôme étranger reconnu équivalent aux diplômes nationaux exigés.* Le professeur German Wilhelm Wundt⁴⁹ est considéré comme le père de la psychologie « moderne ». La reconnaissance de cette paternité lui a été attribuée parce qu'il a considéré la psychologie comme une discipline à part entière. C'est en 1870 qu'il créa le premier laboratoire de psychologie expérimentale en Allemagne. Dans la pratique et pour s'aider à diagnostiquer les atteintes au psychisme, le psychologue ou le psychiatre se base sur les travaux réalisés par d'autres confrères et chercheurs. Dans le cadre des troubles et des atteintes aux psychismes, le professeur Heinz Leyman⁵⁰ a apporté une évolution significative sur les diagnostics des lésions psychiques dans le cadre du travail. De même, les psychiatres et psychologues se réfèrent à des bases de données

⁴⁸ H. Piéron

⁴⁹ German Wilhelm Wundt est né en 1832 à Baden en Allemagne et décède en 1920 à Grossbothen, c'est un physiologiste, psychologue, physicien et philosophe qui a été reconnu comme le fondateur de la psychologie expérimentale, Wikipédia.

⁵⁰ Prof. Heinz LEYMAN est né le juillet 1932 à Wolfenbüttel, en Allemagne, mais il a vécu jusqu'en 1955 en Suède. Il a obtenu le grade de docteur en psychologie et en psychiatrie.

existantes pour diagnostiquer un état de pathologie psychologique du patient : L'une des bases de données la plus connue est la DSM IV⁵¹. Le dictionnaire « Littré » (1863-1877) définit le psychologue ou psychologue comme celui qui s'occupe de la psychologie. Dans son « Essai analytique sur les facultés de l'âme » (1760), Charles Bonnet écrivait qu'« *il faut que le Psychologue étudie l'Homme comme le Physicien étudie la Nature.*»⁵². Villermé présentait le psychologue (psychologiste) comme un des auxiliaires de la justice⁵³ : « *Les rédacteurs des Annales se proposent de recueillir tous les faits de ce genre qui parviendront à leur connaissance Ils examineront les causes de médecine légale portées devant les tribunaux Que si leurs opinions diffèrent quelques fois de celles des psychologues, des jurisconsultes et même des médecins, »*. On peut en conclure que les psychologues avaient une existence dans la vie de la société au XVIII ième siècle. Les psychologues avaient, parfois, un rôle d'auxiliaire de justice. La référence aux « psychologues » qui a été faite par Villermé dans *les Annales de l'hygiène publique et la médecine légale* rappelle l'existence de cette spécialité au côté des jurisconsultes. Alors que les psychiatres prônaient les traitements par les usages de la chimie, les psychanalystes et les psychologues prodiguaient les soins par les paroles, le premier par les thérapies explicatives des comportements du patient et le dernier par les écoutes de la souffrance. A la différence des deux autres spécialistes de la psychologie, le psychiatre est reconnu, notamment par la sécurité sociale, comme le spécialiste naturel pour la prise en charge des troubles psychologiques.

⁵¹ Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders : C'est une base de données qui rassemble un ensemble de conduites ou comportements classant d'une certaine manière et permettant de diagnostiquer une atteinte psychique particulière. Le manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux est édité par l'American Psychiatric Association. La version existante qui est utilisée par les psychiatres dans le monde est la version IV, la version V est en cours de préparation.

⁵² Page 125.

⁵³ Annales d'Hygiène Publique et la Médecine Légale, n°1, page 7, <http://www.biusante.parisdescartes.fr>

1.2 - La psychiatrie

La psychiatrie a pris son tournant avec les apports de la nouvelle conception d'Hippocrate. Vers 400 ans avant Jésus-Christ, Hippocrate a apporté une nouveauté sur la compréhension de la souffrance psychologique ; Il affirme que le surnaturel n'est pas responsable de certains comportements de l'homme. L'homme sage sait que la maladie mentale n'est pas due à une quelconque magie, mais à un déséquilibre de l'humeur. Selon sa théorie philosophico-médicale, l'homme est parcouru par un flux interne qui est composé de quatre éléments essentiels : Le sang, le phlegme, la bile noire et la bile jaune. L'état normal de l'homme est subordonné à un équilibre de ces quatre éléments. Hippocrate a attribué des tempéraments spécifiques à ces éléments : à un tempérament sanguin, lymphatique, bilieux et mélancolique. La psychiatrie est une spécialité médicale qui étudie la maladie mentale, elle rappelle sa proximité avec une spécialité décrite plus haut, la psychologie. Il est naturel que ces deux spécialités soient proches l'une de l'autre. Rappelons l'origine étymologique du mot *psychiatre* ; il provient du mot grec « psyché » qui signifie l'âme. Et, n'est-ce pas le rôle du psychologue de guérir l'âme ? Philippe Pinel (1745-1826) a étudié la théologie, les mathématiques, la philosophie et la médecine à Toulouse, puis il perfectionna sa médecine à Montpellier. C'est vers 1786 qu'il s'intéressa à la psychiatrie, et c'est en 1793 qu'il est nommé médecin chef de l'asile Bicêtre à Paris. Il faut se rappeler que depuis l'édit royal 1656, les prostituées, les forçats et les aliénés se côtoient sans distinction dans cet asile; l'enfermement et l'enchaînement des aliénés n'avaient pas un but médical, il n'avait qu'un but « régulateur social, moral et économique⁵⁴ ». Il libéra les chaînes avec lesquelles les aliénés étaient attachés et entrepris une médicalisation. Grâce à ses travaux, les rédacteurs du code pénal de 1810 ont intégré dans l'article 64 les dispositions relatives aux troubles psychologiques : « *il n'y a ni crime ni délit, lorsque le prévenu était en état de démence au temps de l'action, ou lorsqu'il a été contraint par une force à laquelle il n'a pu résister* ».

⁵⁴ <http://www.medarus.org/Medecins/MedecinsTextes/pinelp.html>

Les différences avec le psychologue sont les compétences complémentaires que le psychiatre détient ; Il a, en complément de sa formation médicale, le pouvoir de diagnostiquer et prescrire des traitements médicamenteux alors que le psychologue ne peut pas le faire. Le psychiatre a depuis le début des années 1900, gardé le monopole de compétences dans l'expertise auprès des tribunaux. La part des compétences des expertises psychologiques par des psychologues est peu reconnue car elle est restée dans l'ombre des compétences des psychiatres pendant des années. En effet, la loi n°51-1426 du 31 décembre 1957 instituant le code de procédure pénale avait mis à jour une pratique ancienne sur une expertise médico-psychologique qui n'avait pas d'existence ; l'alinéa 6 de l'article 81 de la loi du 31 décembre 1957 dispose que « le juge d'instruction peut ordonner toutes mesures utiles, prescrire un examen médical ou confier à un médecin le soin de procéder à un examen médico-psychologique. »

Toutefois et depuis 1958, l'expertise médico-psychologique a pris un essor, elle n'est plus limitée à la seule recherche d'une responsabilité pénale ou civile. Elle va, aussi, permettre aux tribunaux de trancher sur l'existence d'une faute ou non et donc des dommages et préjudices causés. L'expertise médico-psychologique a gagné la reconnaissance des tribunaux par la légalisation de la pratique instituée par les dispositions de l'article 81 du code de procédure pénale (alinéa 5 et 6). Sans qu'il y ait une précision sur la spécialité du médecin, on peut sans nul doute deviner son domaine de compétences : La psychiatrie. Quant au psychologue, il trouve sa légitimité à partir de l'article 25 de la loi n° 93-2 du 4 janvier 1993 portant réforme de la procédure pénale. Dans son alinéa 3 de l'article 164 du code de procédure pénale, il est prévu que « les médecins ou les psychologues experts chargés d'examiner la personne mise en examen,.. ». L'articulation entre l'examen médico-psychologique et psychiatrique trouve parfois une difficulté dans la limite de compétence de chaque expertise ; le psychologue Alain Penin lui consacre une publication intitulée « quels sont les problèmes posés par l'articulation de l'examen medico-psychologique et de l'expertise psychiatrique notamment devant la Cour d'assises ? ». L'augmentation de la morbidité liée aux risques psychosociaux devenait préoccupante pour l'ensemble de l'économie

mondiale, européenne⁵⁵ et pour la France. Comment appréhender ces risques émergents ?

II. – L'émergence des risques psychosociaux

Le stress, les troubles d'anxiétés, les troubles d'angoisse, les « *burn-out* », le stress post-traumatique⁵⁶ et les suicides sont les risques nouveaux qui préoccupent le monde du travail, le monde politique et les chercheurs. Ces risques qui associent les troubles d'origines psychique et le monde du travail sont appelés « risques psychosociaux ». Le Conseil Européen a adopté la résolution concernant la promotion de la santé mentale⁵⁷ le 18 novembre 1999. L'Eurofound a lancé les études épidémiologiques sur des risques psychosociaux (1) et les études épidémiologiques diligentées par la France (2) ont montré une émergence de ces risques et ses dangers.

1. - L'étude épidémiologique⁵⁸ européenne

Avant d'aborder la reconnaissance par les magistrats ou les employeurs d'atteintes psychiques ou mentales. Il faut que plusieurs éléments matériels soient réunis. En premier lieu, il faut qu'il y ait la présence et la reconnaissance d'un trouble mental⁵⁹. Ensuite, il faut que ce trouble ait un lien de causalité avec le milieu du travail. Enfin, il faut que la lésion ait causé un préjudice ou un dommage corporel. Il ne peut y avoir de préjudice au tort d'un employeur ou d'un salarié si ces liens n'existent pas. Car, un trouble qui est causé par un

⁵⁵ 20 milliards € de perte à cause du stress au travail, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail en 2002.

⁵⁶ On peut trouver plusieurs acronymes correspondant : trouble de stress post-traumatique (TSPT), Etat de stress post-traumatique (EPST ou SPT)

⁵⁷ Le Conseil a adopté la résolution ci-après, concernant la promotion de la santé mentale, 2219ème session du Conseil-SANTE -Bruxelles, le 18 novembre 1999 ; http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-99-351_fr.htm?locale=FR

⁵⁸ L'épidémiologie est une discipline qui étudie la prévalence et l'incidence des troubles mentaux dans une population donnée et de rechercher des mécanismes étiologiques pour ces pathologies. L'épidémiologie psychiatrique en question, Question de santé publique n°11, décembre 2010.

⁵⁹ Troubles mentaux : atteintes de stress, dépression, anxiété, épuisement professionnel (burn-out), jusqu'au suicide.

problème personnel ne peut se fonder sur les textes relatifs aux risques psychosociaux. Or, on peut se demander pourquoi la prise en charge de cette affection n'a pas été prise en compte plus tôt.

Pour répondre à cette question, il faut d'abord remonter dans le temps et mettre en évidence la souffrance des travailleurs. L'ensemble des partenaires sociaux au niveau européen a entrepris une étude épidémiologique relative au stress et violence au travail. Pour autant le Psychiatre, Hans Selye, avait tenu un symposium international en avril 1975, dont le thème était : Stress, maladies de la civilisation et vieillissement. A l'occasion de la semaine d'endocrinologie qui a été organisée, à Paris, par le professeur Albeaux-Fermet à l'hôpital Laënnec en 1950, le stress a été présenté comme une *lésion*. En 1979, Robert Karasek a mis au point un modèle dit « demande-latitude » pour mesurer l'influence de la psychologie et le travail.

En Europe, la mise en place des accords sur la souffrance mentale a été précédée des études épidémiologiques ; l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a relevé que 22% de travailleurs subissaient un stress pendant leur temps de travail en 2005. Ces études épidémiologiques poursuivaient un but précis, tel que l'état de la santé mentale d'une population d'un secteur social d'une région ou d'un pays. Les résultats obtenus ont permis aux organismes et institutions gouvernementaux ou non gouvernementaux de mettre en place des mesures appropriées afin d'éradiquer les facteurs pathogènes. Toutefois, ces résultats ont pu être utilisés par des partis politiques et des syndicats afin d'argumenter les promesses et les actions qu'ils défendent. Les premières études sur le stress au travail ont été réalisées par l'organisation Eurofound⁶⁰, par sa section « Observatoire européenne sur les conditions de travail » (European Working Conditions Observatory : EWCO) en 1993. Le groupe de travail European Working Conditions Surveys (EWCS) du EWCO a débuté ses recherches en 1990 sur les conditions de travail.

Le rôle de l'Eurofound est de fournir une expertise, de conseils et des analyses dans trois domaines précis (trois sections) : Les conditions de vie et de travail (EWCO); les relations industrielles (European Industrial Relations

⁶⁰ Règlement (CEE) No 1365/75 du Conseil du 26 mai 1975 concernant la création d'une Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Observatory) ; la gestion de changements (European Monitoring Centre on Change). Afin d'apporter les informations sur les conditions de travail en Europe, l'EWCO a lancé des enquêtes en réalisant des questionnaires dans les différents pays de l'Union européenne. La méthode utilisée est un entretien face à face avec les travailleurs à leurs domiciles, elle peut être complétée par des questionnaires. Les différentes études réalisées par EWCS ont été espacées dans le temps : La première étude⁶¹ (entre 1990 et 1991) pour l'Europe des 12⁶², a été faite selon la méthode face à face sur 12819 travailleurs. La deuxième⁶³ a été faite pour l'Europe des 15 entre 1995 et 1996. La troisième étude a été faite en 2000 par EWCS comportant 15 pays membres de l'Union Européenne sur 21500 personnes. La quatrième⁶⁴ a été faite en 2005 sur 30000 personnes dans 31 pays de l'Europe. Enfin, la cinquième étude lancée en 2010 n'a pas permis de voir une amélioration notable. En même temps, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a lancé la troisième enquête d'opinion paneuropéenne menée par Ipsos Mori en 2011 et a révélé que 51% des salariés européens considèrent que le stress lié au travail est un problème courant. D'autres études de la même Agence⁶⁵ montre que seulement 15% des entreprises en France ont mis en place des mesures contre le stress au travail, 20% des salariés sont touchés par le stress⁶⁶, 20% des arrêts de maladies de plus de 45 jours sont dus aux troubles mentaux et enfin, 1 salarié sur 6 estime avoir subi des comportements hostiles. En 2013, la Convention d'Objectifs et de Gestion de la Sécurité Sociale (2013-2016) prévoit la suppression des postes à l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), soit une baisse de 15% des effectifs⁶⁷. Cette baisse d'effectif correspond à la politique d'économie lancée par le gouvernement Fillon, sous la

⁶¹ First european survey on the work environment 1991-1992. ; <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1992/11/en/1/ef9211en.pdf>; questionnaire correspondant à l'étude épidémiologique : <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/documents/questionnaire91fr.pdf>

⁶² Les pays fondateurs, en 1957, de la CEE étaient au nombre de 6 (Belgique, République Fédérale d'Allemagne (RFA), France, Italie, Luxembourg, Pays Bas) ; L'Europe des 12 en 1992 (Belgique, Danemark, RFA, Grèce, Espagne, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays Bas, Portugal, Grande Bretagne)

⁶³ Second European Working Conditions Survey : <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/26/en/1/ef9726en.pdf>

⁶⁴ Fourth European Working Conditions Survey: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>

⁶⁵ European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) 2009.

⁶⁶ Source CNAMTS et rapport d'information sur les risques psychosociaux en 2011.

⁶⁷<http://www.miroirsocial.com/actualite/8889/alerte-des-syndicats-de-l-inrs-sur-la-reduction-des-moyens-de-recherche-en-prevention>

présidence de Nicolas Sarkozy, pour réduire le déficit public. Le ministre du budget et de la fonction publique, François Baroin, en 2011 a confirmé la suppression de 100000 postes de fonctionnaires en 3 ans. Monsieur Baroin affirme que le service public est plus efficace avec moins de fonctionnaires⁶⁸. Cette affirmation semble être à contre-courant, on observe des augmentations des situations à risques dans la fonction publique ; les infirmières travaillent à une cadence élevée. Dans son mémoire, madame Fabienne Midy accuse le manque d'effectif, l'augmentation du travail administratif et la réduction des durées de séjours hospitaliers. On constate qu'il y a deux discours qui sont diamétralement opposés entre le ministre du budget et une fonctionnaire qui exécute son travail quotidiennement. Cette opposition explique la priorité de chacun, le ministre doit réduire les déficits budgétaires pour être en conformité avec les contraintes imposées par l'Europe, il occulte, donc, toute expression humanitaire que tout homme doit avoir afin d'atteindre le niveau de bien-être absolu. L'infirmière au contraire, de par son métier, est liée au soin et le bien-être des patients, elle garde une relation humanitaire qui la rend vulnérable en raison de cette proximité. Car l'homme n'est pas un chiffre, il comporte l'âme, l'élément essentiel qui fait sa force et sa faiblesse. Afin d'avoir une représentation des situations de l'état de santé des français, il est nécessaire d'avoir des chiffres qui puissent donner des grandeurs des atteintes des troubles psychologiques.

2. - L'étude épidémiologique en France⁶⁹

La première étude⁷⁰ bien connue en France a été réalisée par le docteur Louis-René Villermé en 1840 sur l'état physique et moral des ouvriers : La constatation de l'état physique et moral des ouvriers à cette époque a poussé le législateur à légiférer en faveur des travailleurs. A cet effet, plusieurs lois se sont succédées,

⁶⁸ Baroin confirme la suppression de 100000 postes de fonctionnaires, http://lexpansion.lexpress.fr/economie/baroin-confirme-100-000-suppressions-de-postes-de-fonctionnaires_247066.html

⁶⁹ Sumer 2003 et Réponse 2004.

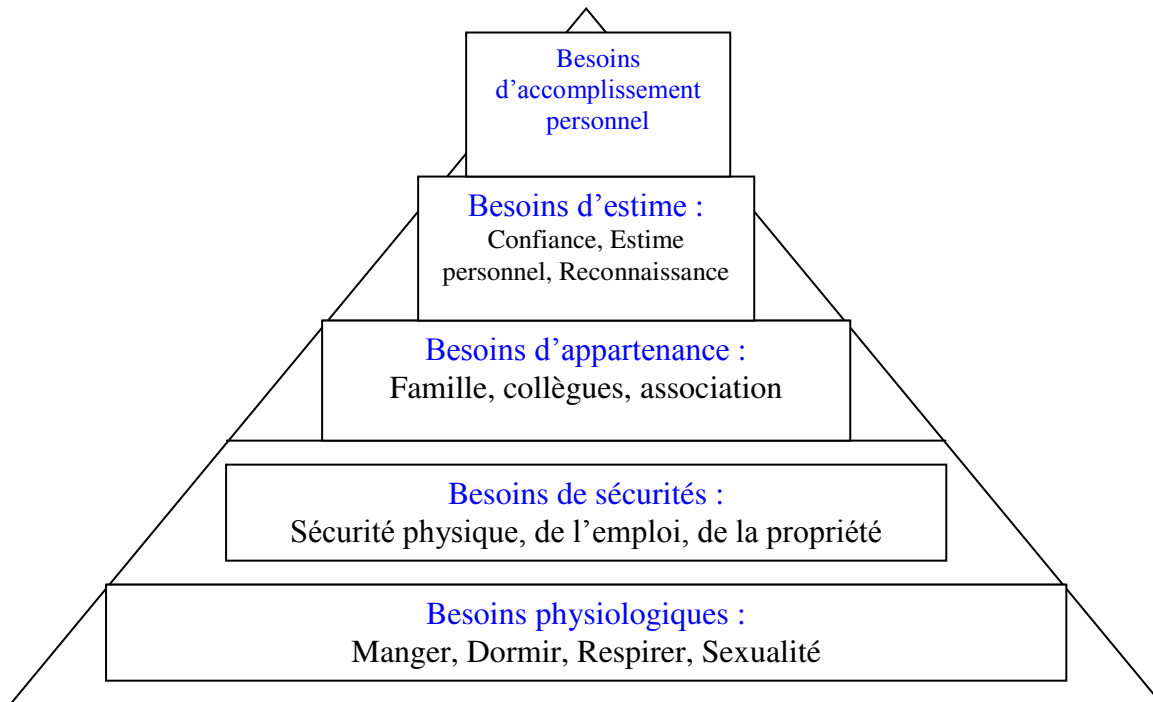
⁷⁰ Voir III. La prévention.

afin de mettre en place des dispositions pour protéger la population ouvrière considérée comme la plus faible (femmes et enfants). La première loi du 22 mars 1841 interdisait le travail de nuit des enfants, suivie par les lois du 19 mai 1874 et du 2 novembre 1892 qui permirent de limiter le travail des femmes et des enfants dans un objectif de protection. Avant la publication des travaux du Docteur Louis-René Villermé en 1840 par le biais du tableau de l'état physique et moral des ouvriers⁷¹ en France, un médecin italien, Bernardino Ramazzini, avait, auparavant, publié en 1700 un essai sur les maladies des artisans⁷². A l'issue de la présentation du tableau, de « l'état physique et moral des ouvriers dans les fabriques de coton, de laine et de soie », à l'Académie des Sciences Morales et Politiques par Villermé, le législateur s'est immiscé dans des affaires « privées ». Le contrat de travail était considéré comme un contrat qui devait être soumis au régime du droit commun (décret Allarde 1791) ; le législateur a légiféré dans le domaine de la prévention pour protéger les travailleurs les plus fragiles. Le XIX^{ème} siècle était considéré, en France, comme le siècle de l'industrie où la mutation industrielle était très importante. Cette période a modifié, en profondeur, les relations sociales entre les classes des riches et des pauvres. En 1830, donc bien avant la publication du tableau du docteur Villermé, le docteur Benoiston de Châteauneuf (collègue du docteur Villermé) avait publié dans les « Annales » un mémoire sur la durée de vie chez les riches et chez les pauvres. Le docteur Villermé avait, auparavant, réalisé les mêmes études intitulées « Mémoire sur la mortalité en France dans la classe aisée et dans la classe indigente » paru en 1828. De manière identique à la pratique d'aujourd'hui, Villermé, Benoiston de Châteauneuf et Ramazzini se sont lancés dans les études épidémiologiques sur les mêmes thèmes. Cela rappelle que lorsque les scientifiques observent des désordres qui sont liés à la santé, la sécurité ou le bien-être des travailleurs, ils initient des études sur le sujet pour alerter les décideurs sur ces risques. On verra plus tard que les résultats de leurs recherches ont toujours les mêmes effets aujourd'hui : Les atteintes à la santé, et aussi à la mortalité d'une population de travailleurs. Depuis quelques

⁷¹http://classiques.uqac.ca/classiques/villermé_louis_rene/tableau_etat_physique_moral/tableau_etat_physique.html

⁷² Une version traduite du latin en français a été réalisée par M. De Fourcroy, maître ès Arts de l'Université de Paris, 17 décembre 1776. Cette traduction est libre de droit et accessible sur Google Play.

décennies, les études relatives au bien-être au travail ont repris leurs envols. Le psychologue américain, Abraham Maslow, s'est intéressé à la priorité des besoins des travailleurs vers 1940 ; dans ses explications, la santé psychique et le bien-être passe par plusieurs étapes de satisfactions qui sont représentées, par la suite, comme une « pyramide des besoins ».



Pyramide de Maslow

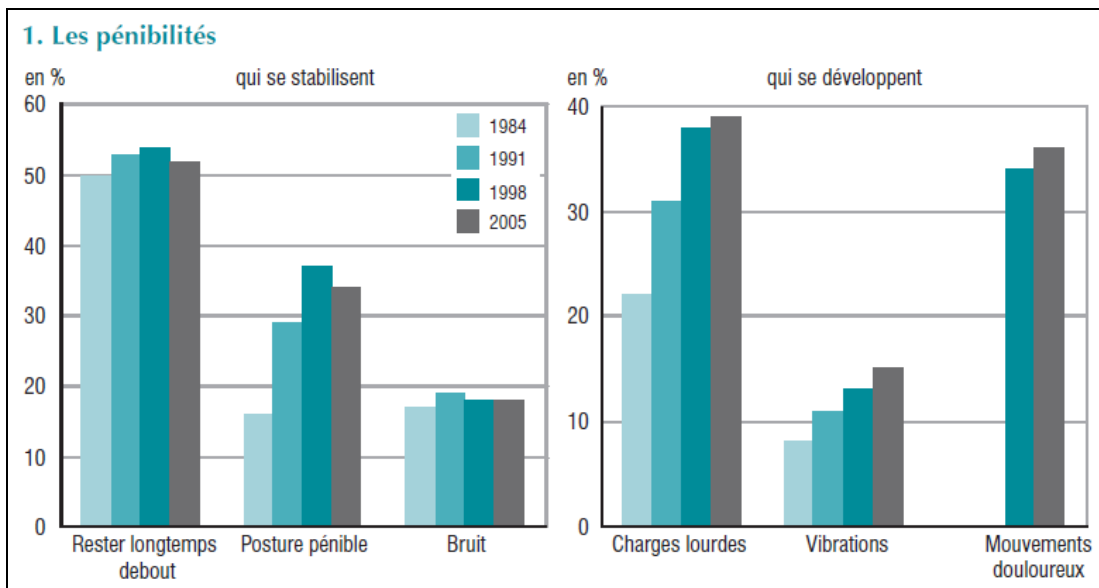
Cette pyramide montre que pour gravir le niveau suivant, il faut que le niveau de base (besoins physiologiques) soit réalisé. Les cinq niveaux décrits par Maslow reprennent les constatations des différentes études épidémiologiques. A savoir que, le stress peut être provoqué par l'incapacité à subvenir à ses besoins primaires (manger, dormir, respirer..), l'instabilité de l'emploi, le fait que le travailleur soit isolé dans la durée, la non-reconnaissance est un facteur de stress. Ce modèle qui schématise les besoins de l'homme n'est pas unique et il ne doit pas être regardé comme la solution universelle mais comme un des comportements de l'homme : L'exemple de l'ouvrier qui travaille toute la journée et rentre chez lui pour poursuivre sa vie familiale, sans qu'il y ait une atteinte à sa santé mentale, existe. Ou, celui qui n'arrive pas à s'assumer physiologiquement (besoins physiologiques) mais dépense tout son salaire pour un écran « plasma » ou des sorties (besoins supérieurs).

La France a, depuis 1957, lancé régulièrement des études sur les conditions de travail. C'est en 1980 que madame Denise Provent⁷³, dans sa préparation du dossier pour le VIIIème Plan⁷⁴, a émis des propositions pour le futur proche (à savoir 1980) ; dans son annexe intitulée « Propositions pour l'engagement d'un programme de recherches épidémiologiques sur les conditions de travail ». Madame Provent prévoyait au point 3.b), dans son rapport, que *les problèmes de santé mentale en liaison avec les conditions de travail devaient être combattus. Elle ajoutait que le taux de souffrance psychologique avait progressé rapidement.* Pour arriver à ces résultats, Madame Provent s'était basée sur les données rassemblées depuis la fin des années 60 jusqu'à 1977. On remarque que les problèmes de santé mentale préoccupaient déjà la France depuis plus de 30 ans. Dans les recommandations, Madame Provent considérait que la santé mentale faisait partie d'une priorité dont la progression était considérée comme préoccupante. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (la Dares) a réalisé des enquêtes sur les conditions de travail à des intervalles réguliers (1984, 1991, 1998, 2005); ces études ont permis de relever, que durant ces années, il y eut des déplacements des besoins en main d'œuvre de l'industrie vers le service⁷⁵. Ces changements impactent notamment la pénibilité qui a migré du monde de l'industrie vers le tertiaire sans une baisse notable (figure ci-dessous).

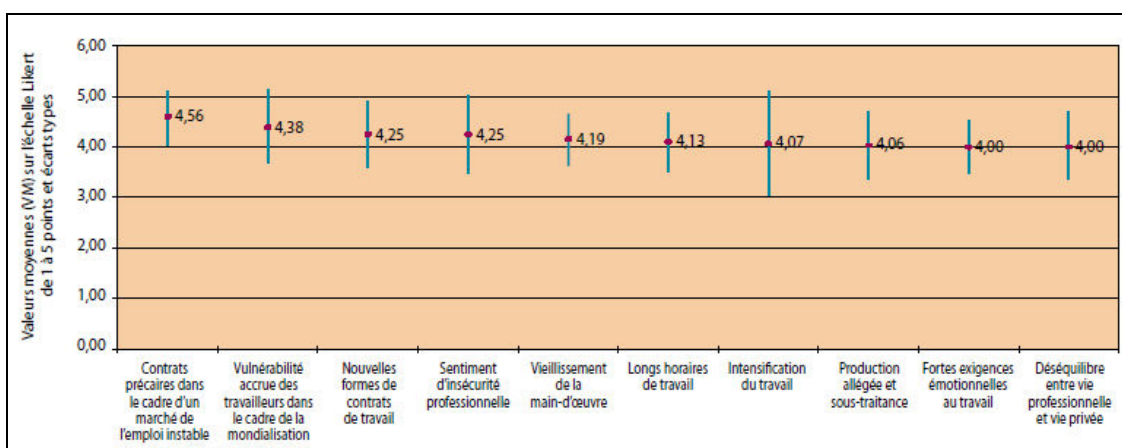
⁷³ Chargée d'études pour le ministère du Travail et de la Participation ; http://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/5_2126.pdf

⁷⁴ La planification est gérée par le commissariat du plan, le premier a vu le jour sous Jean Monnet (1946) : http://fr.wikipedia.org/wiki/Commissariat_g%C3%A9n%C3%A9ral_du_Plan

⁷⁵ Jennifer Bué, Thomas Coutrot et Nicole Guignon, l'évolution des conditions de travail, Dares.



Ces mutations ont obligé les organismes de préventions, au niveau européen et en France, à être plus inventifs sur les risques émergents. Selon les critères retenus par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA), le risque est considéré comme émergent lorsqu'il est nouveau et croissant. La détection des risques émergents est possible en mettant en place des observatoires des risques. L'agence européenne (OSHA) a, pour l'instant, identifié une dizaine de risques classés parmi les risques psychosociaux. La figure ci-dessous en montre quelques-uns (contrat précaire, vulnérabilité des travailleurs, ...).



Dans la continuité de la recherche des impacts des expositions des salariés, le gouvernement français, par le biais du Ministère du travail et de la Dares, a lancé des plans d'enquêtes épidémiologiques dites « Surveillance Médicale des

Expositions aux Risques professionnels » (SUMER). Dès 1981, des principes de bases ont été définis pour mener les enquêtes. La première enquête a été réalisée en 1987, elle est suivie par d'autres pendant plusieurs années (1987, 1994, 2003, 2009-2010, 2012, 2014). La première étude SUMER en 1987 a été réalisée par les médecins du travail (600 médecins enquêteurs), en 1994, 1200 médecins ont été volontaires pour participer à l'enquête. L'objectif de l'enquête est de rechercher les nuisances auxquelles peuvent être exposés les travailleurs. Cette phase de détection de souffrances est nécessaire pour la mise en place de la prévention.

III. — La prévention comme choix communautaire

Le dictionnaire Larousse définit la prévention comme « *l'ensemble des dispositions prises pour prévenir un danger, un risque, un mal* ». Elle se décline dans tous les domaines de la vie : dans le milieu médical, dans la prévention des risques des accidents de la route, dans la vie courante, à l'école ou au travail. La prévention a été rendue nécessaire afin de préserver la santé, la vie des européens et de leur bien-être. L'institut de recherche et de documentation en économie de la santé (IRDES) rapporte qu'un quart des européens sont touchés par les troubles psychologiques, ils représentent la deuxième cause de morbidité⁷⁶ après les problèmes cardio-vasculaires. Selon l'OMS, ils représentent 35 à 45% des causes d'absentéisme au travail en 2006 en Europe. Depuis 2005, l'ensemble des pays de la communauté européenne considère que les troubles psychologiques au travail sont des préoccupations qui rentrent dans les actions prioritaires⁷⁷ qu'il doit mener dans leur politique de santé.

Dans le domaine de la prévention des risques professionnels, il apparaît que le choix de la mise en œuvre de la prévention est issu de négociations

⁷⁶ Larousse, terme de l'épidémiologie : C'est le nombre d'individus atteints par une maladie dans une population donnée et pendant une période déterminée.

⁷⁷

européennes (2). Mais la France n'avait-elle pas déjà privilégié depuis des années, la prévention plutôt que la sanction ? (1)

1. — La France privilégie la prévention plutôt que la sanction

Selon le rapport⁷⁸ du « Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail » réalisé par Michel Gollac et al ; le droit est dans la sanction. En effet, depuis l'arrêt « amiante » de 2002, l'employeur est tenu à une *obligation de sécurité de résultat* en terme de protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Par ailleurs, le Conseil Constitutionnel a élevé certaines règles⁷⁹ dans le domaine de la santé et la sécurité au travail au rang d'ordre public. Bien que la sanction existe, qu'elle soit de nature pénale ou financière, elle doit rester le dernier recours pour toutes demandes de réparations de préjudices en cas de dommages causés par un employeur ou un travailleur. La réparation des dommages ou plus exactement, la réparation des atteintes des troubles psychologiques, dans ce cas précis, est un domaine qui intéresse la santé publique ; dès lors, la prévention est l'une des méthodes utilisée pour supprimer, diminuer ou rétablir l'état physique et /ou psychologique du travailleur. Même si, les arguments avancés par les préventeurs et le gouvernement (organisme de prévention, tel que l'INRS, EU-OSHA,..) repose en partie sur le bénéfice d'une économie financière pour les entreprises qui auraient mis en place la prévention, et dans certain cas en mettant des pressions (publication sur le site⁸⁰ du gouvernement des mauvais élèves sous forme d'un code de couleurs, rouge, orange ou vert, selon le niveau d'avancement de la prévention) à l'encontre des entreprises qui seraient réticentes à mettre en place la prévention sur les risques psychosociaux. Il en est tout autre, pour les employeurs qui ont causé des dommages il y a deux mille ans avant notre ère où, la loi de Talion était souvent

⁷⁸Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, page 30, Avril 2011 :

« Au total, le droit dispose de nombreuses ressources pour lutter contre les risques psychosociaux. Par définition, **le droit est dans la sanction et non dans la prévention**, même si la jurisprudence finit par faire émerger des outils de prévention. »

⁷⁹ Considérant 18, décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004.

⁸⁰ www.travailler-mieux.gouv.fr, initiative du ministre du travail, Xavier Darcos, Lettre du DGT (M. Combrexelle) aux entreprises de plus de 1000 salariés du 10 décembre 2009.

la règle ; à cet époque des textes existaient déjà pour réprimer les actes de violences ou d'imprudences ; ces règlements permettaient d'assurer, pour celui qui était victime, d'avoir la garantie d'être réparé ou indemnisé : Il est de ce fait, une prévention contre une aggravation de l'état de santé de la victime. Sur le fondement des articles 203 à 206 du code d'Hammourabi, les violences commises sont sanctionnées par les dispositions suivantes : « article 203 : si un homme a frappé le cerveau d'un homme de même condition, il payera une mine d'argent ; article 204 : s'il a frappé le cerveau d'un *mouchkinou*⁸¹, il payera dix sicles d'argent ; article 205 : s'il a frappé le cerveau d'un esclave d'homme libre, on lui coupera l'oreille ; article 206 : si un homme a frappé un autre [...], et il payera le médecin. ».

Le principe⁸² de la prévention est l'un des principes que l'Europe a adopté pour éviter les risques d'accidents de travail et de maladies professionnelles. L'Europe s'est dotée d'un outil de prévention par l'élaboration de la directive 89/391/CEE 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. Cette directive est à l'origine de plusieurs textes de lois en France sur les préventions (médecine du travail, principes généraux de prévention, les lois sur la conformité des matériels de productions). On peut se demander pourquoi un choix de sanctions plus contraignantes n'a pas été mis en place pour protéger les travailleurs contre les risques psychosociaux.

Historiquement, la prévention a existé bien au-delà de la période du roi Josias (640 avant Jésus Christ). Déjà, les prêts à la « grosse aventure » contractés par les marchands, XIX^{ème}-XVIII^{ème} siècles avant Jésus-Christ (Babylonie), permettaient à ces derniers, de ne pas prendre en charge la totalité des risques en cas des survenances des pertes de marchandises ou de navires. Via ce prêt, le prêteur se rémunérait à un taux de 10% à 100% de la mise contre les risques si la marchandise arrivait à bon port, dans le cas contraire la mise était perdue. Le

⁸¹ C'est une catégorie d'homme inférieur à l'homme libre, il peut posséder des esclaves au même titre qu'eux.

⁸² Il faut différencier le principe de prévention du principe de précaution. En effet, ce dernier a été affirmé par le conseil d'état dans l'arrêt Rossi du 21 janvier 1995 ; c'est un principe dont la probabilité de survenance n'est pas connue et que la présence du danger est certain. C'est une demande sociale pour encadrer les évolutions technologiques et à la crainte de l'inconnu.

code d'Hammurabi⁸³ (Hammourabi) fait état des articles sur les prêts d'argent (article 50 : S'il donne un champ cultivé en grain ou en sésame, la récolte appartient au propriétaire du champ, et il rembourse le négociant du montant du prêt.).

Au début de l'époque moderne, vers 1530, les règlements de police de la ville de Béthune interdisaient de détenir des pourceaux⁸⁴ chez soi (article 37) ; l'article 17 disposait que les fours devaient être revêtus d'un enduit pour éviter les incendies. L'ordonnance⁸⁵ de l'an 4 (1795) prévoyait quelques dispositions pour les préventions des risques que l'on peut retrouver sous le terme d'hygiène publique. L'une des dispositions prévoyait qu'il ne fallait pas nourrir les animaux avec les foins qui ont été mouillés suite à une inondation ; sous l'intitulé « *Dangers auxquels sont exposés les animaux qui se nourrissent des foins terrés* », l'article 31 de l'ordonnance expliquait que l'ingestion des foins vasés décimait les animaux. Dans la même ordonnance sous le titre « Moyens préservatifs et curatifs contre ces dangers » le roi avait préconisé quelques mesures : « *Le premier et le plus sûr, c'est, quand on le peut, de proscrire entièrement le foin vasé ou moisi de la nourriture des bestiaux. Les sacrifices qu'on fera dans cette circonstance, n'ont aucune proportion avec les risques auxquels on s'expose par des motifs d'économie mal entendue.* ». Quant au transport maritime, l'ordonnance du Roi (règlement) du 25 juillet 1708 mettait en place des mesures de prévention stricte vis-à-vis des accostages des navires en provenance des îles de l'Amérique⁸⁶ : « *Sa majesté s'estant fait représenté par le règlement du 25 juillet 1708 par lequel il est ordonné entre autres choses attendu la maladie de Siam qui afligeoit en ce temps les isles de l'Amérique, aux Capitaines des vaisseaux qui feroient destinez pour lesdites isles de les faire nettoyer & parfumer entre les ponts, & de les faire reconnoistre les vivres qui auroient esté embaquez pour les voyages, .., par les officiers de l'Amirauté, qui seroient tenus de faire la visite des bastiments & vivres, et d'en donner le certificat du bon estat d'iceux..* ». Ce décret fut abrogé le 5 juin 1736 par une

⁸³ Achille Boscheron, Page 68 et 69, Le Code de Hammourabi et Le Livre de l'Alliance, Imprimerie Charles Valin, 1906.

⁸⁴ Du latin porcellus, diminutif de porcus « porc ».

⁸⁵ Code administratif, ou Recueil par ordre alphabétique de matières de toutes les lois..., Volume 5.

⁸⁶ La Guadeloupe, La Martinique, La Tortue.

ordonnance du Roi (Louis XV). Grâce au Cardinal Richelieu et à Louis XIV les navires qui étaient suspectés de porteur de maladies ne pouvaient pas accoster. On peut se demander si cette prévention avait son utilité lorsque l'épidémie de la peste avait atteint la région de Marseille en 1720 ? Le capitaine du navire du « grand Saint Antoine », Jean Baptiste Chataud, avait réussi à débarquer de son navire les marchandises et les équipages alors que le bateau avait à son bord des décès et plusieurs malades. Sur le fondement de l'ordonnance du Roi, les navires suspectés ne pouvaient pas accoster sans avoir obtenu le certificat des officiers de l'Amirauté. Le 8 septembre 1720, le capitaine Chataud est condamné et enfermé sur l'Île d'If pour « Contraventions aux ordonnances de la santé, fausses déclarations, avoir fait entrer des marchandises avant la purge et d'avoir favorisé l'évasion d'un homme d'équipage pendant la quarantaine »⁸⁷. Les médecins savaient depuis des siècles qu'on pouvait être contaminé de la peste que par le contact médiat⁸⁸ ou immédiat⁸⁹. Pour éviter les contagions, l'Europe mettait en place un système d'isolation par laquelle elle rassemblait les passagers d'un navire, suspectés d'être porteur de la peste, dans un lieu commun : la mise en quarantaine ; Le premier établissement à accueillir les pestiférés avait été fondé à Venise en 1423⁹⁰ : la Santa Maria di Nazareth ; En France, le premier fût construit en 1526 à Marseille⁹¹. En Allemagne un lazaret a été construit en 1710. La méthode de prévention par la mise en quarantaine est un principe universel, on verra que l'une des méthodes de thérapie qui est utilisée par les médecins pour protéger et soigner les travailleurs atteints des troubles psychologiques est la prescription d'un arrêt maladie ; il a pour but « d'extraire » le patient de l'exposition d'un environnement délétère et dangereux pour le travailleur. Selon l'histoire sur la santé publique la prévention ne datait pas d'hier, concernant les troubles psychologiques, la prévention ne s'est intéressée à eux que récemment. Dans les siècles antérieurs (XII ième – XVII ième) les malades atteints de troubles psychologiques étaient, pour la plupart, considérés comme des sorciers

⁸⁷ <http://www.histoire-pour-tous.fr/histoire-de-france/3688-la-grande- peste-de-1720-marseille.html>

⁸⁸ Qui se passe par l'intermédiaire, Larousse.

⁸⁹ Docteur Louis R. Aubert Roche, De la peste ou typhus d'Orient, Librairie des sciences médicales, 1840

⁹⁰ Pierre Louis Laget, Les lazarets et les émergences de nouvelles maladies pestilentielles ..., <http://insitu.revues.org/1225#ftn1>

⁹¹ Hildesheimer, Françoise. Les lazarets sous l'Ancien Régime. Dans : Monuments historiques, n°114 (avril-mai 1981), p. 20-24.

et la sanction était d'être brûlée sur la place publique ou on les enchaînait. Depuis cette pratique ancienne, Philippe Pinel avait débuté des traitements thérapeutiques pour ses patients, en les libérant de leurs chaînes. Cette libération correspondait à une volonté de ne pas sanctionner systématiquement les patients, mais plutôt une recherche d'une méthode thérapeutique. Lorsqu'on sanctionne les patients atteints de troubles mentaux en les enchaînant, on recherche non pas l'amélioration du patient, mais la suppression de la nuisance qu'ils pourraient générer. Philippe Pinel avait inspiré Villermé, puisqu'en 1812, dans sa thèse intitulée « Les fausses membranes », il l'avait dédié à son père et à celui-ci⁹².

La prévention a pris son essor lorsque le docteur Villermé a publié son « tableau de l'état physique et morale des ouvriers.. » en 1840. Il est sans nul doute que la prévention dans le monde médical et dans la société a pu se développer à partir des publications du docteur Villermé. Dans l'introduction (prospectus) de « l'Annale d'Hygiène Publique », en 1829, le docteur Villermé écrivait : « *Les travaux de plusieurs savans ont diminué l'insalubrité de quelques professions, et amené des améliorations propres à assainir les localités qui pourraient devenir des foyers d'épidémies, à suspendre la marche des contagions affectieuses,* »⁹³. En France, les risques de propagations des différentes maladies ont pu être limités grâce aux méthodes de gestions adaptées. Dès la détection d'une épidémie ou d'un danger, les différentes institutions françaises ont mis en place des règles d'hygiène ou de comportement face à ces risques afin - d'éviter la contamination (éviter les contacts médiats ou immédiats avec les personnes porteuses de maladies) ou - d'éviter la mise en danger des personnes par la mise en place d'une rampe (ou balustrade) pour éviter les chutes. Et par essence, la mise en place des règles de droit est l'une des mesures de protection d'une population ou d'un individu, soit de la prévention. On découvre qu'il existe 3 méthodes de prévention, la prévention physique et matérielle (balustrade), la prévention par la mise en place d'un processus (contact médiate) et la prévention par la mise en place de textes législatifs (code Hammourabi). On verra dans la

⁹² <http://fr.wikipedia.org/wiki/Villerm%C3%A9>

⁹³ Page 7, série 1, n°1, Annales d'hygiène publique et de médecine légale, 1829 ; <http://194.254.96.52/main.php?key=ZnVsbHw5MDE0MXgxODI5eDAxfHw>

« Partie 2 » les notions et les définitions des différents éléments techniques qui composent la prévention. Comme pour la compréhension des phénomènes physiologiques et mentaux, l’immixtion dans la sphère médicale est nécessaire, on aura aussi besoin de se rapprocher du domaine de compétences de l’Association Française de Normalisation (AFNOR) pour expliquer le processus de prévention. En effet, quels peuvent être les apports et les liens entre l’AFNOR et la Prévention des Risques liés à l’Activité Physique (PRAP) ? Le point II. de l’article 4 du décret n° 2009-697 du 16 juin 2009 relatif à la normalisation dispose que « *Le responsable ministériel aux normes coordonne dans son département ministériel le suivi des travaux de normalisation, la promotion de la normalisation comme moyen de répondre aux exigences fixées par la réglementation et la vérification de la cohérence des projets de normes en cours d’élaboration avec les objectifs de la réglementation.* ». La loi n° 41-1987 du 24 mai 1941 relative à la normalisation et le décret du 5 mars 1943 portant reconnaissance d’utilité publique de l’Association Française de Normalisation pose la base légale des missions de l’AFNOR et les travaux qui peuvent en résulter.

2. — La prévention en tant que démarche européenne

L’Europe avait fait appel à la prévention il y a quelques siècles. La Commission européenne aurait pu choisir des sanctions pénales et/ou financières à l’encontre des personnes qui auraient commis des infractions portant sur la santé mentale. Comme on le sait, la communauté économique européenne a été instituée par le traité de Rome en 1957⁹⁴ (TCE : Traité instituant la Communauté Economique Européenne, puis renommé en Communauté Européenne après le traité de Maastricht en 1992) ; on retrouve, notamment, dans les dispositions des articles 151 (ancien article 136 du TCE) et 153 (ancien article 137 du TCE) des mesures visant à protéger les travailleurs de l’Union Européenne. Depuis ce traité, la communauté européenne a mis en place d’autres textes (traités, règlements,

⁹⁴ Traité signé le 25 mars 1957, en vigueur le 1^{er} janvier 1958.

directives, accords ou conventions) pour améliorer les conditions de travail et protéger les travailleurs des souffrances physiques ou morales. Dans le prolongement des développements des préventions dans les pays de l'Europe avant la naissance de la CEE, la communauté européenne a poursuivi l'œuvre érigé par les états de l'Europe : la prévention des risques. On retrouvera leurs œuvres dans « les normes applicables » (infra). Par ailleurs, la France considère la prévention comme une valeur constitutionnelle ; l'alinéa 11 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 dispose que « *la constitution garantit à tous,...*, *la protection de la santé, la sécurité matérielle,..* ». De même, l'alinéa 17 du même préambule prévoit, en substance, que la France doit œuvrer pour accroître le bien-être et assurer la sécurité de ses citoyens⁹⁵. Et encore, l'alinéa 8 du préambule dispose que tout travailleur participe à la détermination collective des conditions de travail. Aujourd'hui, la politique de prévention est une démarche de santé publique qui a mûri, elle a pris une assurance au fur et à mesure qu'elle a évolué dans le temps. L'article L.1417-1 du code de la santé publique, créé par l'article 79 de la loi n°2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, détermine le champ d'application de la prévention : « *La politique de prévention a pour but d'améliorer l'état de santé de la population en évitant l'apparition, le développement ou l'aggravation des maladies ou accidents et en favorisant les comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire le risque de maladie et d'accident. A travers la promotion de la santé, cette politique donne à chacun les moyens de protéger et d'améliorer sa propre santé. La politique de prévention tend notamment :*

- 1° A réduire les risques éventuels pour la santé liés aux multiples facteurs susceptibles de l'altérer, tels l'environnement, le travail, les transports, l'alimentation ou la consommation de produits et de services, y compris de santé*
- 2° A améliorer les conditions de vie et à réduire les inégalités sociales et territoriales de santé*
- 3° A entreprendre des actions de prophylaxie et d'identification des facteurs de risque ainsi que des programmes de vaccination et de dépistage des maladies*
- 4° A promouvoir le recours à des examens*

⁹⁵ Sont citoyens français les personnes ayant la nationalité française et jouissant de leurs droits civils et politiques, du site www.vie-publique.fr. Cette définition n'est pas la même dans toute l'Union européenne. Il faut prendre le terme au sens large.

biomédicaux et des traitements à visée préventive ; 5° A développer des actions d'information et d'éducation pour la santé ; 6° A développer également des actions d'éducation thérapeutique. ». La définition de la politique de prévention prévue à l'article L.1417-1 du code de la santé publique n'aura pas survécu au temps. En effet, elle a été abrogée par la loi n°2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique qui l'a intégré dans l'article L.1411-1 du code de la santé publique afin de l'étendre à l'ensemble de la politique de l'amélioration de l'état sanitaire de la population. L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) en 1948 a classé la prévention en 3 catégories : La *prévention primaire* qui cherche à mettre en place des mesures qui puissent supprimer les risques à la source, cette méthode est très utilisée dans la fabrication des machines-outils. Par exemple, lors d'une construction d'une machine, les directives européennes, notamment la directive 89/391/CEE, et les directives dite « *directive machine* » (98/37/CEE remplacée par la directive 2006/42/CE) prévoient qu'il faut que le constructeur mette en place des systèmes de protections et des mesures de préventions adaptées. Ces directives seront transposées en droit français, puis insérées dans le code du travail. On peut constater que la directive 89/391/CEE se retrouvera dans différents domaines de la prévention, la prévention sera celle à qui il faut donner la priorité devant les autres niveaux de mesures : La suppression ou la diminution des facteurs de risques à la source (au moment d'une réorganisation, d'un changement dans l'entreprise) ou en amont (exemple la formation, la promotion de la santé et l'information) afin d'éviter l'apparition des troubles psychologiques ; les juges vérifieront, en premier lieu, que l'employeur a bien mis en place ce niveau, car c'est le moyen le plus efficace pour atteindre le résultat. La *prévention secondaire* est mise en action lorsqu'un ou plusieurs travailleurs sont atteints de troubles psychologiques ; il est, par conséquent, trop tard pour éviter les lésions. Il faut dès lors éviter les nouveaux cas d'apparition en réadaptant l'organisation du travail si elle est à la source, déplacer le travailleur dans un autre service ou bureau si les tensions existent dans le bureau afin d'endiguer l'évolution de la maladie ; le *dépistage*, le *diagnostic* et le *traitement* sont des processus essentiels durant cette phase. Enfin, la *prévention tertiaire* tend à mettre en œuvre les actions permettant de

réintégrer le travailleur au travail dans de bonnes conditions lorsque la maladie s'est stabilisée ; par exemple en diminuant les effets négatifs de la pathologie par la prise de médicaments ou par des relaxations pour diminuer le stress. Cette classification suit l'état d'évolution de la maladie, d'autres types de classifications existent, telles que la classification de RS Gordon⁹⁶ en 1982 ou du professeur Jean Louis San Marco⁹⁷. La prévention est l'ensemble des mesures visant à réduire les effets d'une maladie, d'une lésion ou la prévalence lorsque le risque est identifié ; si le risque n'est pas identifié, on parlera de précaution. Ces mesures, lorsqu'elles sont appliquées, permettent aux travailleurs de travailler dans de bonnes conditions et par conséquent, l'augmentation de l'espérance de vie, du bien-être au travail et une meilleure production (qualité et quantité). Afin que la prévention soit prise en compte par l'ensemble des acteurs, les états de l'Europe ont lancé une politique de santé publique suivie par des mesures législatives. Les normes applicables en France prennent leurs sources, pour la plupart, au niveau international et communautaire. La section suivante montrera les liens importants et l'étendu du champ d'application de la directive 89/391/CEE sur les différents domaines de l'économie, de la vie et du travail : L'homme est la richesse et le centre d'intérêt d'une entreprise, il doit à ce titre être protégé par tous les moyens. Il a, de ce fait, des liens avec plusieurs domaines, tels que les environnements agressifs (Code du travail et sécurité sociale), les machines (AFNOR), les contacts avec les usagers (par exemple l'ergonomie) etc. Les différentes normes sont alors érigées pour protéger le travailleur au travail. Aujourd'hui, l'ensemble des professionnels de la prévention reconnaît que la multi-connaissance est un fondement nécessaire pour pouvoir gérer la santé et la sécurité des travailleurs. Cet état de fait se présente sous la forme d'une compétence et d'une responsabilité accrue de l'employeur dans le domaine de la prévention, mais ces prérogatives sont aussi celles du domaine du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). La prévention fait partie d'un chapitre à part, de la partie II du développement. On découvrira (ou redécouvrira) les rôles que le CHSCT joue dans la vie de

⁹⁶ Prévention universelle, prévention sélective, prévention ciblée.

⁹⁷ Prévention globale se décline en 4 thèmes : le risque, la population, le milieu de vie, le territoire, chef de service à l'hôpital de La Timone, professeur en santé publique à l'université Aix-Marseille (laboratoire santé publique).

l'entreprise, son champ de compétences et les techniques qu'il utilise pour rechercher les causes des accidents, ainsi que les démarches pour supprimer ou diminuer les conséquences en raison des événements qui ont généré l'accident. Le CHSCT n'est pas la seule institution qui œuvre pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, d'autres représentants du personnel ont aussi leurs rôles à jouer. A l'extérieur de l'entreprise, il existe des organismes qui participent à la prévention des RPS. L'un d'entre eux est la CARSAT et l'autre, la DIRECCTE qui représente l'autre organisme important qui collabore pour l'amélioration de la prévention. Pourtant, ces organismes semblent être limités dans leur manœuvre ; il y a moins d'inspecteurs et moins de contrôleurs et une population qui croît. Peut-on mieux gérer la santé et la sécurité des travailleurs avec moins de personnels mis au service de la prévention ?

IV. — Les normes applicables

Le système judiciaire français fait intervenir plusieurs niveaux normatifs que l'on peut scinder virtuellement en deux parties (**1**) le droit international et (**2**) le droit interne.

1. — Le droit international

Le droit international comporte dans son propre fonctionnement une hiérarchie avec des relations verticales et horizontales complexes. On peut par exemple évoquer une hiérarchie verticale à l'intérieur d'une institution comme l'Organisation Mondiale de la Santé, elle-même peut avoir des relations avec d'autres institutions telles que l'Organisation Mondiale du Commerce, ce dernier lien est alors, considéré comme horizontal. Le droit international a, par sa ratification par la France, ses effets sur le droit interne qui diffèrent selon leur nature.

Les textes internationaux⁹⁸ peuvent être rédigés sous formes de traités, de conventions, d'accords, de directives, de règlements, de décisions et de déclarations ou d'avis. Ces exemples ne sont pas exhaustifs, mais représentent les formes de textes que l'on peut trouver sur les sites⁹⁹ des différentes organisations. De même, ils n'ont pas tous les mêmes valeurs juridiques, étant donné que certains textes sont plus contraignants que d'autres. Les recommandations qui sont issues des institutions de l'Union européenne n'ont

⁹⁸ Certaines doctrines feront une distinction entre droit européen et droit international. C'est ainsi que les professeurs André Pouille et Jean Roche préfèrent utiliser les termes « échelon européen et international », Libertés Publiques et droits de l'homme, collection Mémentos, 14^{ème} édition Dalloz, 2002.

A l'opposé, le professeur Armel Pecheul ne différencie pas les droits de l'homme de source européenne (CEDH) et le droit de l'homme de source internationale. « Les dates clés de la protection des droits de l'homme en France, Page 7, édition ellipses, 2001, « L'intégration, on le verra, ne s'effectue cependant pas sans difficulté et toutes les règles internationales n'ont pas la même valeur, ...dans notre ordre juridique interne. ». Enfin, l'inclusion de la *Convention Européenne de la Sauvegarde des Droits de l'Homme* comme le droit international distinct du droit communautaire primaire pourrait justifier cette position. La CEDH est aussi

⁹⁹ Sites internet ou services proposant la mise à disposition des textes, tel que le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr)

pas, par exemple, une valeur contraignante¹⁰⁰, *a contrario*, les conventions ont une valeur juridique qui lie les états signataires vis-à-vis des clauses contractuelles. En définitif, le droit de l'union européenne (**1.2**) et le droit international (**1.1**), selon ses sources, n'auront pas les mêmes valeurs juridiques, ni les mêmes portées dans notre ordre juridique interne. En règle générale, le droit interne ne régit que les relations entre les individus se situant dans un même état.

1.1. – Les sources internationales

Dans la hiérarchie des normes, en principe, les traités internationaux¹⁰¹ ont une valeur supérieure par rapport à la loi interne. Ces dispositions, sont définies dans le Titre VI de la constitution 1958 « Des traités et accords internationaux » et notamment, l'article 55 dispose que « *Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre.* ». Ce principe comporte des exceptions et des difficultés d'applications importantes.

En effet, pour que le texte d'un traité soit invocable, le juge vérifie que certaines conditions sont remplies pour appliquer les traités, telles que « la présence de la signature et la ratification de la France au traité, la réciprocité de l'application du traité par l'autre partie peut être aussi une condition nécessaire à l'application des textes (article 55 de la constitution), .. ». L'un des exemples exceptionnels, est le cas de l'application de la loi américaine « Sarbanes Oxley Act » du 30 juillet 2002 sur le sol français ; cette loi a été instituée à l'issue des fraudes commises par plusieurs grands groupes américains (Enron, Worldcom, Tyco international, Global crossing, Xerox). Ces entreprises ont manipulé le système comptable pour faire croire qu'elles étaient bénéficiaires alors que leurs dettes étaient énormes. Sur le fondement de la section 301 de la loi Sarbanes Oxley (Sox), les

¹⁰⁰ A priori, les recommandations n'ont pas de valeur juridique, mais les juges pourront faire référence à ces textes.

¹⁰¹ Article 55 de la Constitution :

entreprises qui sont cotées en bourses aux Etats-Unis sont obligées d'appliquer la loi américaine, même si l'entreprise se trouve sur le sol français. En France, la société Airbus Industrie, en 2006, et la Société Générale dans l'affaire Kerviel, en 2008, ont montré que la France n'a pas été épargnée par les fraudes. En réponse à ces malversations, la Commission européenne a présenté le 21 mai 2003¹⁰² au Parlement européen et Conseil, la modification de la directive 78/660/CEE et 83/349/CEE pour se calquer sur la loi Sox. L'alinéa 2 du Chapitre XII sur l'aspect international de la proposition de modifications de directives prévoit que les sociétés d'audit ou de contrôle des pays tiers sont dispensées d'enregistrement en Europe lorsqu'il existe un système bilatéral. La France a mis en œuvre la loi de Sécurité Financière n° 2003-706 du 1^{er} août 2003 pour redonner la confiance aux investisseurs et s'inscrit dans le droit fil des objectifs définis par les directives européennes.

Toutefois, la Convention Européenne de la Sauvegarde des Droits de l'Homme¹⁰³(CEDH) et les textes communautaires ne comportent pas ces difficultés. Contrairement aux traités de l'Organisation des Nations Unies, les traités communautaires sont applicables directement dans les états membres et auprès des citoyens de ces états : *C'est l'effet direct de l'ordre juridique communautaire en droit interne*, il a été révélé par l'affaire « CJCE, 5 février 1963, Van Gend en Loos¹⁰⁴ ». En substance, l'administration avait introduit une nouvelle taxe (de 8%) pour les importations de l'urée provenant d'Allemagne dont la société Van Gend en Loos est transporteur a contesté cette nouvelle taxe douanière, sur le fondement de l'article 12 du Traité instituant la Communauté Economique Européenne : « *Les états membres s'abstiennent d'introduire entre eux de nouveaux droits de douanes à l'importation et à l'exportation ou taxe d'effet équivalent, et d'augmenter ceux qu'ils appliquent dans leurs relations commerciales mutuelles.* ».

¹⁰² Proposition directive du Parlement et du Conseil concernant le control légal des comptes annuels et des comptes consolidés et modifiant les directives du Conseil 78/660/CEE et 83/349/CEE,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004PC0177:FR:HTML>

¹⁰³ Décision du Conseil Constitutionnel du 22 janvier 1999, n°98-408, « Considérant qu'il résulte de ces textes de valeur constitutionnelle que le respect de la souveraineté nationale ne fait pas obstacle à ce que, sur le fondement des dispositions précitées du préambule de la Constitution de 1946, la France puisse conclure des engagements internationaux en vue de favoriser la paix et la sécurité du monde et d'assurer le respect des principes généraux du droit public international ; que les engagements souscrits à cette fin peuvent en particulier prévoir la création d'une juridiction internationalequ'ainsi, la réserve de réciprocité mentionné à l'article 55 de la Constitution n'a pas lieu de s'appliquer ; »

¹⁰⁴ Société de transport belge / Administration Fiscale Néerlandaise, affaire n° 26/62.

La France a ratifié plusieurs traités internationaux de l'ONU. Il faut se rappeler que la France a un rôle fondamental au sein de l'organisation internationale, elle a un siège permanent qui la met devant une scène politique, économique et sociale de premier rang. Les traités internationaux fondamentaux touchant la sphère de la santé et la sécurité au travail (en dehors des textes communautaires) dont la France est signataire sont : l'OMC (a), l'OMS(b) et de l'OIT(c).

a- Organisation Mondiale du Commerce¹⁰⁵

On trouve aussi dans des accords internationaux tels que ceux de l'Organisation Mondiale du Commerce des textes qui font références à la santé et à la sécurité¹⁰⁶. Cela pourrait sembler être hors sujet d'évoquer le commerce et le bien être des personnes ; pourtant le sujet a été « bel et bien » introduit, il y eut plusieurs tentatives pour inclure des « clauses sociales » dans les accords de l'OMC, hélas sans trouver un terrain d'entente. C'est lors du « round d'Uruguay » que le thème a été abordé et intégré dans l'accord d'OMC.

Ainsi, « La clause sociale » qui a un lien étroit avec le commerce devait être nécessairement introduite dans les accords de l'OMC. Cette clause a permis de prendre en compte le rôle important que l'homme joue dans le monde du commerce. En effet, il ne peut y avoir une séparation franche entre les deux domaines, car la production et la distribution des produits ne peuvent être entreprises sans prendre garde à la santé et à la sécurité des consommateurs, sachant que ces derniers sont aussi des travailleurs, il est dès lors important de prendre en compte ce paramètre. La protection de la santé et la sécurité des travailleurs sont enfin incluses dans l'accord de l'OMC. Il est nécessaire et dans

¹⁰⁵ OMC : Organisation Mondiale du Commerce

¹⁰⁶ L'OMC donne la primauté du droit de la personne sur le commerce, c'est ainsi que l'Accord Général sur le Commerce de Service, Article XIV, b) et c) iii) a prévu la protection de la santé et la sécurité des personnes ; L'Organisation mondiale du commerce « Où s'en va la mondialisation ? » de Christian Deblock, collection Points Chauds, éditions FIDES, Canada, 2002

l'intérêt des pays membre de l'OMC de prévoir une protection des personnes¹⁰⁷ contre les effets néfastes du commerce.

L'OMC a par ailleurs intégré en tant que principe fondamental, la protection des personnes dans son article 8 - 1 de l'accord ADPIC¹⁰⁸, le texte prévoit que « Les Membres pourront, lorsqu'ils élaboreront ou modifieront leurs lois et réglementations, adopter les mesures nécessaires pour protéger la santé publique ».

b- Organisation Mondiale de la Santé

L'OMC et l'OMS sont des organisations internationales qui œuvrent pour l'amélioration de la santé publique. Pour le premier organisme, le fait que l'interdépendance des domaines qui intéresse le commerce inclut la santé dans ses compétences n'est pas aberrant, au contraire, selon le professeur James Thomson Shotwell¹⁰⁹ « il faut penser à la paix mondiale comme un tout et pas comme des éléments séparés [...] le problème du bien-être ne peut être résolu en faisant abstraction de la sécurité ».

Si pour l'OMS la santé fait partie intégrante de ses compétences et est définie dans le préambule de la charte de l'Organisation Mondiale de la Santé de 1946 : « *Les Etats parties à cette Constitution déclarent, en accord avec la charte des nations Unies, que les principes suivants sont à la base du bonheur des peuples, de leurs relations harmonieuses et de leur sécurité :*

- *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.*
- *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, sa condition économique ou sociale. »*

¹⁰⁷ Article 41, « sur l'application des prescriptions sanitaires et les règlements concernant la protection de la vie ou de la santé des personnes. » Conférence de Havane, Acte Final 1948

¹⁰⁸ Accord sur les Aspects des Droits de Propriété Intellectuelle qui touchent au Commerce, en vigueur 1^{er} Janvier 1995

¹⁰⁹ Professeur d'Histoire de Relation Internationale à l'université de Columbia ; né le 6 août 1874 à Ontario (Canada) – décédé le 15 juillet 1965 New York (Etats-Unis), il a œuvré pour les créations des différentes organisations internationales.

Les deux organisations sont très liées et les échanges entre elles sont nombreux. On verra par la suite que les deux organisations ne sont pas les seules à s'intéresser à la santé publique et notamment la santé des travailleurs. C'est ainsi que l'Organisation Internationale du Travail, dans sa constitution, prévoit une protection des travailleurs au travail.

c- Organisation Internationale du Travail

Le Pacte International relatif aux droits Economiques, Sociaux et Culturels¹¹⁰ prévoit dans son article 12 que « *toute personne a le droit de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre.* ». La convention et la recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006 issues de la conférence internationale du travail en 2003 avaient pour but d'améliorer la sécurité et la santé au travail. Cette convention propose un principe connu du monde de la qualité qui est *l'amélioration continue* d'un processus ; dans le point 2 de l'article 3, la convention prévoit que « Tout membre doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail par le développement, sur une base tripartite, d'une politique, d'un système et d'un programme au niveau national. ». Ce processus emprunté à la qualité apporte un élément essentiel dans la prévention des risques et de la protection ; la démarche de la recherche de la sécurité et la protection doit être continue tant que l'objectif n'est pas atteint. C'est un processus qui n'est pas prévu par l'Union Européenne alors que la sécurité et la santé des travailleurs sont des préoccupations des deux organes qui œuvrent pour la prévention (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ; la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail). La méthode de contrôle de l'OIT relative à l'application des conventions et règlements par des Etats membres est remarquable¹¹¹.

¹¹⁰ Conclu à New York le 16 décembre 1966, entré en vigueur en France le 4 février 1981

¹¹¹<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--fr/index.htm>

1.2. – Les sources européennes

La politique sociale dans la communauté européenne n'a pas été la préoccupation première puisque l'objet est l'échange commercial¹¹² entre les pays de la zone européenne. Toutefois, la prise de conscience réelle de la souffrance des travailleurs a été réalisée par la production des articles 100¹¹³, 117¹¹⁴ et 118¹¹⁵ du traité de Rome (1957) et l'article 118A¹¹⁶ de l'Acte Unique (Acte Unique Européen : AUE), signé le 17 février 1986 à Luxembourg, qui ont imposé aux Etats membres l'obligation d'adapter leurs législations relatives aux conditions de travail. Par la suite, les dispositions de l'Acte Unique seront intégrées dans l'article 137¹¹⁷ du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne. Le règlement du Conseil 1408-71 du 14 juin 1971¹¹⁸ relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés aux travailleurs non-salariés

¹¹² **Article 2 du traité de Rome**: «La Communauté a pour mission, par l'établissement d'un marché commun et par le rapprochement progressif des politiques des États membres, de promouvoir un développement harmonieux des activités économiques dans l'ensemble de la Communauté, une expansion continue et équilibrée, une stabilité accrue, un relèvement accéléré du niveau de vie et des relations plus étroites entre les États qu'elle réunit».

¹¹³ **Article 100** : «Le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission, arrête des directives pour le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres qui ont une incidence directe sur l'établissement ou le fonctionnement du marché commun »

¹¹⁴ **Article 117** : « Les États membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès. Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché commun, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par le présent traité et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives ».

¹¹⁵ **Article 118** : « sans préjudice des autres dispositions du présent Traité et conformément aux objectifs généraux de celui-ci, la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives

- à l'emploi,
- au Droit du travail et aux conditions de travail,
- à la formation et au perfectionnement professionnels,
- à la sécurité sociale,
- à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles,
- à l'hygiène du travail,
- au droit syndical,
- et aux négociations collectives entre employeurs et travailleurs.

A cet effet, la Commission agit en contact étroit avec les États membres, par des études, des avis et par l'organisation de consultations, tant pour les problèmes qui se posent sur le plan national que pour ceux qui intéressent les organisations internationales.

Avant d'émettre les avis prévus au présent article, la Commission consulte le Comité économique et social. ».

¹¹⁶ **Article 118A** : « Les États membres s'attachent à promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixant pour objectif l'harmonisation, dans le progrès, des conditions existant dans ce domaine ».

¹¹⁷ **Article 137 -1**. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, l'Union soutient et complète l'action des Etats membres dans les domaines suivants:

- a) l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs;
- b) les conditions de travail;
- c) la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs; etc.

¹¹⁸ Règlement n°3 du Conseil du CEE du 25 septembre 1958 en matière de sécurité sociale des travailleurs migrants, modifié par le règlement n° 224-64 du 10 mars 1964, remplacé par le règlement du 14 juin 1971.

et aux membres de leur famille, intègre des dispositions qui protègent les travailleurs des accidents du travail et des maladies professionnelles et une protection sociale pour l'ensemble des citoyens de la zone européenne.

De même l'adoption par le Conseil Européen en décembre 1989 de la Charte communautaires *des droits sociaux fondamentaux des travailleurs* a permis une avancée importante dans la prise en compte des conditions de travail. La Charte est une inspiration des textes de la Charte sociale du Conseil de l'Europe et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (J. Delors). Elle est conforme au préambule du traité instituant la Communauté Economique Européenne, elle renferme les principes essentiels des droits sociaux minimaux (la libre circulation des travailleurs, l'emploi et des rémunérations, l'amélioration des conditions de travail, la protection sociale, la liberté d'association et de négociation collective, la formation professionnelle, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, l'information, la consultation et la participation des travailleurs, la protection de la santé et de la sécurité au travail, la protection des enfants, des adolescents, des personnes âgées et des personnes handicapées). Enfin, les éléments de la *Charte communautaires des droits sociaux fondamentaux des travailleurs* ont été repris par la *Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne*¹¹⁹, elle a intégré plusieurs articles¹²⁰ du droit social. Son champ d'application complète la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH¹²¹) qui elle, n'a de compétence que dans le domaine de droits civils et politiques. Même si la CEDH n'a qu'un champ d'application qui est limité, elle joue un rôle primordial dans la reconnaissance du droit de la victime (cf. victimisation) et le droit à l'indemnisation de la souffrance psychologique au travail des victimes, selon les nouveaux éléments et critères proposés (cf. Partie II).

La Charte des droits fondamentaux comportent plusieurs dispositions qui régissent les atteintes des troubles psychologiques ou les comportements qui génèrent ces troubles : - le Titre I de la Charte réprime les atteintes à la dignité ; - l'article 31 de la Charte prévoit que « *tout travailleur a droit à des conditions de*

¹¹⁹ Adoptée en décembre 2000 à Nice, modifié en 2007, elle s'est vue confiée la même force juridique que les traités.

¹²⁰ Par exemple l'article 31 sur les conditions de travail, du chapitre IV : « Solidarité ».

¹²¹ Traité international ouvert à la signature depuis le 4 novembre 1950.

travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. » ; - enfin l'article 21 du Titre III de la Charte intitulé « Egalité » souligne que la non-discrimination fait partie d'un principe essentiel.

La directive 89/391/ CEE du 12 juin 1989, dite directive-cadre dans le domaine de la sécurité et la santé au travail garantit des conditions minimales de sécurité et de santé pour les travailleurs des pays membres, elle est issue de l'article 118A¹²² de l'acte unique. Les considérants de la directive 89/391/CEE décrivent les champs d'application, et notamment, la mise en œuvre des mesures de préventions dans son 10^{ième} considérant : « *considérant qu'il y a toujours trop d'accidents de travail et de maladies professionnelles à déplorer; que des mesures préventives doivent être prises ou améliorées sans retard pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs, de façon à assurer un meilleur niveau de protection;* ». Nous verrons que cette directive a généré plusieurs textes¹²³ (60 à 70 textes juridiques) réglementaires en droit français permettant une avancée sociale importante dans les différents domaines de la vie. Les différents actes juridiques d'origine européenne (directives, règlements,..) ont initié certaines règles régulant les comportements, les évènements, les troubles, les productions et les procédures qui ont des effets délétères sur les travailleurs, telles que les atteintes à la dignité réprimées par le Titre I de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ou l'égalité de traitement prévu par la Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail ou la prévention par la directive 89/391/CEE relative à la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs au travail. Afin d'élever le niveau de protection sociale, la sécurité, la qualité, la solidarité et au regard des objectifs de liberté, égalité et de justice, la communauté européenne s'est dotée de plusieurs dispositions juridiques de nature incitative et contraignante. *L'égalité de traitement* fait partie des priorités

¹²² Vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 118 A,

Considérant que l'article 118 A du traité CEE prévoit que le Conseil arrête, par voie de directive, des prescriptions minimales en vue de promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs;

¹²³ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000333571>

que l'Union européenne a porté en principe ; la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de *race* ou *d'origine* ethnique est l'outil qui permettra aux états communautaires de mettre en place des mesures visant à réprimer les discriminations. La directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière *d'emploi* et de *travail* précise les règles minimales à mettre en place, nonobstant toute mesure de protection plus élevées que les états pourront prescrire. A cela, la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 du Parlement Européen et du Conseil, modifiant la Directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les *hommes* et les *femmes* en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail modifié par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 vient compléter la directive. Pour combattre la discrimination l'Union européenne met en œuvre tous les moyens afin de garantir la liberté, l'égalité et la sécurité des citoyens de l'Union.

Concernant la santé et sécurité au travail, la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 est la directive phare relative à la prévention des risques au travail. Elle est complétée par la directive 89/654/CEE du 30 novembre 1989 concernant les prescriptions minimales sur la sécurité et la santé pour les lieux de travail. Toutefois, cette directive est très limitative, car elle ne concerne que les lieux de travail dans l'entreprise ou l'établissement. Les travailleurs routiers ne sont pas concernés et les espaces tels que les chantiers temporaires, les champs, les bateaux de pêche ne sont pas non plus des lieux de travail au sens de la directive. Avec l'évolution de la technologie, l'usage des écrans est une pratique courante dans les entreprises et les effets des rayonnements ne sont pas sans conséquences. La directive 90/270/CEE 29 mai 1990 relative aux prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail sur des équipements à écran de visualisation, modifié par la directive 2007/30/CE du 20 juin 2007 a recherché à diminuer des effets négatifs sur la santé. Là encore, les dispositions de la directive ne concernent que les écrans d'ordinateurs dont seul l'usage quotidien rentre dans le champ d'application. Elle écarte donc du champ d'application, les

personnels qui l'utilisent de manière ponctuelle ou temporaire. On peut en conclure que la directive 89/391/CEE a généré d'autres actes juridiques : directives, recommandations, communications. Des actes comme les règlements, les décisions, les résolutions sont des actes qui régissent la santé et la sécurité au travail. Dans la démarche de protection et de promotion de la santé, de la prévention, de la sécurité et du bien-être, les partenaires sociaux se sont réunis pour établir des règles de protections : Les accords-cadres européens du 8 octobre 2004 sur le stress, sur le harcèlement et la violence¹²⁴ au travail du 26 avril 2007 viennent renforcer les mesures de protection.

Le droit international joue un rôle important dans le droit interne. La Constitution française de 1958 fait le lien entre le droit international et le droit français ; il crée un droit et/ou un devoir, il organise le système politique en France. On peut dire que les normes qui sont applicables en France sont l'ensemble des conventions internationales que la France a signées et ratifiées, les lois, les règlements, ainsi que les différentes mesures prises par l'Etat français.

Section 2. – Les sources françaises

Les sources du droit relatives à la protection de la sécurité et la santé au travail sont nombreuses. Certaines proviennent de sources internationales ou européennes. Par ailleurs, la directive-cadre 89/391/CEE est l'acte juridique européen central dans la prévention des risques au travail. En droit interne, la source centrale dans la protection des travailleurs provient de la loi du 9 avril 1898 relative à l'indemnisation des accidents du travail.

La loi du 9 avril 1898 a joué un rôle essentiel dans la protection des travailleurs contre les risques des accidents du travail, il a permis aux travailleurs d'être indemnisés en cas d'une survenance d'un accident. Avant cette loi, les travailleurs devaient démontrer que l'accident était imputable à l'employeur ;

¹²⁴Selon le Bureau International du Travail la violence c'est : « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;

- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »

cette condition d'indemnisation créait un déséquilibre entre le droit du travailleur et de l'employeur. Le législateur est intervenu dans ce domaine pour protéger le travailleur. D'autres lois, dans les temps plus anciens, qui prévoyaient la protection des femmes et des enfants au travail, ont permis d'avoir une évolution majeure dans la promotion de la santé.

La loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels a permis la mise en œuvre des mesures de préventions pour éviter, diminuer et accompagner les salariés atteints de troubles psychologiques. Les principes généraux de prévention issus de la loi 1991 n'ont pas prévu spécifiquement la protection des salariés contre des risques psychosociaux (RPS). La prise en compte des RPS n'a pris son essor que récemment (1982). Alors que des textes antérieurs évoquaient des troubles psychologiques dans le milieu du travail (ils ne mentionnaient pas des dispositions qui prévoyaient des indemnisations des victimes) la circulaire du 2 août 1982 du CNAMTS prévoyait la prise en charge au titre de l'accident du travail les traumatismes psychologiques des salariés des banques, des commerces et des industries qui avaient été exposés aux attaques à main armée. La loi 1991 est le résultat de la transposition de la directive 89/391/CEE qui aborde les RPS par la prévention et non par l'indemnisation des traumatismes subis. Le décret du 5 novembre 2001 vient préciser les conditions d'application du principe de prévention en mettant en place le processus d'évaluation des risques. Ce décret a fourni la procédure à suivre pour évaluer les risques professionnels dans les entreprises et les résultats doivent être inscrits dans le *document unique*. Enfin, la loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique a ajouté les plans de préventions et notamment, celui du *plan national de lutte pour limiter l'impact sur la santé des facteurs d'environnement*. La prévention est désormais resituée dans un champ plus large de la santé publique (article L. 1411-1 du CSP) ; elle s'étend à toutes les dimensions de l'amélioration de l'état sanitaire de la population, qu'elles soient préventives ou curatives. La santé publique est considérée comme à la fois le « soin » et la « prévention », d'une part, et le développement de l'approche populationnelle de la santé, d'autre part. Les risques psychosociaux sont les conséquences des expositions à un environnement délétère, ils sont régis par le

code de santé publique et le code du travail. La loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a intégré les dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement moral au travail dans les articles L.1152-1 et suivants du code du travail (ancien article L.122-49 du code du travail). Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail et du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ont permis de prendre en compte ces nouveaux risques et précisent le champ d'application.

Alors que les améliorations des conditions de travail trouvent leurs fondements dans l'accord cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions du travail, modifié par l'avenant du 16 octobre 1984, modifié par l'avenant du 20 octobre 1989, l'alinéa 1 de l'article 1^{er} du Titre I de l'accord cadre précité rappelle les exigences nécessaires pour éviter la mise en œuvre des normes de travail qui peuvent conduire à une « tension nerveuse imposant une fatigue excessive ». De plus, l'alinéa 2 de l'accord du 17 mars 1975 dispose que la charge de travail doit être adaptée à la capacité « physique et morale » de l'individu. L'amélioration est possible si la condition du travail est définie. L'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) définit la condition de travail comme « un ensemble de faits dont dépend le travail ». L'Agence classe les faits en 4 catégories¹²⁵ ; l'amélioration des conditions de travail dépend de ces catégories de faits.

L'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels met l'accent sur la responsabilité de l'employeur dans la santé des travailleurs ; cet accord prévoit que la santé, l'amélioration, la préservation de la santé des travailleurs sont les priorités des partenaires sociaux. Les textes normatifs qui régissent les risques psychosociaux sont nombreux et certains sont à la périphérie de la sphère des RPS, tels que les lois et règlements qui définissent les normes internationales sur la sécurité (AFNOR) ou la pénibilité au travail. Les normes sont les documents techniques ou prescriptifs, édictant certaines caractéristiques, conformes à la réglementation ou lois, relatives à une standardisation d'un produit ou processus afin de garantir la sécurité ou tout comportement qui peuvent générer des nuisances. Le concours

¹²⁵ Organisation, les moyens et le cadre du travail ; Les exigences des salariés ; L'environnement de l'entreprise et du travail ; Les relations professionnelles.

des prescriptions normatives va permettre d'expliquer certains phénomènes à risques dans le milieu du travail et notamment dans les liens qui existent entre les différents évènements qui entrent en jeux. Devant ces complexités, il est d'abord nécessaire de définir les facteurs de risques qui génèrent la souffrance morale (**Partie I** : Définir), puis les actions possibles (**Partie II** : Agir) pour réduire ou supprimer les troubles psychologiques par la prévention ou la réparation.

PARTIE I : DEFINIR

L'étude de la souffrance au travail fait partie de la spécialité de la **psychodynamique du travail** mais pas exclusivement, elle intéresse d'autres spécialistes tels que les psychopathologistes du travail, les chercheurs et professionnels de la **clinique de l'activité**¹²⁶, et bien entendu du domaine de la **clinique du travail**¹²⁷; les psychologues, les médecins et notamment, les médecins de Directe¹²⁸ font parties des acteurs; les ergonomes et les préventeurs font parties de ceux qui sont intéressés par le phénomène de la souffrance au travail et par conséquent aux atteintes psychologiques des travailleurs. D'après monsieur Philippe Daveziez¹²⁹ la psychodynamique du travail est « l'étude des relations entre le plaisir et la souffrance au travail d'une part et de l'organisation du travail d'autre part. ». Dans tous les processus de prévention et réparations, mettre en exergue la source des problèmes mentaux est primordiale pour mettre en place toutes les mesures nécessaires pour être traitées : Les sources et les effets de la souffrance morale au travail (**Titre 1**) connus depuis près d'un siècle. L'arrivée de nouvelles sources pathogènes ayant des effets sur la psychologie des travailleurs révèlent les facteurs qui génèrent les troubles psychologiques: L'émergence des risques psychosociaux (**Titre 2**).

¹²⁶ C'est une recherche sur le pouvoir d'action des professionnels sur leur activité, tâches et missions confiées par l'organisation du travail et, la recherche en psychologie, professeur Yves Clôt, Equipe clinique de l'activité; http://psychologie-travail.cnam.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1295877016467.

¹²⁷ La clinique du travail pourra intégrer la méthodologie de l'Evidence Based Medicine (EBM) qui consiste en une méthode de diagnostic et évaluation en utilisant des données scientifiques.

¹²⁸ Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

¹²⁹ Enseignant chercheur en médecin et santé au travail à l'Université Claude Bernard à Lyon 1

TITRE 1. – Les sources de la souffrance morale

L'environnement du travail comporte des risques : les risques physiques ou chimiques dits Cancérigènes,¹³⁰ Mutagènes,¹³¹ Reprotoxiques¹³² (CMR), les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont des risques bien cernés. Les risques « nouveaux ou émergents » de nature psychologique présentent des difficultés d'interprétation et de compréhension. Ces troubles psychologiques sont appelés « Risques Psychosociaux » (RPS) ; il semblerait qu'ils soient un *fourre-tout* pour des personnes qui pensent que le travail a des impacts sur la psychologie du travailleur.

Les experts eux-mêmes ne savent plus si certains symptômes doivent être classés dans le champ du RPS¹³³ et ceux qui ne le doivent pas ; est-ce que le stress fait partie des RPS ?

Dans le cadre de mes recherches j'ai volontairement divisé en deux chapitres les risques professionnels qui touchent la sphère de la psychologie : les atteintes du fait du stress au travail (**chapitre1**) et les RPS (**chapitre2**), en raison de l'existence de textes spécifiques traitant ces thèmes.

¹³⁰ Qui peut provoquer un cancer, Larousse, 2015, <http://www.larousse.fr>.

¹³¹ Se dit de tout élément capable de provoquer une mutation au sein d'une espèce, Larousse.

¹³² Se dit d'une substance nocive pour la reproduction, Larousse.

¹³³ Article 20 de l'arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011 : Sont rendue obligatoires, pour tous les employeurs. – l'accord du 27 mai 2010 (BO n°2010/35) portant sur le stress professionnel et les risques psychosociaux, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Chapitre 1. – La construction de la notion de stress

Le stress est un domaine qui intéresse tout d’abord le monde de la biologie et du médical, et ensuite le monde du travail, de la politique et juridique s’y est intéressé. Pour toutes ces raisons, il est important de bien cerner le mécanisme du stress et de ses effets sur la santé des travailleurs. Une compréhension solide de la physiologie de l’homme et des troubles psychologiques va permettre aux professionnels et non professionnels de mieux appréhender la qualification juridique. Avant de développer le thème du stress, il faut d’abord s’attarder sur les termes techniques qui cachent une difficulté majeure sur la manière dont on doit appréhender son champ d’application. L’accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress au travail n’a pas donné une définition du stress, l’accord a préféré utiliser le terme « description » pour qualifier le stress. Cet ensemble de critères est appelé « notion » ; par exemple on parlera de notion de droit pour expliquer qu’il est composé de plusieurs éléments tels que la force contraignante, la règle officielle, l’ordre judiciaire, la justice etc. Dans le cadre d’un accident du travail, l’employeur a la faculté de mettre une « réserve » sur la qualification d’accident du travail. La Chambre Sociale de la Cour de la cassation a rendu un arrêt le 12 juillet 2001¹³⁴, dans lequel elle donne des indices complémentaires pour l’application de la mise en œuvre de la notion de « réserve » pour la contestation du caractère professionnel de l’accident. Au visa de l’article R.441-11 du code de la sécurité sociale, la contestation motivée de l’employeur ne peut être portée que sur « *les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l’existence d’une cause totalement étrangère au travail* ». Ces ensembles d’éléments sont considérés comme les critères d’une notion juridique de la « réserve motivée »¹³⁵.

¹³⁴ Pourvoi n° 3572

¹³⁵ Circulaire DSS/2C/2009/267 du 21 août 2009, page 3, paragraphe 3.

Certains juristes font parfois des confusions entre la **définition** et la **notion**. Le journal « le petit juriste »¹³⁶ affirme que « La notion même de harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral, a fortement évolué au cours des huit dernières années. » et dans la même publication on trouve la contradiction dans le titre du sujet, qui s'intitule « La nouvelle définition du harcèlement moral ». De même, la circulaire sur la procédure de déclaration des accidents du travail¹³⁷, qualifie les critères (réserves motivées) précédemment comme des notions, en définition dans le paragraphe 8 page 3 : « *Les caisses devront donc apprécier ce caractère « motivé » en vérifiant que les réserves correspondent à cette définition.* ». Dans un autre exemple, monsieur Jean Luc Crozafon, spécialiste en droit du travail et magistrat au TGI de Brest, a publié « un billet »¹³⁸ sur le blog Legavox, en affirmant que « la notion de harcèlement moral est au centre de ce "*droit de l'homme au travail*" ». Or, le harcèlement moral¹³⁹ a été défini en droit du travail (article L1152-1 du code du travail) ; il ne peut pas être confondu avec une *notion juridique*. Les termes définition et notion ont donc un lien très fort ; l'Organisation Internationale de Normalisation ou en anglais l'International Standards Organization en anglais (ISO), premier organisme gérant les standards internationaux, a élaboré des méthodologies pour définir des termes qui ont rapport aux domaines de l'économie, du social et culturel. L'organisme établit des spécifications pour les produits, les services et les bonnes pratiques pour les différents secteurs de l'économie. De ce fait, il a établi des terminologies communes pour tous les domaines afin de faciliter les échanges ; la norme ISO n° 704-2009¹⁴⁰ décrivant *les principes et méthodes de terminologie*, la norme ISO n° 1087 décrivant *la terminologie et vocabulaire* et enfin la norme ISO n° 10241 décrivant *les normes terminologiques internationales – élaboration et présentation* montrent qu'il existe une certaine règle de mise en œuvre pour définir un concept, une idée, un système. Une définition peut être qualifiée « **d'intension ou d'extension** ». Dans le premier cas (*intension*), la définition

¹³⁶ <http://www.lepetitjuriste.fr/droit-penal/droit-penal-general/la-nouvelle-definition-du-harcèlement-moral>

¹³⁷ § 7 page 3, Circulaire DSS/2C/2009/267, http://www.circulaires.gouv.fr/pdf/2009/08/cir_29337.pdf

¹³⁸ JL Crozafon, Souffrance au travail dans le secteur public, legavox.fr, 14/12/2012.

¹³⁹ Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, étendu par arrêté du 31 juillet 2010.

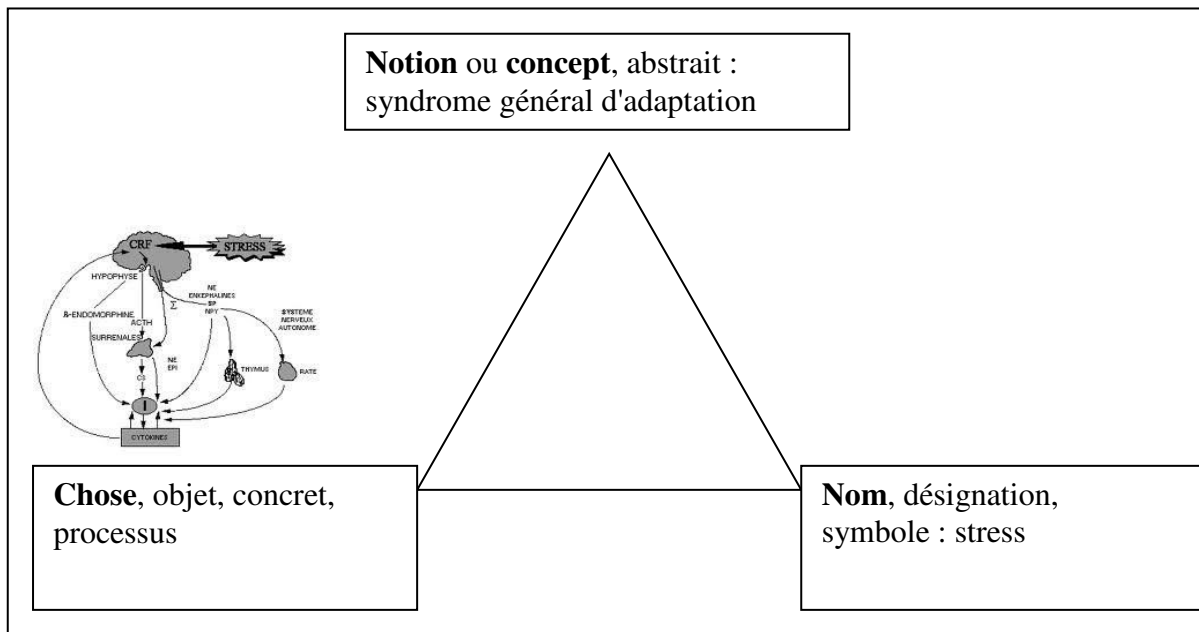
¹⁴⁰ Le décodage des chiffres 704-2009 : 704 correspond au numéro iso de la spécification et 2009 correspond à la version, dans le cas d'espèce c'est l'année de la révision qui est utilisée.

met en exergue les caractéristiques qui permettent de « **comprendre** » le terme par une ou des descriptions ; par exemple, l'anxiété est une maladie qui comporte certains symptômes comme l'irritabilité, la fatigabilité, la tension musculaire, l'insomnie, les difficultés à se concentrer. Cette manière de définir un terme par la recherche des mots compréhensibles pour la majorité des lecteurs est fréquemment utilisée par les éditeurs de dictionnaires tels que Larousse. Il peut aussi avoir un caractère « distinctif » délimitant la notion à définir ; par exemple le facteur de risque *est une situation sociale ou économique, un état biologique, un comportement ou environnement qui est lié, éventuellement, par une relation de cause à effet, à une vulnérabilité accrue à une maladie, à des problèmes de santé ou à des traumatismes déterminés*. Dans le deuxième cas (*extension*), la définition est *basée sur l'énumération exhaustive des objets auxquels une notion fait référence ou des notions spécifiques qui lui sont immédiatement subordonnées (ISO 1087) ; elle est aussi qualifiée de « générique »*. Par exemple, la France est composée de plusieurs départements : Les Bouches du Rhône, le Vaucluse, le Nord, etc. Par ailleurs, une définition inexacte aura la forme circulaire, imprécise ou négative. En termes juridiques, une (des) notion (s) est (ont) un principe¹⁴¹ subsidiaire qui, en l'absence d'une définition, est une qualification de choix. On peut représenter la **notion** ou **concept** par des liaisons triangulaires avec le terme **objet**¹⁴² et **désignation** : c'est le modèle aristotélicienne du « triangle sémiotique » qui est utilisé.

¹⁴¹ Les principes de logique désignent, d'une part, un corps de règles issues d'une élaboration méthodique, réfléchie, disposées dans un ordre systématique, et d'autre part, les axiomes fondateurs de cet édifice rationnel, Les principes généraux du droit et la technique des visas dans les arrêts de la Cour de cassation, professeur P. Morvan ;

Principe est synonyme de **commencement** ; et c'est dans cette signification qu'on l'a d'abord employé ; mais ensuite à force d'en faire usage, on s'en est servi par habitude, machinalement, sans y attacher d'idées, et l'on a eu des principes qui ne sont le commencement de rien, Condillac, La logique ou les premiers développements de l'art de penser, An III, Seconde partie, chap. 6.

¹⁴² Image provenant du site <http://diabete.blogspot.fr/r41363/Psychologie/>



Une désignation est une manière succincte de référencer un concept, tandis qu'une **définition** doit permettre d'en saisir l'*extension* et de distinguer le *concept* des autres concepts dans le domaine concerné (ISO 704). Après ce petit détour terminologique, revenons à la partie « *notion de stress* » qui est le sujet de notre préoccupation. Au niveau européen comme au niveau national, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises afin de mettre en place les règles de prévention pour que le travail ne soit pas un lieu de souffrance, mais un lieu où l'on peut trouver le bien-être. C'est ainsi que dans le cadre de l'accord cadre européen sur le stress, après plusieurs réunions, les partenaires sociaux n'ont pas pu trouver un accord pour définir le stress. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress au travail n'a pas permis de donner une définition du stress. A défaut d'un accord, les partenaires se sont repliés sur les critères de **notions de stress** pour la qualification juridique. Selon la norme iso 1087, **la définition** est un énoncé qui décrit une notion et qui permet de la différencier des autres notions à l'intérieur d'un système de notions. **La notion** est « une unité de pensée constituée par abstraction à partir des propriétés communes à un ensemble d'objets. » (ISO 1087). L'école de Vienne (Eugène Wüster) estime que la notion est composée d'un ensemble de caractères. Par exemple, « *la construction de notions de stress* » se met en place

progressivement à partir des critères qui sont donnés par les professionnels de la santé, les juristes, les partenaires sociaux. Quant au profane, il ne perçoit pas le stress dans son sens juridique, mais dans le sens psychologique. Mais pour les professionnels médicaux les actions se trouvent plutôt au niveau de la physiologie¹⁴³, c'est-à-dire aux niveaux des expressions des hormones, les relations entre elles et avec le système nerveux. On s'aperçoit qu'il y a un cloisonnement des connaissances et des interprétations selon le type de population.

Bon nombre de juristes ou de professionnels de la prévention des risques ont évoqué le phénomène de l'adaptation du stress, mais les connaissent-ils réellement ? Dans les sections suivantes, on tentera d'expliquer les relations qui existent entre les différents facteurs qui sont mis en cause.

Dans un premier temps, il est nécessaire de définir biologiquement et médicalement le stress (**Section 1**). Et, dans un deuxième temps, d'expliquer les différents concepts de stress qui ont été découverts (**Section 2**). Dans un troisième temps, il faut savoir que le stress en lui-même n'est pas dans un état figé et les troubles psychologiques en lien avec le monde du travail comportent des évolutions (**Section 3**). Le stress peut être, aussi, la conséquence d'un trouble psychologique particulier ; par exemple, lors de la survenance d'une dépression ou d'une anxiété, le syndrome de stress peut apparaître. Les connaissances des mécanismes des troubles psychologiques peuvent apporter un intérêt aux juristes pour les qualifications juridiques. Quant aux professionnels de la prévention, il peut leur permettre de mieux gérer des troubles psychologiques en organisant différemment un poste de travail ou en informant sur les situations de travail à risque. De même, pour les représentants du personnel et les travailleurs, la maîtrise du processus de stress psychologique peut apporter des moyens pour détecter et d'organiser une protection adaptée aux besoins. Il ne faut surtout pas surajouter les mesures non nécessaires qui risquent de générer des effets de bord et d'aggraver la situation. Par exemple pour protéger les salariés des risques psychosociaux, on serait tenté de charger les travailleurs de

¹⁴³ Axe Hypotalamo-hypophyso-surrénalien (HHS) : C'est le cycle d'activation des différents organes et glandes du corps qui correspond au processus de stress.

procédures contraignantes individuellement (par exemple, ne pas parler à certaines personnes, ne pas se trouver dans certaines zones de l'entreprise). La protection collective doit primer sur la protection individuelle.

Section 1 — La définition médicale et biologique du stress

Le mot stress est utilisé dans bon nombre de domaine (physique, chimie, biologie, médicale, sociale, financier..), la partie qui nous intéresse est le domaine médical et social : c'est-à-dire dans les relations de l'homme au travail avec ses environnements et les conséquences sur son métabolisme et notamment les effets sur son psychisme.

Les chercheurs ont découvert que les troubles psychologiques sont des effets dus au stress et sources de stress, ils affectent notre physiologie et détruisent notre corps (**Section 1.1**). Le stress est un mécanisme qui existe chez tous les mammifères. Chez l'homme, les chercheurs ont intégré d'autres concepts et apportent des évolutions à la matière (**Section 1.2**). Les médias attribuent au stress le nom de « mal moderne ».

Section 1.1 — L'impact du stress sur le corps.

Les professionnels de la santé connaissent les effets du stress, même le profane ressent un *désagrément ou un gêne* lors d'une survenance d'un stress ; un signe qui ne trompe pas. Alors que les conséquences néfastes de stress prolongés ont agi sur notre corps, l'homme ne reconnaît que le désagrément de l'affection. Dès lors, on peut légitimement se poser la question de la réalité des atteintes sur le corps à la suite d'un stress. Est-ce que le stress détruit réellement notre corps ? Dans un reportage diffusé sur France 5¹⁴⁴ qui s'intitule « Le Stress, portrait d'un tueur », le professeur, Robert Sapolsky¹⁴⁵, de l'Université de Stanford explique que la compréhension des mécanismes de fonctionnement du stress nous permettra de le combattre efficacement et diminuer ses impacts sur notre santé. L'objectif visé par le professeur Robert Sapolsky n'a rien d'extraordinaire en soi.

¹⁴⁴ Diffusion du 24 juin 2009 sur France 5 : Le Stress, portrait d'un tueur.

¹⁴⁵ Robert Sapolsky Professeur en biologie, en neurosciences et neurochirurgie de l'Université de Standford, Californie, USA.

L'Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail a donné la définition suivante : *Le stress¹⁴⁶ est ressenti lorsqu'un déséquilibre est perçu entre ce qui est exigé de la personne et les ressources dont elle dispose pour répondre à ces exigences.*

L'OMS prévoyait déjà dans sa Constitution la démarche à atteindre (La santé est un état de complet bien-être physique, mentale et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité). Nous savons tous que notre corps contient de l'ADN¹⁴⁷ (Acide Désoxyribose Nucléique), c'est un composant essentiel de la vie qui fait partie de notre être, de nos organes et de nos cellules ; on peut le comparer à un microprocesseur central qui participe à la régulation de notre vie intérieure et extérieure. Les découvertes récentes au niveau de la biologie ont permis de mieux comprendre les mécanismes de l'adaptation au moment de stress. Les chercheurs ont découvert que les patients atteints de troubles de dépressions ont les ADN qui n'ont pas une « longueur normale » (**1.1.1**), et sont donc mesurables (**1.1.2**). Il semblerait que la longueur des ADN ait un impact sur l'espérance de vie et sur l'état de santé des salariés et travailleurs.

¹⁴⁶ https://osha.europa.eu/fr/topics/stress/definitions_and_causes

¹⁴⁷ La première publication sur la découverte de la molécule ADN a été faite dans la revue Nature du 25 avril 1953 par Watson et Crick, <http://www.nature.com/nature/dna50/watsoncrick.pdf>.

1.1.1 - Les patients atteints de dépression n'ont pas les ADN de longueurs normales.

Les résultats des recherches¹⁴⁸ sur l'impact du stress sur le corps ont montré que les parties de l'ADN qui sont touchées par le stress sont les extrémités des ADN, ils ont été confirmées par plusieurs chercheurs¹⁴⁹ : Ces zones particulières sont appelées des **télomères**¹⁵⁰. On pourrait se demander l'intérêt de traiter un sujet sur les ADN dans une matière de droit. Cet intérêt peut être porté sur le mode de preuve que les parties pourraient invoquer pour argumenter sur l'état de santé d'un travailleur. Pourtant, le Conseil d'Etat, dans son arrêt¹⁵¹ du 9 octobre 2002 estime qu'aux termes de l'article L. 241-2 du code du travail (articles L.4622-2 et suivants CT): « *Les services médicaux du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de " médecins du travail " et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs* » ; « que les médecins du travail disposent de plusieurs éléments d'ordre **génétique**, comportemental ou historique pour apprécier les risques particuliers que courent individuellement les salariés à être exposés ..» ; de ce qui précède et en vertu des dispositions de l'article R.4412-44 du code du travail : « *Un **travailleur** ne peut être affecté à des travaux l'exposant à des agents chimiques dangereux très toxiques, toxiques, nocifs, corrosifs, irritants, sensibilisants, cancérogènes, mutagènes et toxiques de catégorie 3 pour la reproduction ainsi qu'aux agents cancérogènes mutagènes et toxiques pour la reproduction définis à l'article R. 4412-60 que s'il a fait l'objet d'un examen*

¹⁴⁸Stress appraisals and cellular aging: A key role for anticipatory threat in the relationship between psychological stress and telomere length, Aoife O'Donovan et al., Université de la Californie, <http://odonovanlab.ucsf.edu/sites/odonovanlab.ucsf.edu/files/wysiwyg/ODonovan%20et%20a%20BBI%202012a.pdf>

¹⁴⁹ Marie-France Marin et Robert Paul Juster, Génétique et le stress : y a-t-il un lien ?, Mammouth Magazine, n°9, janvier 2011, http://www.stresshomain.ca/documents/pdf/Mammouth%20Magazine/Mammouth_vol9_FR.pdf.

¹⁵⁰ Terme provenant du grec telos (fin) et meros (partie) qui représente les extrémités des chromosomes.

¹⁵¹ Syndicat national professionnel des médecins du travail : Conseil d'Etat, contentieux n° 231869, 9 oct. 2002

médical préalable par le médecin du travail et si la fiche médicale d'aptitude établie à cette occasion atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux. ». Il appartient donc au médecin du travail de rechercher les signes qui attestent que le travailleur ne court pas de dangers ou risques.

Ni le mot salarié, ni le mot agent ne sont utilisés pour désigner la personne qui travaille. Car l'employeur ou le travailleur non salarié, tel que l'auto-entrepreneur peut se trouver dans un état de stress au même titre qu'un salarié. Même si le phénomène de stress, de dépression, d'épuisement professionnel d'un auto-entrepreneur, d'un employeur ou d'un agriculteur est peu médiatisé, il reste pendant.

Combien d'entre nous se sont un jour posé des questions sur le comportement anormal d'un collègue (agent d'un service public ou qu'un salarié d'une entreprise privé qui s'est trouvé dans un état d'énervement, d'irritabilité ou dans un état de dépression). Parfois, les signes de l'état de détresse ne sont pas toujours perceptibles. Notre limite d'action reste parfois à la porte de ces questions ; notre impuissance devant ces détresses est insurmontable. Cet état de fait démontre notre incapacité d'apprécier si la personne que nous côtoyons régulièrement est dans un état de stress passager, d'un stress chronique ou d'une dépression sévère. Comment peut-on venir en aide à une personne en état de détresse psychologique ou de stress ? Mais encore, devons-nous tous être formés en psychologie pour constater un mal être ? N'existerait-il pas un thermomètre pour le stress, une règle pour le stress ou une jauge pour mesurer l'état dépressif du travailleur ou son état psychologique ? Ce qui nous manquait, à cet instant, est juste un outil qui nous permettrait de mesurer l'état psychologique du travailleur, un « décimètre » ou un stéthoscope pour mesurer le stress : un outil que je qualifierai de « stressomètre ».

1.1.2 – La mesure de la longueur des télomères

L'apport récent (depuis les années 60) de la science dans le domaine de la biologie et plus particulièrement de la génétique a permis d'affirmer qu'il est possible de mesurer les états de souffrances psychologiques, tout du moins la présence d'un état de stress. Hayflick et Moorhead ont publié dans la revue scientifique *Experimental Cell Research* du 15 mai 1961 leur découverte sur la sénescence cellulaire, c'est-à-dire la « mort » cellulaire ; ils ont découvert que les cellules ne se répliquaient qu'un certain nombre de fois, l'expérience « *in vitro* » montrait que les cellules ne pouvaient se diviser qu'une cinquantaine de fois ; ce nombre correspondait à la longueur du télomère des chromosomes de la cellule étudiée. On en conclure que l'espérance de vie est liée à la capacité cellulaire de se diviser. Pour démontrer l'impact du stress sur la longueur de l'ADN, plus spécifiquement sur les extrémités des ADN qu'on appelle « télomère ». Le professeur Thomas Neylan¹⁵² a prélevé des ADN sur 43 personnes (moyenne de 30 ans) atteintes de stress post traumatique dans leur enfance (subi la violence familiale, la violence physique, la violence sexuelle, la négligence et des traumatismes vécus) et des ADN sur 47 personnes saines (témoins) pour démontrer qu'il y a une relation évidente entre la longueur du *télomère* et l'état de stress post traumatique des patients. L'accès à la technique d'analyse d'ADN pour mesurer la longueur des télomères est fondamental pour que le salarié puisse apporter toutes les preuves scientifiques qu'il a à sa disposition. Cette nouvelle technique doit être accessible aux salariés qui souhaitent en bénéficier. Toutefois, ce droit doit être encadré, pourquoi et comment ?

La règle de droit peut limiter la mise en œuvre de cet outil dans une optique d'intérêt général de protection de l'individu. En France, la bioéthique fait partie de l'éthique, c'est-à-dire qu'elle représente l'espace de dialogue qui intéresse le domaine du « moralement acceptable » des pratiques scientifiques de la biologie

¹⁵² Risk of Accelerated Aging Seen in PTSD Patients with Childhood Trauma, Professeur et médecin psychiatre à l'Université de San Francisco en Californie spécialisé dans le stress post traumatique, 2011, <https://www.ucsf.edu/news/2011/04/9776/risk-accelerated-aging-seen-ptsd-patients-childhood-trauma>

et de la médecine. Il est, sans nul doute, vrai qu'il existe des difficultés dans la mise en œuvre des lois sur la bioéthique. Ces lois doivent limiter l'usage de l'analyse du télomère à la seule fin de démontrer l'état de santé du salarié et à sa demande exclusive (sans aucune pression) ou à la demande du médecin du travail. Les demandes des employeurs¹⁵³, outre Atlantique, d'analyser des ADN des salariés avant l'embauche ont connu des évolutions juridiques¹⁵⁴. Aux Etats-Unis, la loi n'interdit pas l'usage des tests génétiques, le Ministère du Travail américain a donné son avis : « *La plupart des groupes d'experts recommande l'interdiction ou une forte restriction sur l'usage des tests génétiques et l'accès aux informations sur le patrimoine génétique en milieu du travail* »¹⁵⁵. Les droits fondamentaux sont les cadres normatifs qui doivent protéger « **l'homme et sa dignité** » face à la mise en œuvre de nouveaux progrès techniques de la science, qui sont en constante évolution. Les restrictions que le législateur pourrait accorder aux tests génétiques sont difficiles à prévoir. Les découvertes récentes¹⁵⁶ sur les ADN vont permettre d'identifier les différentes maladies d'origines génétiques. Les applications de ces découvertes sont nombreuses. On peut constater que souvent, les nouvelles technologies de l'informatique viennent en support aux traitements des informations recueillis. La loi sur la bioéthique vient encadrer les pratiques dans ce domaine afin de tenter de protéger l'homme contre les pratiques qui seraient à la limite de la normalité. L'exemple des recherches sur le clonage reste l'une des exceptions que le législateur « tolère » dans le domaine de la manipulation génétique, mais encore, ces recherches sont encadrées par la loi. En France, la vente des produits du corps n'est pas, aujourd'hui, une pratique moralement acceptable. La France a ratifié¹⁵⁷ la Convention d'Oviedo du 4 avril 1997 sur les droits de l'homme et la biomédecine. Le *Comité consultatif national d'éthique* pour les sciences de la vie et de la santé

¹⁵³ Claire Andre et Manuel Velasquez, *Read My Genes: Genetic Screening in the Workplace*, Université de Santa Clara, Californie, 1991, <http://www.scu.edu/ethics/publications/iie/v4n2/genes.html>.

¹⁵⁴ *Genetic Information and the Workplace*, Department of Labor (Ministère du travail), 1998, <http://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/herman/reports/genetics.htm>.

¹⁵⁵ « Thus, most expert groups recommend prohibiting or severely restricting the use of genetic testing and access to genetic information in the workplace. », <http://www.dol.gov/dol/aboutdol/history/herman/reports/genetics.htm>.

¹⁵⁶ La cartographie complète du génome humain a été établie en 2003 par le consortium international (composé de scientifiques d'Allemagne, de Chine, des Etats-Unis, de France, du Japon et du Royaume-Uni.)

¹⁵⁷ Chapitre premier, principes généraux du code de santé publique, édition 2013, Dalloz ; La France a signé le 4 avril 1997 la convention et l'a ratifié le 13 décembre 2011, <http://conventions.coe.int>, Conseil de l'Europe.

(CCNE) créé par le décret du 23 février 1983 donne des avis sur la valeur « morale, juste et acceptable » sur les recherches de la biomédecine¹⁵⁸. En effet, le comité jouit d'une indépendance totale dans ses décisions et les avis d'éthiques relatifs aux domaines de la biologie, de la médecine et de la santé. Pourtant, la question spécifique sur les potentiels atteints des analyses sur le télomère n'est pas posée et n'est pas encore soumise aux avis du CCNE. Toutefois, le comité a déjà traité des sujets sur l'ADN, notamment dans son avis n° 25 du 24 juin 1991 relatif aux problèmes des banques de l'ADN, les banques de cellules et l'informatisation des données, puis dans son avis n°17 du 15 décembre 1989 relatif aux techniques des empreintes génétiques. Le télomère n'est pas codant, c'est une zone de l'ADN qui ne contient pas d'information telle que la couleur des yeux ou d'un problème de malformation, comme le *bec de lièvre* qui est visible physiquement ; d'autres maladies telle que la leucémie peuvent être dues à un problème génétique et ne sont pas visibles aux non professionnels de la santé. Au premier abord, le télomère rentrerait dans le cadre des textes qui régissent les tests génétiques, notamment des règles issues des lois¹⁵⁹ sur la bioéthique de 1994. Ce constat se déduit du fait que les empreintes génétiques¹⁶⁰ sont des représentations des zones d'ADN non codant comme le télomère. Cette similitude reste unique, car les empreintes génétiques sont le résultat d'une analyse génétique qui caractérise l'identité d'un individu ou la quasi unicité du patrimoine génétique d'un individu. On peut presque dire que chaque individu a une empreinte génétique unique qui lui est propre. Tandis que le télomère est, au contraire, similaire dans tous les chromosomes de tous les êtres humains. Cette zone du chromosome est semblable dans sa constitution (chaîne composée d'éléments de bases : les nucléotides¹⁶¹ identifiés par les lettres A, T, C, G) de chaîne identique (TTAGG) dont la longueur est de l'ordre de 3000 bases à 20 000 bases. A chaque fois qu'une cellule se réplique le télomère

¹⁵⁸ Le composé « bio/médecine » entend traduire une volonté de lier la médecine avec les techniques offertes par la biologie, Brigitte Feuillet-Le Mintier, L'essentiel de la bioéthique et du droit de la biomédecine, p.25.

¹⁵⁹ La loi sur la bioéthique est composée de 3 lois : (1) loi n° 94-653 du 29 juillet 1994 relative au respect du corps humain ; (2) loi n° 94-654 du 29 juillet 1994 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 ; (3) loi n° 94-548 du 1^{er} juillet 1994 relative au traitement de données nominatives ayant pour fin la recherche dans le domaine de la santé et modifiant la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

¹⁶⁰ L'expression profile génétique est équivalente.

¹⁶¹ Les nucléotides composant l'ADN : Adénine, Thymine, Cytosine, Guanine

se raccourcit. Cette « constance » qui caractérise cette zone spécifique du chromosome présente un intérêt particulier par rapport à la détermination de certaines maladies liées à la longueur du télomère telle que le stress, les risques cardio-vasculaire et, par conséquence l'espérance de vie ; plus le télomère est court (naturellement après plusieurs divisions cellulaires) plus l'espérance de vie de la cellule est diminuée. Ainsi, la détermination des longueurs des télomères rentrerait dans le champ d'application de la loi sur la bioéthique. L'article 12 de la convention d'Aviedo (1994) dispose «qu'il ne pourra être procédé à des tests prédictifs de maladies génétiques ou permettant soit d'identifier le sujet comme porteur d'un gène responsable d'une maladie soit de détecter une prédisposition ou une susceptibilité génétique à une maladie qu'à des fins médicales ou de recherche médicale, et sous réserve d'un conseil génétique approprié.». De même, le comité des ministres au Conseil de l'Europe a adopté le 10 février 1992 la recommandation n° R (92) 1f¹⁶², dans laquelle il définit l'analyse de l'ADN comme *tout procédé susceptible d'être utilisé pour l'analyse de l'ADN, qui constitue le matériel génétique de base de l'homme et des autres êtres vivants*. Les différents textes (Comité de bioéthique¹⁶³ au Conseil de l'Europe ; Comité consultatif national d'éthique en France ; Comité international de bioéthique de Unesco ; Ethical, Legal Social Issues de l'OMS) qui régissent le domaine des traitements des tests d'ADN à des fins médicales prescrivent des informations préalable avant les recherches de gènes « malades » d'un patient ; *a contrario* des tests d'ADN à des fins judiciaires et d'infractions pénales ne reçoivent pas de précautions particulières sur l'impact des résultats. L'article 4 de la loi n° 2004-600 du 16 août 2004 a modifié le code de santé publique et le code civil ; l'article L.1131-1¹⁶⁴ du code de santé publique renvoie à l'article 16-10 et suivants du code civil pour la détermination des conditions nécessaires pour pouvoir réaliser des tests génétiques ; ces articles prévoient que les examens ne peuvent être entrepris que dans le cadre d'une recherche scientifique ou à des fins médicales.

¹⁶² Recommandation du Comité des ministres au Conseil de l'Europe relative à l'utilisation des analyses des ADN pour le système de justice pénale.

¹⁶³ Depuis le 1^{er} janvier 2012 le Comité de bioéthique a été créé pour s'occuper des tâches qui étaient assignées au Comité directeur pour la bioéthique depuis 1992, ces comités sont sous l'autorité du Comité des Ministres.

¹⁶⁴ L'examen des caractéristiques génétiques d'une personne ou son identification par empreintes génétiques sont régis par les dispositions du chapitre III du titre Ier du livre Ier du code civil et par les dispositions du présent titre, sans préjudice des dispositions du titre II du présent livre.

Dans le cadre de notre recherche, le régime applicable pour les examens des télomères rentre dans le cadre des examens des ADN définis par l'article L.1131-1 du code de santé publique qui dispose que « *l'examen des caractéristiques génétiques [..] sont régis par le chapitre III du titre Ier du livre Ier du code civil* ». Cependant, la multiplicité de laboratoires d'analyses de biologie vendant les prestations depuis des sites internet rend accessible à tous les citoyens les informations relatives aux ADN. Pour limiter le nombre, fournir une qualité de services et préserver le droit des patients, le législateur s'est doté d'un article (L.1131-3 du code de santé publique) de loi qui garantit les résultats des examens des laboratoires, en posant en principe que nul ne peut se livrer à des examens des patrimoines génétiques s'il n'a pas reçu les agréments de l'état ou des organismes¹⁶⁵ qui sont missionnés à cet effet. La loi sur la bioéthique encadre les tests sur les ADN en se fondant sur les principes des droits fondamentaux (dignité de la personne humaine, convention sur la sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la protection des personnes à l'égard des traitements automatisés des données). En effet, la loi n'autorise les examens génétiques que lorsqu'il y a une utilité clinique et que la personne a émis le souhait¹⁶⁶. Cette interdiction comporte des exceptions ; dans le cadre de recherche d'identification des personnes décédées ou pour des recherches de preuves dans une procédure judiciaire¹⁶⁷, l'obligation de consentement n'est pas toujours nécessaire. On peut en conclure que les examens des télomères peuvent être réalisés lorsque les informations appropriées sont données, le consentement écrit est réalisé et la communication du résultat est faite par un praticien agréé. Comment peut-on déterminer la longueur des télomères afin de diagnostiquer les troubles psychologiques ?

¹⁶⁵ En France c'est l'agence de la biomédecine qui est mandatée pour délivrer les agréments aux laboratoires d'analyses.

¹⁶⁶ Arrêté du 27 mai 2013 définissant les règles de bonnes pratiques applicables à l'examen des caractéristiques génétiques d'une personne à des fins médicales.

¹⁶⁷ L'article 16-11 du code civil.

1.1.1– La détermination de la longueur des télomères

L'un des problèmes rencontrés par les travailleurs atteints de troubles psychologiques est l'apport de la preuve que la souffrance morale a un lien avec le travail. Souvent, l'argument récurrent de l'intimé est que : « oui mais c'est parce que le médecin a été conciliant », cette conception de pensée n'est pas futile et ne relève pas d'une imagination fertile. Ce type de propos a été tenu durant une audience publique au tribunal de Marseille. Hélas, la magistrate n'était pas la seule à tenir ce même langage ; lors d'une réunion (2010), des salariés d'une entreprise publique avaient affirmé que certains collègues profitaient de la légèreté de certains médecins pour obtenir des arrêts maladies afin de ne pas travailler. Pourtant, j'ai connu aussi des travailleurs qui ne voulaient pas que leur médecin traitant leur prescrive des arrêts maladies, parce qu'ils estiment que leurs absences causeraient de préjudices à l'entreprise. Peut-être qu'il existe une réalité dans toutes ces affirmations, pour autant, peut-on accuser le médecin d'avoir commis un forfait parce qu'il a prescrit d'un côté un arrêt maladie et de l'autre non ? Dans le *nouvel observateur* du 18 novembre 2011, Jean Emard¹⁶⁸ explique comment il a obtenu 3 semaines d'arrêt maladie alors qu'il était totalement en pleine forme. Dans le cas d'espèce, il avait simulé une dépression (d'après ses dires, c'est l'option qu'il a choisie) pour obtenir les 3 semaines d'arrêts. Jean Emard ajoute que devant le médecin il faut inventer « une histoire à faire chialer dans les chaumières », faire des grimaces ; il faut choisir la souffrance selon les besoins en nombre de jours d'arrêts maladie. On voit que pour un certain nombre de salariés, les jeux de dupes sont des pratiques quotidiennes pour bénéficier, indûment, des jours de repos. Que l'état de santé du salarié soit réellement dépressif ou non, l'apport de l'analyse du profile d'ADN va permettre au médecin d'apprécier la réalité sur l'état de santé. Comment Jean Emard (dans sa fraude) va-t-il raccourcir ses télomères pour que le médecin lui diagnostique un trouble de dépressions ? Car l'état de l'ADN est à l'image de

¹⁶⁸ Pseudo utilisé par l'auteur pour publier le texte sur « comment j'ai obtenu 3 semaines d'arrêt maladie sans être malade », cet auteur est parrainé par madame Aude Baron, rédactrice en chef à Plus ; suite page suivante <http://leplus.nouvelobs.com/contribution/215137-comment-j-ai-obtenu-3-semaines-d-arret-maladie-sans-etre-malade.html>

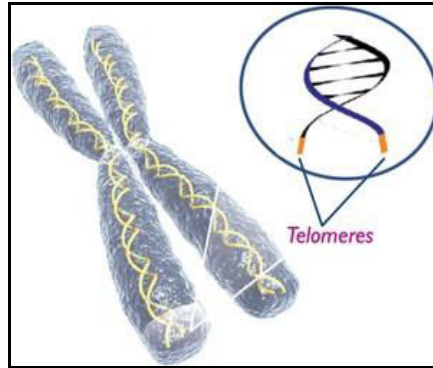
l'état de santé du salarié ; il est sensible aux taux d'hormones qui sont présents dans le corps ; la quantité hormonale présente correspond à une activation du processus Hypothalamo-hypophyso-surrénalien (cerveau-rein) lorsque le salarié est confronté à une situation difficile. Les progrès techniques nous aident à diagnostiquer les pathologies compliquées par la détermination des quantités d'hormones dans le corps ou d'un état d'un chromosome. La preuve des atteintes des troubles psychologiques est l'un des éléments qu'il est « difficile » d'apporter en raison des connaissances des intervenants (salariés, délégués, juristes, etc.) dans le domaine de la psychologie. Les progrès de la science (ADN, analyse biologique, échelle de mesure des troubles psychologiques) apportent d'autres modes de « preuves objectives », des atteints de troubles psychologiques. La difficulté majeure que rencontrent les travailleurs dans les litiges qui les opposent à leur employeur, à la sécurité sociale ou aux tiers est la reconnaissance d'un niveau de gravité de leur état psychique ou neuropsychique ou d'un **taux IPP¹⁶⁹** plus important que la sécurité sociale a attribué. Car, les taux d'incapacité partiel permanent ou d'incapacité total permanent influent sur les prestations indemnitaires de la sécurité sociale. Par ailleurs, le salarié peut, selon la gravité des événements, obtenir des indemnités pour les préjudices qu'il a subis. Pour ce faire, les professionnels de la psychologie se basent sur les méthodes d'évaluations scientifiques qui sont reconnues par l'ensemble des praticiens. Il existe de nombreux outils qui permettent de mesurer l'état psychologique d'un travailleur. Aujourd'hui, la science a ouvert une nouvelle voie sur les nouvelles méthodes pour diagnostiquer un état psychologique dégradé, cette méthode offre la possibilité de mesurer la longueur des télomères avec beaucoup de précisions. La société « Life Length¹⁷⁰ » située à Madrid propose, à partir d'un tissu prélevé à l'aide d'un écouvillon à l'intérieur de la bouche ou d'un prélèvement sanguin, de mesurer la longueur des télomères pour 500€, une somme accessible à la majorité des citoyens européens. Il existe de nombreuses sociétés¹⁷¹ qui proposent des services relatifs à la cartographie des gènes d'un individu. Les

¹⁶⁹IPP : Incapacité Partielle Permanente

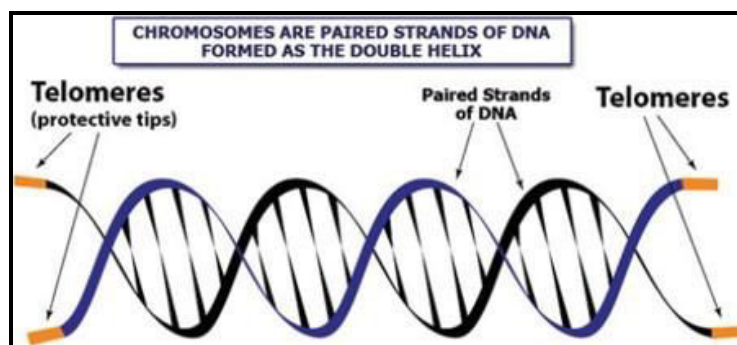
¹⁷⁰ [Http://www.lifelength.com/fr/index2.html](http://www.lifelength.com/fr/index2.html), à Madrid en Espagne. La méthode utilisée est la technique Quantitative-Fluorescence in situ Hybridation (Q-Fish) qui permet de mesurer la longueur des télomères avec une grande précision.

¹⁷¹ Projet de loi relatif à la bioéthique, examen des articles par le sénat, <http://www.senat.fr/rap/110-388/110-3884.html>

analyses des télomères ne sont pas les seuls types de marqueurs biologiques qui permettent de connaître l'état de stress du travailleur, une analyse biologique du taux de cortisone et notamment des taux des glucocorticoïdes (cortisone, hydrocortisone, prednisone) peut donner aussi le niveau de stress du travailleur.



Les télomères (TTAGGG), durant la phase de duplication (métaphase), constituent les extrémités des chromosomes. ©DR



ADN ©DR

L'introduction de l'ADN ou d'un élément de l'ADN dans une procédure contentieuse comme élément de preuve peut rencontrer un obstacle majeur. Comme on a pu le voir (supra, 1.1.1) la loi interdit certains actes touchant les produits du corps humain, notamment dans certains aspects de manipulations des ADN ; par exemple, la réalisation des tests génétiques par une entreprise dans un but de discriminer des personnes présentant un gène spécifique (gène sensible à l'apparition d'une maladie ou d'un gène constatant la présence d'une humeur) : c'est la loi sur la bioéthique¹⁷² qui va régir les pratiques dans le domaine de la manipulation génétique. La bioéthique s'est invitée dans le domaine de la science des « chromosomes », afin d'éviter des pratiques qui ne seraient pas moralement en adéquation avec la culture et les mœurs de la

¹⁷² Bioéthique (bio : vivant ; éthique : morale) : C'est une branche de l'éthique qui étudie les problèmes (moraux) qui peuvent apparaître à la suite des recherches, des applications biologiques et médicales.

société ; le législateur a émis des interdictions sur certaines manipulations abusives des chromosomes. Cette avancée technique pourrait permettre de faire la prévention des risques qui sont liés aux stress et dans une large mesure de désengager ou engager la responsabilité de l'employeur ou d'un tiers. Aborder le domaine de la biotechnologie porte un intérêt particulier pour la démonstration de l'atteinte du stress en milieu du travail. La biotechnologie démontre que la souffrance psychologique est mesurable et qu'elle ne comporte pas qu'un **aspect subjectif** du diagnostic mais aussi un **aspect objectif** ; puisqu'on peut déterminer, par l'intermédiaire de la longueur de l'ADN, si le patient présente ou pas un trouble psychologique. Dans le domaine de l'emploi, si l'objectif de l'analyse de l'ADN n'a pas pour objectif de discriminer le postulant, ce test devrait être autorisé. C'est en ce sens que dans le rapport¹⁷³ n°46 du 30 octobre 1995, page 32, le comité consultatif national d'éthique (CCNE) a rendu son rapport sur la « génétique et médecine : de la prédiction à la prévention ». Le CCNE rappelle que l'employeur a une obligation générale relative à la santé et la sécurité des travailleurs. Mais cette obligation ne peut lui autoriser à dépister les prévisions d'une maladie par l'intermédiaire des tests génétiques « *l'utilisation de tests de diagnostic présymptomatique ou probabiliste ne devrait donc, en principe, pas être autorisée.* ». Selon le rapport, les tests génétiques avant l'embauche sont à proscrire, par contre ils peuvent être réalisés après lorsque le médecin du travail constate qu'il y a un risque grave pour la santé du travailleur. En se fondant sur l'article R.4624-25 du code du travail, le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires pour déterminer l'aptitude du travailleur sur le poste de travail qu'il occupe ou va occuper.

Afin de confirmer la théorie du lien qui existe entre la dépression (ou stress) et la longueur de chromosomes de l'homme, des études¹⁷⁴ comparant les personnes atteintes de troubles psychologiques et les personnes saines doivent être réalisées. Il faut faire une distinction entre la dépression et le stress, même si les deux troubles ont des liens très forts entre eux, c'est-à-dire que le stress prolongé peut provoquer une dépression et qu'une dépression peut générer le

¹⁷³<http://www.ccne-ethique.fr/fr/publications/avis-et-recommandations-sur-genetique-et-medecine-de-la-prediction-la-prevention#.VWbP50Y6nK8>

¹⁷⁴ Recherches menées par Madame O'Donovan de l'Université de la Californie (UCSF), <http://profiles.ucsf.edu/aoife.odonovan>

stress. Des chercheurs¹⁷⁵ ont publié des résultats de recherches sur le lien entre l'état dépressif et la longueur des télomères des patients. Ces résultats sont publiés dans la revue *Biological Psychiatry* et s'intitule « Short Telomeres in Depression and the General Population Are Associated with a Hypocortisolemic State ». D'après l'un des chercheurs, M. Mikael Wigren, les découvertes suggèrent que le stress joue un rôle important dans la dépression, puisque les télomères étaient particulièrement courts chez les patients présentant un axe hypothalamo-hypophysaire-surrénalien sensible. Cet axe représente un processus de régulation du stress qui est déclenché à chaque fois qu'un événement traumatisant survient. Pour mieux décrire ce phénomène complexe, le docteur Hans Selye a découpé cette réaction en plusieurs phases.

1.2 Le stress chez l'homme

Le stress est une réaction normale chez l'homme, il est la substance même de l'existence de l'homme. En effet, l'homme est en permanence stressé, il vit et évolue dans un environnement qui change constamment. L'environnement est un facteur de stress ; lorsqu'on regarde la mer, on est alors envahi par des émotions. Ces sensations sont des réactions de stress ; elles peuvent avoir pour conséquences des réactions de bien-être ou de mal-être. Bien que le sujet de la recherche s'oriente vers l'aspect de l'état de *distress* (mal-être), il faut remarquer que le côté bien-être (*eustress*) de la réaction n'est pas abordé par la recherche. Par ailleurs, les partenaires sociaux au niveau européen n'ont pas adopté dans leur accord-cadre sur le stress, le « bon » stress.

Section 2 — Les différents concepts ou modèles de stress

Les progrès réalisés dans le domaine de la psychologie ont permis de mieux comprendre les pathologies nées de plusieurs facteurs de stress qui ont été considérées comme une faiblesse de l'homme. En un siècle, les apports des connaissances sur les troubles dus aux stress se sont accumulés. La plupart se

¹⁷⁵ Chercheurs de l'Université d'Umeå en Suède

demande si le stress n'est qu'une vue subjective de notre souffrance où il existe une part d'objectivité ; c'est-à-dire est-ce qu'on peut le quantifier ou le mesurer ? Selon le magistrat JL Crozafon « l'employeur ne peut imposer au salarié des conditions de travail portant atteinte à sa santé physique et mentale, et ce, alors-même que les déficiences psychiques sont plus difficiles à évaluer. »¹⁷⁶. Cette difficulté soulevée par le magistrat reflète la pensée de la population d'aujourd'hui.

Bon nombre de personnes, *moyennement raisonnables*, estiment que le domaine de la psychologie n'est pas mesurable ; en un sens, un problème individuel que seul, celui qui en souffre peut évaluer. Dès lors, peut-on mesurer le stress ? S'il est mesurable, comment peut-on le faire ? Des chercheurs, professeurs et docteurs se sont penchés sur le problème et il apparaîtrait que le stress fait partie des domaines de recherches de la psychologie/psychiatrie et juridique. Avant que le docteur Hans SELYE découvrait que le stress est une adaptation du corps face aux « agents stresseurs ». Walter Bradford Cannon¹⁷⁷ avait émis, vers 1911-1930, une autre théorie, celle de la réaction binaire physiologique qui modifie l'homéostasie (humeur normale) de l'homme devant la peur. Cannon a inventé l'expression « Fight or Flight » pour exprimer la dualité de sa théorie, qui signifie « Combattre ou Fuir ». En effet, selon ses observations, il n'existe que 2 réactions possibles face aux stimuli : Combattre ou fuir. Ce modèle cause-effet ou stimulus-réaction ne satisfait pas Hans Selye ; car il existe d'autres réponses possibles. Il a proposé des extensions de la théorie de Cannon en ajoutant la résistance et l'épuisement. Le modèle cause-effet englobe le syndrome local d'adaptation (1) et le syndrome général d'adaptation (2). Enfin, ce modèle cause-effet ne convainc pas d'autres spécialistes qui estiment que ce concept est trop linéaire et proposent un nouveau modèle qu'ils nomment « transactionnel » (3).

¹⁷⁶ <http://www.legavox.fr/blog/crozafon-jean-luc/souffrance-travail-14128.pdf>

¹⁷⁷ Physiologiste américain et professeur à l'université de Harvard (1871-1945), né à Prairie de chien dans le Wisconsin aux États-Unis. <http://hms.harvard.edu/departments/medical-education/student-services/academic-societies-hms/walter-bradford-cannon-society/walter-bradford-cannon>

2.1 - Le modèle cause-effet et le syndrome local d'adaptation.

Il est appelé aussi le syndrome spécifique, parce que la réponse est spécifique à un stress et les exemples les plus marquants sont les tests cutanés pour détecter les allergies ; en présence d'un produit allergique sur la peau, des éruptions cutanées deviennent visibles et permettent d'identifier l'élément allergène. Cette réaction correspond à une adaptation locale du stress qui lui est propre. Toutefois, il faut prendre quelques précautions relatives à l'interprétation du type de symptôme ; plusieurs maladies peuvent avoir les mêmes symptômes. Par exemple la grippe génère une augmentation de la température, de même qu'une infection généralisée a aussi un effet sur une augmentation de la température : les causes de l'élévation de la température ne sont pas les mêmes, par contre l'effet est identique. Cette augmentation est due à la réaction de défenses immunitaires ; c'est le syndrome général d'adaptation non spécifique. Il peut exister en même temps des réactions spécifiques et non spécifiques d'une maladie ; cela peut, alors, rendre difficile la lisibilité du diagnostic.

2.2 - Le modèle d'adaptation

Selon la découverte du docteur SELYE, le stress est un syndrome général d'adaptation (SGA¹⁷⁸) qui peut être scindé en trois phases : La réaction (2.2.1), la résistance (2.2.2) et l'épuisement (2.2.3). Cette modélisation semble être linéaire, car elle suppose un état statique de l'individu alors que bien souvent il existe une évolution constante de l'environnement et des situations de travail.

¹⁷⁸ Conférence au Collège de France, 1950.

2.2.1 La phase de réaction ou d'alarme

Cette phase se caractérise par les réactions propres de chaque individu face à un évènement. L'homme réagit face à ces évènements (danger, menace, toucher, bruit) selon son éducation, ses expériences et ses sensibilités ; il réagit, tout simplement, selon ses propres qualités individuelles. Cet état prépare l'organisme à réagir devant ces phénomènes, l'expression « prendre ses jambes à son cou » décrit la réaction d'un homme face à un danger. C'est-à-dire que durant cette phase, l'individu a réussi à surmonter le danger, l'effet est court. On peut remarquer que cette phase correspond au concept de Cannon. Le résultat physiologique de cette alarme est la sécrétion d'adrénaline, le cœur et la ventilation (oxygénation) s'accélèrent ; elle provoque l'augmentation du flux sanguin pour alimenter les différents organes (muscles, cerveau, etc.). Cette phase s'éteint lorsque l'agression disparaît. Comme toute blessure physique visible, la blessure intérieure de l'organisme peut laisser lui aussi une trace sous différentes formes. Comme par exemple lors d'une invasion du corps par des microbes ou des virus, le système immunitaire met en place un système de défense. Le processus de protection pour l'éradication des microbes et virus laisse derrière lui un ensemble de mémoires qui permettra de reconnaître les microbes et virus qui ont été phagocytés par le système de défense.

Dans l'exemple cité le corps ne subit, en général, aucune trace visible à l'œil nu. Pourtant, des modifications sont bien présentes en raison des apports supplémentaires par le système immunitaire qui a ajouté une reconnaissance supplémentaire des microbes et virus qui ont été combattus. C'est dans la mise en route des mécanismes d'autorégulation que les organes internes vont tenter de combattre le stress, par la mise en place de l'accélération du cœur, des sécrétions hormonales (telle que l'adrénaline). On peut comprendre aisément que l'activation continue de cette tentative de réguler les agressions risque d'épuiser l'individu. Le corps, devant le phénomène qui se répète, doit s'adapter au phénomène, on se retrouve dès lors dans la « phase d'adaptation ».

2.2.2 La phase de résistance ou d'adaptation

Devant un évènement qui perdure, l'organisme de l'homme va tenter de mobiliser une énergie comparable afin de s'adapter à la situation, il va même accepter une surcharge de travail pour compenser « l'agression ». Durant cette période, les différents organes peuvent subir de graves lésions, telle que l'ulcère de l'estomac qui peut être provoqué par des sécrétions continues d'acides (suc gastrique). Ou encore, l'apparition de l'eczéma, de l'hypertension, l'insomnie, [...] les réactions temporaires, peuvent exister. Si la réparation des lésions bénignes et le processus de recharges en énergie ne sont pas suffisants pour combattre les agressions alors l'adaptation est défectueuse. Dans certains domaines, et notamment dans celui de la psychologie, on attribuera au phénomène par lequel une personne possède la capacité d'affronter les dangers et de récupérer physiquement ou psychologiquement, la résilience. Dans le domaine du travail, de plus en plus de salariés se retrouvent confrontés aux phénomènes de stress intenses ; cette situation montre qu'ils ne peuvent plus retrouver l'état résilient. Le mécanisme de recharge correspond à une période d'absence d'agent stressant négatif. L'ancien directeur du BIT, Albert Thomas, a vécu une expérience intense au cours de laquelle il était en permanence en stress.¹⁷⁹ : « Albert Thomas, qui leur a conseillé de ne pas poser le problème des réparations lors de la conférence, est **inquiet**. » ; Ou encore lorsqu'il a envoyé la lettre au sociologue Henri Hubert, 4 janvier 1927, AN 94 AP 381, « C'est par le **conflit** et par la **bataille** que l'organisation s'imposera. ».

Rappelons que le SGA a été observé par Hans SELYE en 1925¹⁸⁰ et la première loi votée, pour les *congés de 15 jours* a été promulguée en 1936¹⁸¹ pour que les salariés puissent récupérer. Est-ce qu'il y a une coïncidence entre les 2 évènements ou l'effet de la découverte du professeur H. Selye a influé sur la mise en œuvre de la loi ?

¹⁷⁹ Page 35, Albert Thomas au BIT 1920-1932, par Denis Guérin.

¹⁸⁰ « L'idée du concept de stress et du syndrome général d'adaptation (S.G.A.) m'est venue en 1925, alors que j'étudiais la médecine à l'Université de Prague. », <http://www.ibbtev.be/?Hans-SELYE-et-le-stress>

¹⁸¹ Accords Matignon du 7 juin 1936 entre le Président, la Confédération générale du patronat français (CGPF) et la Confédération générale du travail (CGT). Pour les congés de 15 jours et semaine à 40 heures de travail.

2.2.3 La phase d'épuisement¹⁸² ou burn-out

C'est la phase où le corps ne peut plus tenir, car il a épuisé toute son énergie et n'a pas eu le temps de se recharger. Herbert J. Freudenberger a défini l'épuisement professionnel comme « *un état causé par l'utilisation excessive de son énergie et de ses ressources, qui provoque un sentiment d'avoir échoué, d'être épuisé ou encore d'être exténué.* ». Pour évaluer l'intensité de la souffrance, on utilise le système de référence le plus connu qui est le système de mesure de Maslach *Bun-out Inventory* (MBI)¹⁸³. Selon Maslach, le *burn-out* comporte 3 étapes importantes : *L'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la perte d'accomplissement personnel*. On peut représenter l'épuisement professionnel par l'exemple d'un coureur qui a dépensé toute son énergie après un long parcours, il ralentit, puis s'arrête. Pour qu'il puisse repartir, il faudrait qu'il se recharge (se reposer, s'alimenter). Les conséquences de l'épuisement prolongé sont la fatigue, l'irritabilité, troubles du sommeil, difficulté de concentration, etc. Les symptômes sont nombreux pour caractériser le *burn-out* ; ce concept comporte plusieurs théories plus ou moins divergentes. L'épuisement professionnel¹⁸⁴ est imprégné par 2 théories principales qui sont le **modèle transactionnel** et la **conservation des ressources**. Le SGA n'a pas trouvé de limites dans son champ d'action. Dès lors, le professeur Hans Selye a ajouté dans la liste des maladies de l'adaptation (épuisement), la dépression, notamment la dépression réactionnelle (qui sera traitée plus loin)¹⁸⁵.

2.3 - Le modèle transactionnel et la conservation des ressources

Lazarus et Folkman (1984) ont ajouté une nouvelle dimension du SGA : « le stress c'est une transaction entre l'individu et l'environnement, dans laquelle la situation est évaluée par l'individu comme débordant ses ressources et pouvant

¹⁸² Equivalent à : de décompensation ou de maladie de l'adaptation ou de troubles de l'adaptation ou du burn-out

¹⁸³ Voir Titre I Parti II.

¹⁸⁴ Ruth Wiertz, « Psychiatries et Burn-out », Thèse sur l'épuisement professionnel, Médecine, Lille, 2012

¹⁸⁵ Infra au point 2 section 3.

mettre en danger son bien-être ». Contrairement au modèle de Hans Selye, Lazarus et Folkman estiment qu'il faut prendre en compte aussi la sphère interactionnelle psychologique de l'individu et son environnement. Ce modèle comporte 2 processus : ***l'évaluation cognitive***¹⁸⁶ et le ***Coping***¹⁸⁷.

L'évaluation cognitive¹⁸⁸ est un processus mental continu, selon lequel un individu évalue de *quelle façon* une situation (facteur de stress) particulière peut mettre en danger son bien-être, et *quelles sont* les ressources de *coping* disponibles pour y faire face. Il existe une ***évaluation primaire*** (situation agressive) et ***secondaire*** (situation de ressource disponible). L'évaluation primaire correspond à une situation où l'individu tente de mesurer sa situation face à un événement de stress : pas grave, bien, pas bien. Après cette évaluation, l'individu estime si la situation est dangereuse, un challenge ou une situation qui peut causer des préjudices. L'évaluation secondaire peut aussi être qualifiée de deuxième évaluation car elle peut se dérouler en même temps que la première. Elle consiste à rétablir la situation en cherchant une solution pour supprimer, diminuer l'évènement considéré comme « pas bien » : qu'est-ce que je peux faire pour rétablir la situation, en utilisant mes ressources ?

Il peut exister aussi une influence par rapport aux ressources personnelles (croyances, hardiesse, sensibilité, anxiété) et environnementales (ressources sociales etc.).

Le coping est un ensemble d'efforts cognitifs et comportementaux, constamment changeants, déployés pour gérer des exigences spécifiques internes et / ou externes qui sont évaluées par la personne comme consommant ou excédant ses ressources. Il comporte 2 fonctions : modifier le problème et réguler les émotions : Esquiver une situation insurmontable est un exemple de *coping*. La professeure Esther Greenglass de l'université de York au Canada, en 2001, a proposé un nouveau concept qu'elle appelle le « *coping proactif* » qui consiste en une mobilisation de ressources personnelles et sociales ; ce concept

¹⁸⁶ C'est une évaluation basée sur des tests de types questionnaires : Espace-temps, mémoire, Attention-calcul, langage, praxie. Elle permet de détecter les déficits cognitifs.

La cognition (Larousse): Ensemble des structures et activités psychologiques dont la fonction est la connaissance, par opposition aux domaines de l'affectivité.

¹⁸⁷ Provient du verbe anglais, "to cop with" qui signifie "faire face à"

¹⁸⁸ Théorie proposée par Lazarus et Folkman en 1984.

est similaire à la préparation d'un sportif qui s'apprête à faire son marathon en stockant de l'énergie. Et bien avant de prendre le départ, le coureur doit s'entraîner régulièrement afin d'augmenter son endurance pour gagner la course. Bien que le modèle transactionnel de Lazarus et Folkman soit une référence, un autre modèle a été proposé par le professeur Stevan Hobfoll de l'université de Kent en 1989, pour décrire le *burn-out* : Le modèle de conservation de ressources. Dans sa conception, le principe de déséquilibre entre la demande et les ressources, reste identique pour traduire le stress et le *burn-out*. Selon le professeur Hobfoll, l'individu tente constamment de conserver ses biens (objets, santé, liens sociaux, estime de soi, endurance, etc.) ; la perte d'un bien doit être rééquilibrée par un autre (perte d'emploi, gain au loto). Le *burn-out* de Hobfoll survient lorsque le travailleur s'investisse dans le travail, mais ne reçoit pas les retours qu'il attendait. Dans le *burn-out*, deux principes essentiels ont été dégagés par Hobfoll : l'appréciation de la perte de biens est ressentie plus fortement que le gain d'un bien et la conservation des acquis par des investissements constants des ressources. Les modèles transactionnels et de la conservation des ressources sont des modèles évolutifs du modèle de Hans Selye, car ils comprennent une dimension supplémentaire qui est l'environnement et la prise en compte du dynamisme de l'environnement. Depuis les années 60, les théories¹⁸⁹ sur le *burn-out* ne semblent pas manquer d'inventivité, la matière promet encore des évolutions dans l'avenir. La promotion du *burn-out* en maladie n'est pas encore à l'heure du jour, mais son évolution vers la classification de la maladie semble proche. Les imbrications des troubles de stress, du *burn-out*, de dépression, des anxiétés, de stress post traumatique entre eux ne permettent pas de les délimiter avec précision. On verra dans la section suivante les différentes évolutions possibles des troubles psychologiques précédemment cités.

¹⁸⁹ Harold B. Bradley, inventeur du terme burn-out dans sa publication dans la revue "Crime and Delinquency" du Juillet 1969, sur les traitements sur une population de jeunes délinquants, en anglais 'Community based treatment for young adult offenders'

Section 3 — Les différents troubles psychologiques et leurs évolutions

Le *Burn-out* n'a pas encore intégré la base de données du DSM IV de l'American Psychiatric Association. La classification des maladies de l'OMS comporte une traduction proche de l'épuisement professionnel¹⁹⁰ (Z56¹⁹¹). La classification de *surmenage* semble être l'un des termes les plus proches du burn-out selon l'OMS (cf. CIM 10). Une précision a été ajoutée par la révision canadienne de la CIM 10 – CA -2012 ; l'«*état d'épuisement*», synonyme de *burn-out*, est présent dans l'affection principale intitulée «*Des difficultés liées à l'orientation de son mode de vie*» (Z73). La version anglaise de la CIM 10 – 2008¹⁹² traduit le terme «*surmenage*» par «*burn-out*» ; l'OMS a classé le burn-out dans des troubles en lien avec la sphère privée (Z73) et non dans ceux du domaine du travail (Z56). Comme on a pu voir (cf. section 2), le stress devient pathologique lorsqu'on atteint la 3^{ème} phase du processus du stress et de manière soutenue (phase 1 : Alarme, phase 2 : résistance, phase 3 : épuisement). Les évolutions du stress vers et en cohabitation avec les anxiétés (3.1), la dépression (3.2), le stress post traumatique (3.3) et le TMS (3.4) sont les plus communes.

3.1 – Evolution vers l'anxiété et l'anxiété généralisée ou angoisse

Il faut distinguer l'anxiété¹⁹³ (normale) et l'anxiété généralisée (pathologique), parce qu'elles n'ont pas les mêmes intensités. Il est récurrent qu'une confusion soit faite entre anxiété et angoisse (cf. introduction). *L'anxiété* est une réaction normale et permanente en réponse à des facteurs de stress et de troubles somatoformes¹⁹⁴. Elle est caractérisée par des craintes non fondées (avoir peur

¹⁹⁰ Z56 du CIM 10 : difficultés liées à l'emploi et au chômage ; Z73.0 : *surmenage*.

¹⁹¹ Les maladies sont classées et référencées par 3 à 5 lettres ALPHANUMÉRIQUES et ils peuvent être séparées par un point, par exemple, Z53, Z53.1, Z80.41

¹⁹² CIM 10 Version 2008 ou en anglais (ICD 10) International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems 10th Revision, OMS, <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2008/en#/Z73.0>

¹⁹³ Professeur Jean Philippe Boulenger, CHU Montpellier : L'anxiété est une émotion physiologique qui possède un rôle adaptatif face aux stimuli soudains, inhabituels ou menaçants provenant de l'environnement.

Elle s'exprime dans trois registres : *psychologique, comportemental et somatique*. Qui devient pathologique lorsqu'elle est trop intense, inadaptée, hors de proportion avec ses causes et/ou entraîne un handicap social.

¹⁹⁴ Trouble mental caractérisé par des symptômes physiques évoquant une blessure ou une maladie physique, Wikipédia

des évènements qui n'existent pas), des hypervigilances (attentions excessives qui consistent à écouter tous les bruits, les mouvements) et un sentiment d'attente interminable. On pourrait représenter l'anxiété par une atteinte psychologique (excitation), qui croit dans le temps au niveau de l'intensité ; alors que pour la dépression elle diminue en intensité. Lorsqu'elle évolue en pathologie, l'anxiété était classée dans les symptômes névrotiques (ancien terme) ; en clair, le malade avait conscience de ses comportements anormaux et ne pouvait pas les contrôler. L'exemple d'un salarié qui a peur d'être licencié et qui se pose sans cesse la question : « je vais être licencié » ou « je pourrais être licencié », alors qu'aucun fait ne permet de confirmer la crainte, donne une idée d'un état anxieux généralisé. Le trouble de l'anxiété est classé dans la CIM 10 parmi les troubles névrotiques (F41.1 –F41.9). Le terme *névrose* a pris son ampleur depuis les travaux de Freud, son interprétation a évolué dans le temps et il n'est plus utilisé ou peu (cf. CIM 10). La première définition du mot névrose a été donnée par le docteur William Cullen¹⁹⁵, dans ses travaux pour les étudiants intitulés « Essai sur l'exercice de la médecine à l'usage des étudiants », comme étant une altération du système nerveux. Jean Laplanche et Jean-Bernard Pontalis ont proposé une définition du mot névrose en 1967, comme étant une « *Affection psychogène où les symptômes sont l'expérience symbolique d'un conflit psychique trouvant ses racines dans l'histoire infantile du sujet et constituant des compromis entre le désir et la défense* ». L'avènement du DSM III (1980) a fait éclater les classements de troubles névrotiques en les dispersant dans 4 catégories : troubles anxieux, troubles somatoformes, troubles dissociatifs et troubles psychosexuels. Les troubles anxieux rassemblent l'ensemble des troubles à base d'anxiété, par exemple, les troubles obsessionnels compulsifs, troubles anxieux généralisés (**TAG**). L'ancien terme « angoisse » est équivalent aux troubles anxieux généralisés, le mot est encore très utilisé par la population française, même dans le langage juridique. Il reste encore quelques vestiges du mot angoisse dans la CIM 10 tel que les « *troubles d'angoisse de la séparation de l'enfant* ». L'arrêt de la Cour de cassation du 11 mai 2010 donne des éléments

¹⁹⁵ Médecin britannique, né le 15 avril 1710 et décède le 5 février 1790.

importants pour bénéficier des indemnités de préjudices d'anxiété¹⁹⁶, «*les salariés [...] se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et étaient amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette **angoisse** ; qu'elle a ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice spécifique **d'anxiété** et légalement justifié sa décision ;* ». D'après les commentaires de l'arrêt, deux éléments fondamentaux peuvent ressortir ; un trouble psychologique **angoisse ou anxiété** et le caractère **d'inquiétude permanente** qu'il faut prendre en compte. De même, le terme angoisse intègre le caractère permanent du trouble psychologique. Quant à l'anxiété, elle devient pathologique lorsqu'elle a un caractère permanent. Afin d'être à jour et d'éviter les confusions dans la qualification juridique et médicale, le terme « angoisse » doit être abandonné en faveur du mot « troubles anxieux généralisés » (TAG). Parallèlement au stress qui nécessite une impossibilité d'adaptation pour devenir pathogène ; tandis que l'anxiété elle, n'est pas pathologique s'il n'y pas le caractère permanent. De ce fait, le trouble d'anxiété ne rentre pas dans le critère indemnisable de la jurisprudence actuelle. L'anxiété n'est pas définie comme une dépression et inversement. Il existe des différences dans les déterminants psychologiques entre les deux affects¹⁹⁷.

3.2 – Evolution vers la dépression

La dépression est un changement émotionnel total qui s'exprime par une souffrance morale permanente, un isolement social. Elle ne doit pas, non plus, être interprétée comme un trouble psychologique qui est dû à une faiblesse quelconque. Trois éléments fondamentaux sont présent lors de la survenance de la dépression : une tristesse intense qui ne trouve pas de repos, la perte d'intérêt (écouter de la musique) et des symptômes qui perdurent dans le temps (fatigue,

¹⁹⁶ 2^e attendu, troisième moyen, Cass. Soc. n° 09-42241, du 11 mai 2010 : Mais attendu que, sans méconnaître les dispositions du code de la sécurité sociale visées dans la seconde branche du moyen, la cour d'appel a relevé que les salariés, qui avaient travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi de 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités **l'amiante** ou des matériaux contenant de l'amiante, se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation **d'inquiétude permanente** face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et étaient amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette **angoisse** ; qu'elle a ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice spécifique **d'anxiété** et légalement justifié sa décision ;

¹⁹⁷ Nous verrons dans la sous section suivante que les symptômes qui déterminent la dépression et l'anxiété ont certaines similitudes (ex : dormir, réfléchir).

sensation que tout est au ralenti, perte de poids) qui entravent la vie. 70%¹⁹⁸ des causes de suicides ont des origines dépressives ; sachant que l'objet du suicide n'est pas la mort mais la recherche de la fin de la souffrance. Parallèlement au stress, la dépression comporte une phase non pathologique qu'on appelle la déprime. Cette période correspond à une durée de troubles qui ne dépasse pas 15 jours. La dépression est classée en plusieurs formes, selon la quantité des symptômes, la durée et l'intensité ; ces moments d'apparition de dépressions sont appelés des **épisodes dépressifs caractérisés** lorsque plusieurs éléments sont réunis : l'épisode dépressif dure au moins 15 jours ; présence d'une tristesse, perte d'intérêt ; présence au moins de 4 symptômes (perte d'appétit, troubles sexuels, symptômes physiques, ralentissement intellectuel, perte de sommeil, pensée négative, dévalorisation, problème d'attention,..).

Les causes de la dépression trouvent leurs origines dans les différents domaines : La biologie, la psychologie, l'environnement. Dans la vie de la dépression, les évènements qui peuvent influencer sur l'apparition des troubles dépressifs sont appelés des *facteurs de risques* ou de *vulnérabilités*. Ils peuvent correspondre à l'histoire dépressive des parents. Par contre l'évènement qui agit juste avant la survenance de la dépression est appelé *facteur précipitant* ; la visualisation d'un film qui comporte des scènes reproduisant un phénomène traumatisant, peut être un élément déclencheur de la dépression. Enfin, l'absence d'une protection ou prévention peut faciliter ou aggraver la maladie. Les facteurs biologiques qui agissent sur la dépression sont de nature neuro-hormonaux (neurotransmetteurs), ils sont localisés au niveau du système nerveux. Ce dérèglement biologique est régulé par la prise médicamenteuse tels que des antidépresseurs et du diazépam. Ensuite, l'action de la psychologie sur la dépression trouve ses sources dans les évènements de la vie (enfance), évènements actuels (deuil) et des pensées négatives. Enfin, dans le milieu du travail, l'environnement délétère du travail peut générer les troubles dépressifs. Donc, la dépression comporte certains critères : présence au moins de 4 symptômes qui sont la source d'une souffrance insurmontable, inhabituelle et dont la durée est supérieure à 15 jours, presque tous les jours, pendant un long

¹⁹⁸ Docteur Maria Melchior, Centre de recherche en épidémiologie et de santé de la population, Inserm 1018, <http://sante.lefigaro.fr/actualite/2013/11/01/21472-reconnaitre-depression>

moment de la journée. Le traitement pour la guérison peut être fait par la psychothérapie et la prise de médicaments. Des cours de relaxations, les activités collectives et sportives peuvent améliorer l'état psychologique du patient.

3.3 – Evolution vers le Stress Post-Traumatique

L'état de stress post traumatique (ESPT) a été qualifié comme une névrose traumatique. Le DSM IV l'a classé parmi les troubles anxieux. L'ESPT peut être déclenché à la suite d'un ou des évènements traumatisants que l'individu a rencontré ; il peut s'agir d'une violence physique, verbale, menace ou des situations dont il pense que sa vie est menacée, une situation insurmontable ou, lorsqu'il est témoin d'un accident grave qui a provoqué chez lui un choc psychologique. La vie de l'ESPT comporte 2 qualifications : si les troubles apparaissent avant 4 semaines après l'évènement alors l'Etat de Stress est dit « Etat de Stress Aigu ». Les troubles se présentent sous forme de difficultés de sommeil, des présences de cauchemars, les souvenirs et des images qui reviennent inlassablement. Ces situations peuvent s'accompagner d'un état de mutisme ou de dépersonnalisation (se considérer comme un objet). Quand le trouble dure plus d'un mois et qu'il est présent après un mois de l'évènement, alors il est qualifié de Stress Post Traumatique. Les traitements médicamenteux et psychothérapeutiques peuvent être prescrits. La prise en charge des troubles psychologiques doit être mise en œuvre le plus rapidement possible pour qu'il n'y ait pas une aggravation de son état de santé. De même, la réinsertion professionnelle doit être préconisée dans le plus bref délai pour qu'il n'y ait pas un vide dans son activité. Car ce vide peut aussi engendrer des pensées négatives et accroître les troubles psychologiques.

3.4 – Evolution vers le Trouble Musculo-Squelettique

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) sont des troubles qui touchent principalement les articulations. Ils apparaissent sous forme d'inflammations des muscles et des articulations qui sont plus ou moins invalidant. Madame Agnès Aublet-Cuvelier, chercheuse de l'INRS, a affirmé le 27 mai 2011, qu'il existe bien un lien entre les RPS et les TMS. Les RPS génèrent des troubles de natures psychologiques et biologiques, alors que les TMS sont des lésions de nature biomécanique. Comment, les deux domaines peuvent-ils avoir un lien entre eux ?

On connaît maintenant les processus de stress ; face à un évènement stressant le corps réagit par le processus d'alerte, puis tente de s'adapter, s'il n'arrive pas à compenser on arrive alors au processus d'épuisement (*burn-out*). La personne se trouve dans un état d'énerverment, de repli sur soi, de fatigue, perte de motivation etc. Sur le plan physiologique, il y a une augmentation de sucre, de cholestérol, de rythme cardiaque, de tension musculaire. Cette dernière n'est pas un acte volontaire ; les muscles dorsaux et abdominaux se contractent involontairement. Plus le travailleur se trouve dans un état d'épuisement plus les contractions musculaires sont nombreuses. Dès lors, on comprend aisément que ces tensions musculaires qui sont sollicitées à un rythme élevé dans le temps, vont provoquer des douleurs au niveau des muscles et elles peuvent irradier au niveau des articulations et causer des déchirures : des lésions. Pour conclure, on constate que les lésions physiques¹⁹⁹ peuvent générer les troubles physiologiques (ou biologiques) et psychologiques ; les troubles psychologiques²⁰⁰ peuvent générer les troubles physiologiques et des lésions physiques ; enfin, les troubles physiologiques²⁰¹ peuvent générer les troubles psychologiques et des lésions physiques. Il existe une réaction interdépendante entre ces processus.

¹⁹⁹ Le harcèlement moral et la **violence physique** au travail sont des facteurs de stress potentiels. Page 1, accord cadre sur le stress au travail du 27 mai 2004.

²⁰⁰ Le **harcèlement moral** et la violence physique au travail sont des facteurs de stress potentiels. Page 1, accord cadre sur le stress au travail du 27 mai 2004.

²⁰¹ Par exemple le Burn out.

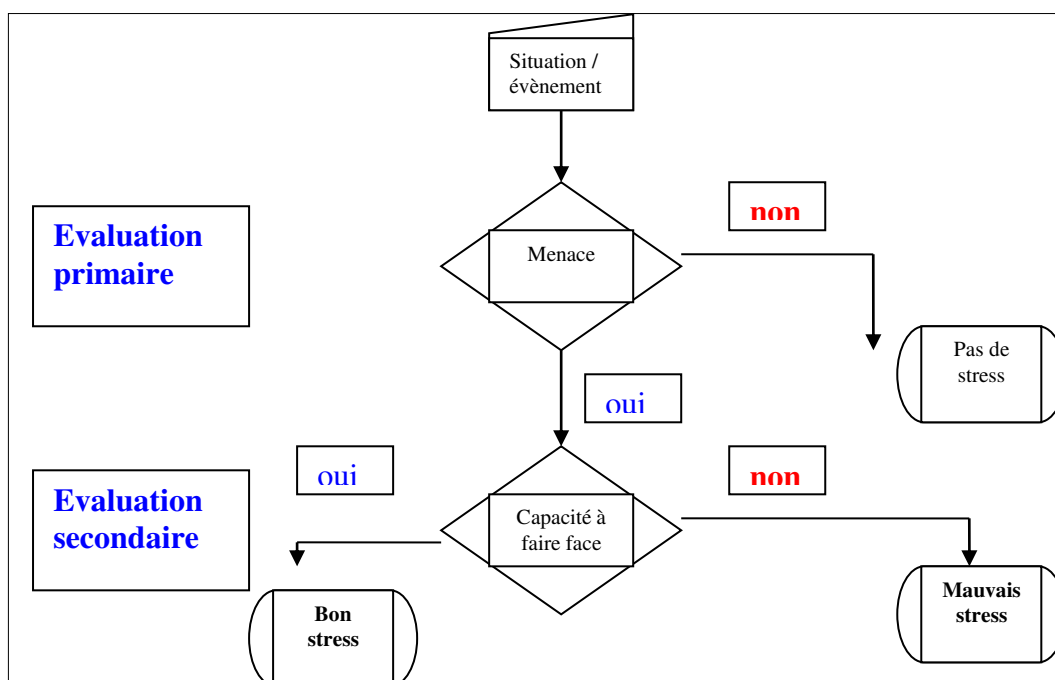
Section 4 — Les définitions légales du stress

La recherche d'une définition légale s'est déroulée en deux temps : Tout d'abord, l'Europe s'est saisie de la question sur le stress au travail par l'intermédiaire de l'institution européenne (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail) et a donné une première « définition » légale du stress (**4.1**). Ensuite, la France a transposé en droit interne l'accord cadre européen sur le stress au travail (**4.2**).

4.1 – La définition légale du stress par l'Europe

On peut constater que, autant, dans l'accord cadre européen du 8 octobre 2004 que, dans l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, les définitions sur lesquelles les partenaires sociaux se sont accordées pour élaborer leurs textes sont basées sur le processus (évaluation) secondaire de Lazarus (schéma ci-dessous : Modèle Lazarus) qui s'exprime ainsi : « *Il y a stress quand une situation a été évaluée par une personne impliquée et que celle-ci excède, selon elle, ses ressources adaptatives* ». La capacité à faire face, correspond au pouvoir de l'individu à répondre aux demandes (psychologiques ou physiques) sollicitées.

Modèle Lazarus du stress



Afin d'atteindre et sensibiliser les différents acteurs du monde du travail, le Conseil d'administration de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a inclus dans le programme²⁰² de travail en 2002 des études sur les risques psychosociaux et le stress au travail. Après d'âpres négociations entre les partenaires sociaux (CES²⁰³, UNICE-UEAPME²⁰⁴, CEEP²⁰⁵), l'accord cadre final a été signé le 8 octobre 2004.

Ils sont parvenus à ce résultat au bout de 4 séances²⁰⁶ de négociations.

Si d'un côté le stress a un comportement qui lui est propre, parce qu'il n'est pas considéré par les spécialistes de la psychologie comme une maladie, mais plutôt comme un facteur qui peut être la source de souffrances psychologiques. D'un autre côté le stress peut être aussi vu comme un élément moteur du travail ; lorsqu'on annonce une bonne nouvelle telle qu'une augmentation de salaire ou lors d'un changement de poste désiré. Il est difficile de qualifier le stress dans le domaine du droit. Cette difficulté ne doit pas être le frein à l'identification, l'évaluation et à la recherche d'une solution à l'éradication de la souffrance ; il est aussi le reflet des difficultés rencontrées par les spécialistes du stress durant un siècle dans la recherche des déterminants et de son évolution. L'Europe fut un réel moteur dans les élaborations de textes réglementaires sur le stress au travail, en encourageant les pays de la communauté européenne dans un changement radical pour la lutte contre les risques dans les entreprises. L'Union européenne, constatant les méfaits du stress qui frappent l'ensemble des salariés de la communauté européenne a décidé d'établir un texte qui permettrait de sensibiliser les entreprises, les employeurs et les salariés.

L'article 138 § 4²⁰⁷ du traité instituant la communauté européenne du 25 mars 1957, donne aux partenaires sociaux les compétences pour négocier et signer les

²⁰² Rapport Comment maîtriser les problèmes psychosociaux et réduire le stress d'origine professionnel, avant propos, p. 5, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2003.

²⁰³ Confédération Européenne des Syndicats de salariés.

²⁰⁴ Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe

²⁰⁵ Centre Européen des Entreprises à participation Publique et des entreprises d'intérêt économique général

²⁰⁶ Première séance le 7 avril 2008, deuxième séance le 5 mai 2008, Cadres-Infos, page 4, n°639, 26 mai 2008.

²⁰⁷ 4. À l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 139. La durée de la procédure ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission.

Art. 139 (ex-article 118 B)

1. Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau communautaire peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords.

accords ou conventions dans leurs domaines. Cet article est à l'origine des accords-cadres européens, notamment de l'accord sur le stress et la violence au travail. Le texte fondateur de l'Union Européenne a permis de créer des organismes qui vont œuvrer pour la bonne marche ; l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail fait partie de ceux-là. Les études réalisées par l'Agence européenne montrent que 28 % des salariés en Europe sont atteints par le syndrome général d'adaptation (SGA : le stress).

Toutefois, toute souffrance psychologique qui comporte le mot stress ne peut être intégrée au régime de l'accord européen du 8 octobre 2004, puisque dans l'esprit de cet accord l'Etat de Stress Post-traumatique (ESPT) en est exclu. Quelles peuvent en être les raisons ?

Le stress post-traumatique est une maladie classée selon la sémiologie dans le tableau du DSM IV TR²⁰⁸ des troubles mentaux. Pour que l'ESPT soit caractérisé, plusieurs éléments doivent être réunis. En premier lieu, le salarié doit avoir vécu ou a été confronté ou a été témoin d'un évènement qui l'a traumatisé. Ensuite, ce traumatisme doit comporter des symptômes répondant au Stress Post Traumatique (voir supra 3.3). On doit éviter de considérer l'ESPT comme une extension du stress, mais le considérer comme une maladie ou un facteur de stress. Après les longs développements sur le stress et ses évolutions pathologiques possibles, il paraît, maintenant, nécessaire de développer les conditions qui vont permettre de qualifier le stress au travail en droit français.

2. La mise en œuvre des accords conclus au niveau communautaire intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit, dans les matières relevant de l'article 137, à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission.

Le Conseil statue à la majorité qualifiée, sauf lorsque l'accord en question contient une ou plusieurs dispositions relatives à l'un des domaines visés à l'article 137, paragraphe 3, auquel cas il statue à l'unanimité.

²⁰⁸ Texte Révisé (version 2000) du texte DSM IV initial qui date de 1997.

4.2 – La définition du stress en droit français

Dans la sphère du travail, le stress est omniprésent, les situations dramatiques de suicides dans les entreprises ont changé les priorités du pouvoir public (sous la présidence de Monsieur Nicolas Sarkozy, 2007-2012), en mettant en avant certaines réformes nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs : le plan d'urgence²⁰⁹ du gouvernement fait partie des mesures de préventions (publication sur le site internet²¹⁰ du gouvernement). Ce revirement a donné une relance d'énergie du côté des syndicats qui réclamaient depuis des années la prise en compte du stress au travail. Le professeur Hans SELYE a estimé qu'il existe le bon stress (eustress) et le mauvais stress (distress). L'organisme américain, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), préfère utiliser le mot « challenge²¹¹ » pour définir le bon stress. Dans le cadre de la description du stress par les différents textes et règlements juridiques, c'est le mauvais stress qui fait l'objet de toutes les attentions. La remarque suivante pourrait apparaître comme dénouer de bon sens : l'existence du stress n'est que l'image du négatif du bien-être, pourtant à regarder de plus près. Les sources des textes réglementaires ont leurs légitimités en se fondant sur la notion du « bien-être » de l'OMS. Si la recherche du « bien-être » est le *saint graal* de tout homme, parler du bien-être c'est aussi parler du mal-être, tel que le stress. Il n'est pas contraire à la morale de dire que le texte sur le stress au travail ne concerne que le mauvais stress, car il est le *Yin*²¹² (ombre : couleur noire ou bleue) du *Yang* (lumière : couleur blanche ou rouge). C'est-à-dire que dans la vie, il est du côté de l'ombre de la lumière : le mal. Il faut se rappeler que dans la philosophie taoïste le mal et le bien cohabitent nécessairement, car ils sont indissociables. Dans l'objectif d'atteindre cet état de bien-être, les

²⁰⁹ Page 6, Guide Pratique : Prévenir le stress au travail, édition Medef, <http://publications.medef.com/guide/Guide-Stress-Travail.pdf>

²¹⁰ Le site <http://www.travailler-mieux.gouv.fr> et les sites des Direccte publiaient les résultats des entreprises de plus de 1000 salariés a été remplacé par des données listant des entreprises qui ont mis en place des accords sur les RPS.

²¹¹ Stress At Work, DHHS (NIOSH) Publication Number 99-101: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/>

²¹² Philosophie Taoïste, le Yin (noir) et le Yang (blanc) : représenter par le symbole du Taïchi, cercle comportant une partie noire avec un point blanc et une partie blanche avec un point noir.

partenaires sociaux ont lancé des négociations au niveau européen. Ils n'ont pas abouti à une définition du stress. Néanmoins, si le moindre accord peut permettre d'améliorer les conditions de travail des travailleurs et que l'économie puisse repartir, alors tout espoir n'est pas perdu. Les partenaires sociaux ont réussi à trouver un accord sur la **description du stress** en lieu et place d'une définition (accord cadre européen sur le stress du 8 octobre 2004). Plusieurs descriptions ou définitions ont été proposées par les partenaires et les pouvoirs publics. On peut remarquer qu'elles présentent toutes, trois éléments essentiels qui caractérisent le stress, qui sont des **demandes ou contraintes**, des **ressources** que le salarié dispose pour faire face et enfin, le constat d'un **déséquilibre** entre les deux premiers critères ou un sentiment de ne pas avoir les ressources nécessaires pour réaliser les demandes. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a donné une définition du stress, c'est lorsqu'il y a « *un déséquilibre perçu entre ce qui est exigé de la personne et les ressources dont elle dispose pour répondre à ces exigences.* ». L'accord cadre européen de 2004 a apporté une description du stress : « *c'est un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent incapables à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant.* ». Dans l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2008, qui est la transposition de l'accord cadre européen de 2004, une description a, une nouvelle fois, été donnée : « *Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.* ». Les textes, tant européens que nationaux, ne font référence qu'au mauvais stress, ils délimitent parfaitement les conditions qui régissent les atteintes dues au stress. Les trois critères essentiels qui sont définis sont les exigences qui caractérisent le stress au travail. Mais qu'en est-il sur le fond ? La loi exige-t-elle un comportement exemplaire de la part de l'employeur ou du salarié ?

L'accord national interprofessionnel (ANI) de 2008 a donné quelques précisions. Certains facteurs de risques (RPS) sont générateurs de stress et font l'objet d'une attention particulière ; dans le point 2 de l'ANI du 2008, les partenaires

définissent les violences et les harcèlements comme des facteurs de stress. Dans l'arrêt²¹³ de la chambre sociale de la Cour de cassation du 18 décembre 2013, la Cour a émis le fait que le stress est un facteur déclenchant des troubles phobiques anxieux : « *qu'en retenant que les **troubles phobiques anxieux** éprouvés par le salarié peuvent trouver leur origine dans l'état de stress qu'il avait éprouvé à la suite de diverses observations de son employeur relatives à la baisse de son rendement, au lieu de rechercher si de telles méthodes de gestion mises en œuvre par son supérieur hiérarchique n'était pas à l'origine d'un harcèlement moral,..* ». Sur le fond, la recherche par les juges d'un comportement exemplaire de l'employeur semble être le chemin de l'exonération de responsabilité. Cette exemplarité n'est rien d'autre que le principe de la bonne foi dans l'exécution du contrat, dont l'employeur doit démontrer qu'il a rempli les exigences. Dans l'arrêt²¹⁴ de la chambre sociale de la Cour de cassation du 11 décembre 2013, l'employeur a pu s'exonérer de sa responsabilité sur l'accident survenu sur le lieu du travail. En l'espèce, une cadre s'est évanouie à plusieurs reprises en raison du stress ; l'employeur s'est exonéré de sa responsabilité en expliquant que le poste qu'occupait la cadre était un poste dont la résistance au stress est importante, lors de l'embauche elle a affirmé que le poste ne lui posait pas de problèmes. La Cour a jugé, dans ce cas, que le stress était inhérent à la personne et non aux manquements de l'employeur. Sur le fond, les manquements liés au stress ne souffrent pas d'une mesure particulière par rapport aux autres conditions d'applications des atteintes classées dans les RPS.

4.3 – Les exigences du stress dans le domaine légal

L'employeur doit tout mettre en œuvre afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs (article L.4121-1 du code du travail), il doit mettre en place des mesures de préventions qui vont permettre de supprimer, diminuer ou des prises en charge des travailleurs atteints de stress (article L.4121-2 du code du travail).

²¹³ Cassation sociale, 18 décembre 2013, pourvoi n°12-16657.

²¹⁴ Cassation sociale, 11 décembre 2013, pourvoi n°12-15891.

Tout changement qui peut perturber la santé physique ou mentale doit être évalué pour prendre en compte l'effet de stress ; le changement doit être pris au sens large : *changement de Direction, changement de bureau, changement d'outil de travail, des acquisitions des entreprises, des licenciements etc.*

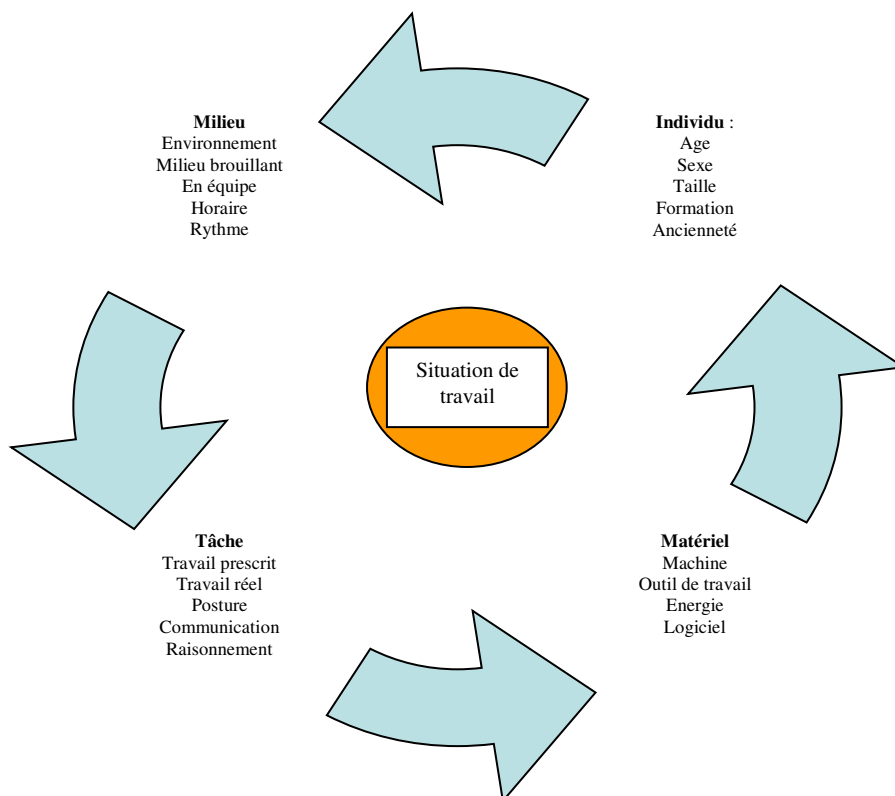
Les principes généraux de prévention sont des règles auxquelles on ne peut se déroger. Ils se traduisent par la mise en place d'un des éléments importants de l'article L.4121-2 du code du travail, et qui peut exonérer l'employeur des fautes ; C'est la mise en place des évaluations des risques professionnels dans l'entreprise. Cette procédure est caractérisée par la présence du Document Unique qui contient l'ensemble des inventaires des risques, des solutions, des mesures en cours de réalisation. Ce document exprime un des éléments essentiels d'une exécution de bonne foi du contrat de travail. Depuis les arrêts²¹⁵ amiante, du 28 février 2002, la Cour de cassation impose à l'employeur de tout mettre en œuvre pour protéger et préserver la santé et la sécurité des travailleurs ; Cette obligation est une **obligation de sécurité de résultat**. Nous verrons dans les détails sur les démarches préventives, ses contraintes et ses effets dans la Partie II. L'apparition du stress professionnel, reconnue comme telle, est un déséquilibre entre la demande et la capacité du travailleur. La description du stress fournie par l'ANI du 2 juillet 2008 est le texte de référence pour la qualification du stress au travail. Si l'Europe et la France ont réagi face à cette « épidémie », la capacité des intervenants pour éradiquer le fléau n'est pas encore à la hauteur du besoin. J'ai fait une enquête²¹⁶ sur les RPS et stress au travail (2014-2015) sur une petite échelle sur le stress et les risques psychosociaux dans des établissements (publics, privés), d'après une première lecture rapide des réponses, même les membres du CHSCT ne savent pas identifier le stress, ni les RPS. Pourtant cette première démarche revêt une importance capitale pour l'évaluation des risques.

²¹⁵ Arrêts Arrêt n° 835 (00-10.051); Arrêt n° 837 (99-18.389); Arrêt n° 838 (00-11.793, 99-18.390); Arrêt n° 842 (99-21.255); Arrêt n° 844 (99-17.201), Cassation sociale, 28 février 2002,

²¹⁶ Voir en annexe : enquête sur les RPS.

Chapitre 2. – Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) englobent un domaine très large des troubles psychologiques. Ils trouvent leurs sources dans 4 groupes d'éléments fondamentaux (figure dessous : *individu, tâche, matériel, milieu*) qui gravitent autour d'un point central qui est la « *situation de travail* », elle-même étant composée de deux éléments essentiels : le travailleur et les dangers.



Les quatre éléments fondamentaux vont permettre d'initier le processus d'évaluation des RPS²¹⁷.

Les troubles de type RPS sont nombreux dans la sphère du travail, il en existe un nombre important (qui n'est pas prévu dans le cadre de ma recherche), tels que

²¹⁷ Le processus sur le risque sera développé dans la PARTI II, dans la section relative à la prévention.

la violence physique qui peut avoir un impact psychologique sur le travailleur et un impact dans l'organisation du travail ; ces deux aspects seront, par ailleurs, évoqués ultérieurement. Quelques types de risques retiennent plus particulièrement notre attention, celui du stress qui fait partie intrinsèquement des risques psychosociaux²¹⁸, les violences psychologiques (**Section 1**), les harcèlements (**Section 2**), la discrimination (**Section 3**), et enfin la pénibilité au travail (**Section 4**). Dans le cadre de mes recherches, ce chapitre sera consacré uniquement aux 4 derniers risques.

Section 1 — Les violences psychologiques

Le docteur Marie-France Hirigoyen définit la violence psychologique comme « des actes, des paroles, des agissements qui, de façon insidieuse, blessent, humilient ou disqualifient quelqu'un dans le but conscient ou inconscient de soumettre et de contrôler l'autre. ». La *violence* est une situation de crise, elle diffère de *l'agressivité* par le fait que cette dernière est dirigée contre une personne. Elle diffère, aussi, du harcèlement moral du fait de sa durée et de la répétition des violences.

La violence comme fait générateur de la souffrance (**1.2**) doit aussi être différenciée d'un conflit (**1.1**), sur le fait qu'il existe un déséquilibre entre les protagonistes ; ce déséquilibre peut résulter d'un pouvoir particulier que détient l'agresseur ou un ensemble d'agresseurs sur l'agressé dans un comportement de meute ou non, afin que la victime n'ait pas les moyens de se défendre.

²¹⁸ Déjà traité (voir supra).

1.1- La nécessité d'un conflit²¹⁹ dans la genèse de la souffrance psychologique

Lors d'un conflit entre un travailleur et une autre personne (un travailleur qui a un pouvoir hiérarchique ou non et l'employeur, une institution ou une entreprise), il peut exister un stress ou état psychologique dégradé qui peut affecter les conditions de travail. Dans cette hypothèse, il ressort qu'il existe deux types de conflits qui émergent. La conception d'un conflit dans le domaine de la psychologie (1.1.2) représente pour les spécialistes, une rencontre de plusieurs éléments dont la nature a été évoquée plus haut (voir supra sur le stress). Tandis que le concept de conflit en droit (1.1.1) s'appuie sur des éléments plus palpables et accessibles aux plus communs des mortels, tel que le texte d'une loi qui pourrait entrer en conflit avec un autre texte existant.

1.1.1- Le concept de conflit en droit.

En droit, le conflit peut être une rencontre entre plusieurs lois ou textes qui se contredisent. En clair, aussi bien dans le domaine du psychosocial du travail que dans le droit, le conflit comporte des caractéristiques communes. C'est-à-dire qu'on se retrouve dans les deux cas dans une recherche de solutions pour un même problème. Dans le cadre d'une organisation judiciaire, le tribunal des conflits²²⁰ doit régler les différends sur des compétences entre plusieurs juridictions ; l'arrêt²²¹ Blanco 1873, des agents de la manufacture des Tabacs de Bordeaux ont causé un accident sur la voie publique. A la suite de l'accident, Agnès Blanco, âgé de 5 ans, a dû être amputée du bras. Le Tribunal a reconnu la responsabilité de l'Etat pour les fautes commises par ses agents. Cet arrêt est majeur et exemplaire dans la mise en cause de la personne publique ; dans ce conflit, le Tribunal des conflits désigna le tribunal administratif comme juridiction

²¹⁹ Larousse : le mot provient du latin *conflictus* (latin classique : *confligere*) qui signifie lutter.

²²⁰ Tribunal des conflits de 1971, Société Commerciale d'Ouest Africain.

²²¹ Tribunal des conflits de 1873, M. Blanco contre Etat.

compétente. De même, l'exemple de l'arrêt²²² du 13 mai 1938 du Conseil d'état relatif au statut des agents de la Caisse Primaire « Aide et Protection » a scellé à jamais les agents de la sécurité sociale au droit privé. Donc, tout litige entre un agent d'une CAF et son employeur est du domaine de compétence du juge judiciaire. Dans le cadre des textes de lois du domaine de l'assurance, la directive européenne de 1987 relative à l'assurance de protection juridique, règle une difficulté bien connue : le problème de conflit d'intérêts ; ce conflit d'intérêts, qui n'a pas les mêmes objets que le conflit des lois, régit une pratique dans le monde des affaires pour que les choix des décideurs soient pris dans les intérêts des usagers ou clients ou particuliers. La présence du Tribunal des Conflits démontre les difficultés d'interprétations des lois et les nombreux conflits qui peuvent naître entre les différents textes de lois. Dans le domaine du droit international privé, la loi applicable qui régit les conflits comporte des règles telles que les « *lex causae*²²³, *lex loci delicti*²²⁴, *lex fori*²²⁵ ». Le conflit de lois est la manifestation d'une concurrence des lois entre elles pour régir le même fait ou acte. Toutefois, dans le domaine de la psychologie, il semblerait que le conflit fait partie des éléments qui concourent à la survenance des RPS. La complexité du domaine psychosocial au travail est flagrante, même pour les spécialistes (voir supra introduction). Le conflit est comme le stress, « il n'est pas mais il est ». *Il ne l'est pas* du fait d'une présence invisible, inodore et non palpable. *Il est*, car, sa présence est d'autant plus nécessaire que le stress, une présence permanente, parce que le conflit fait partie d'une relation du travail. Il peut apporter une richesse dans le travail lorsque le conflit est constructif, mais il peut, aussi, devenir un facteur de stress lorsque que le conflit prend le chemin de l'agressivité ou de la violence. Les textes des accords-cadres européens sur les risques psychosociaux²²⁶ ne semblent pas être aussi limpides qu'on pourrait s'y attendre. Ces difficultés sont présentes du fait des différentes interprétations possibles des termes, provenant de divers domaines ; tels que la psychologie, l'ergonomie, le droit, le monde médical et le monde technique impactant le

²²² Pourvoi n° 57302.

²²³ Loi désignée par la règle des conflits des lois.

²²⁴ Loi du pays où le fait dommageable s'est produit.

²²⁵ Loi du juge saisi.

²²⁶ Accords cadres sur le stress, la violence et le harcèlement.

travail. Les besoins de maîtriser ces spécialités pour comprendre *les tenants et les aboutissants* des processus psychologiques font qu'il existe une pluralité d'interprétations des mêmes faits. Ces complexités ne doivent, toutefois, pas remettre en cause la prévention des risques professionnels dans les entreprises. Un des exemples de difficultés qui pourrait illustrer cet effet est la reprise des termes du rapport Nasse et Légeron de mars 2008 sur la « détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail » par les auteurs du livre « Les risques psychosociaux »²²⁷, sur le mot *conflit* ; Dans cet exemple les auteurs ont remplacé le mot « collectifs » par le mot « conflits »²²⁸. Soit c'est une volonté des auteurs du livre, soit c'est une erreur manifeste qui peut être causé par la présence du mot conflits dans le rapport. Quelles qu'en soient les raisons, les auteurs ont, semble-t-il en permanence, l'idée que le conflit existe dans le cas d'une étude sur les risques psychosociaux (RPS). Or, les deux mots n'ont pas les mêmes significations, voire ne sont pas, non plus, des synonymes. Dès lors, peut-on affirmer que l'expression « **les collectifs d'individus au travail** » est équivalente à l'expression « **les conflits d'individus au travail** » ? Il est vrai aussi que la souffrance morale au travail peut être causée par des conflits. Mais on constate que par rapport à la citation du rapport de Mrs Nasse et Légeron le texte diffère dans son contenu et dans sa signification. A la lumière de cette analyse et, par rapport à l'écrit dans l'introduction²²⁹ du livre « Les risques psychosociaux » qui renvoie au rapport de Mrs Nasse et Légeron, il semblerait que ce soit plutôt une erreur de saisie, plutôt qu'une intention de modifier le texte original du rapport. Pourtant, l'idée de l'existence d'un « *conflit collectif au travail* » n'est pas sans intérêt. En effet, le conflit est comme le stress omniprésent dans nos relations avec les autres au travail, si l'existence d'un conflit entre deux travailleurs existe, l'existence d'un « conflit collectif au travail » n'a pas besoin nécessairement d'être démontré. Par contre, il ne faut pas confondre le « conflit collectif au travail » et le « conflit collectif du travail ». Ce dernier a une définition toute autre, il est défini comme une action collective d'un


²²⁷ Axe droit chez Lamy, édité en octobre 2010.

²²⁸ Axe droit, Risques Psychosociaux, P. 12.

²²⁹ Paul Henri ANATOMATEI et al. Les risques psychosociaux, Identifier, prévenir, traiter, collection Axe droit, éd. Lamy, 2010, P. 12.

groupe de salariés qui expriment leurs différends en cessant le travail ou par des mouvements de grèves et des revendications collectives dans le domaine du travail (Article L2521-2²³⁰ du code du travail). Le « **conflit collectif au travail** » doit donc être compris comme une ou des oppositions d'idée entre deux individus (ou groupe d'individus) qui travaillent ensemble. Il doit aussi être géographiquement localisé dans un lieu de travail ; c'est-à-dire dans un bureau ou sur un site de travail. On peut donner quelques exemples dans un tableau pour illustrer les types de conflits qui peuvent exister (voir tableau ci-dessous dans la page qui suit).

Tableau : conflit collectif au travail

Groupe 1	Conflit	Groupe 2
<p>Idée 1 : on pense que [...] est préférable.</p> <p>Idée 1 : Notre condition de travail est intolérable.</p> <p>Idée 1 : Nous ne pouvons plus travailler avec ces équipes dans notre service.</p>	<p>Zone de conflits (-) violent</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>(+) violent</p>	<p>Idée 2 : Nous pensons que [...] est le mieux.</p> <p>Idée 2 : Votre condition de travail est très satisfaisante.</p> <p>Idée 2 : Nous ne pouvons plus supporter les réflexions de ces équipes.</p>

Nous verrons qu'en psychologie les processus de conflits nous donnent une vision qui n'existe pas en droit, mais qui nous éclaire dans la manière dont l'homme fonctionne. On doit rappeler le rapprochement existant entre le domaine de la psychologie et le droit. Cette dualité répond aux besoins des juristes ou des

²³⁰ Article L2521-2 : Les conflits collectifs intervenant entre les salariés et les employeurs mentionnés à l'article L. 2521-1 font l'objet de négociations soit lorsque les conventions ou accords collectifs applicables comportent des dispositions à cet effet, soit lorsque les parties intéressées en prennent l'initiative.

parties prenantes²³¹ de comprendre les raisons qui ont poussé les travailleurs d'agir dans un sens, plutôt qu'un autre. Et, pour les autres lecteurs, la connaissance des processus de conflits va permettre de mieux appréhender le phénomène et de mieux le gérer ; Dans les sections suivantes, les conflits seront traités du point de vue de la psychologie ; ils seront détaillés pour mettre en exergue les points les plus importants. La gestion des conflits pourra, alors, s'opérer en agissant sur les différentes étapes du processus de conflits. Même si la démarche dans la recherche de définir le « conflit » dans le domaine de la psychologie est immense, il faut tenter de dégager les éléments essentiels pour permettre aux juristes (et autres) d'appréhender le sujet avec sérénité.

1.1.2- La conception d'un conflit en psychologie.

Le conflit est une opposition d'idée entre deux ou plusieurs personnes (**1.1.2.2**), il survient lorsque l'une des parties veut imposer à l'autre son idée ou conception. Il ne peut y avoir de conflit s'il n'y a pas d'égalité de niveau de reconnaissance de hiérarchie des parties (**1.1.2.1**). En effet, le supérieur hiérarchique pourra à loisir imposer ses idées à son subordonné, dans le cas d'espèce le conflit n'existe pas réellement.

²³¹ Qui qualifie une partie qui a droit de prendre, de recevoir, Wikipédia.

1.1.2.1 – L'égalité devant le conflit

Le terme conflit provient du latin « conflictus » qui signifie un choc, le conflit peut intervenir entre deux personnes ou groupe de personnes qui ont des niveaux de responsabilités différentes. Lorsqu'il existe un même niveau de responsabilité, on parlera souvent d'égalité d'idée ou de conception entre deux personnes. L'adage « Tous les chemins mènent à Rome » exprime d'une certaine manière, une différence d'idée ou un conflit, puisque chacun peut prendre un chemin différent pour arriver au même point ; Dans notre développement, il rappelle que deux ou plusieurs idées provenant de deux ou plusieurs personnes de même niveau hiérarchique pourrait générer un conflit, l'une des parties voudra imposer à l'autre la sienne. Pourtant le fait d'avoir des idées différentes pour chaque partie ne crée pas forcément un état de conflit. On peut le démontrer par exemple simple ; ce n'est pas parce qu'on n'aime pas le même type de chocolat qu'il existe un conflit. Cette égalité d'idée n'existe pas seulement qu'entre deux personnes de même niveau hiérarchique, il peut exister une égalité d'idée entre un supérieur et un subordonné. En effet, il peut exister une situation où le supérieur hiérarchique accepte volontiers de travailler dans un mode de collaboration et de ce fait, considérer que le subordonné a, du fait de son expérience et de ses compétences, autant de capacité de trouver une bonne solution pour le problème rencontré. Le bien-être au travail ou la qualité au travail (QVT)²³² passe aussi par une démarche de collaboration entre les travailleurs dans l'entreprise. Cet esprit de collaboration permet de pacifier les tensions qui peuvent exister.

²³² - L'article 13 concernant la mise en place de la négociation unique sur la qualité de vie au travail a déjà fait l'objet d'une transposition par l'article 33 de la loi n°2014-288 du 5 mars **2014** sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale

- Arrêté du 15 avril **2014** portant extension d'un accord national interprofessionnel vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle

- Accord National Interprofessionnel du 19 juin **2013** sur la qualité de vie au travail ; étendu par un arrêté du 15 avril 2014.

- G. Dupuis., J-P. Martel., C. Voirol., L Bibeau, Hébert-Bonneville, La qualité de vie au travail : Bilan des connaissances. CLIPP, **2009**, Page 31. Disponible sur : <http://www.clipp.ca>


1.1.2.2 - Les conflits entre travailleurs

On peut classer les conflits par rapport à l'être, c'est-à-dire par le sujet qui nous intéresse ; dans le cas précis c'est le travailleur. Comme dans toutes les études des relations de travail entre les travailleurs, on essaie toujours de regrouper les éléments de même nature pour leur donner un sens ou une idée plus claire. Dans le cas des conflits, on retrouve quatre cas possibles de relations de conflits : Tout d'abord, la relation de conflit « **intra-personnel** », c'est-à-dire qu'il existe une relation de conflit interne à la personne même. Cette situation est un cas particulier, car elle ne fait pas intervenir une personne extérieure, mais doit toutefois être citée. Ensuite, il est plus classique qu'un conflit prenne naissance avec un collègue de travail ; C'est la situation qu'on peut qualifier de « **conflit inter-personnel** » ; De même et lorsqu'un conflit prend naissance dans un service entre collègues, on parlera d'un conflit « **intra-groupe** »

Enfin, des conflits peuvent aussi exister entre des différents groupes ou services d'une même société, on le désignera comme un conflit « **inter-groupes** ». Le conflit comporte un certain nombre d'étape qu'il faut maîtriser pour qu'une gestion des conflits puisse être activée. Comme dans le processus de stress, Henri Laborit²³³ classe les réactions devant le conflit en trois catégories, la fuite, la révolte et la soumission. Ces catégories sont des méthodes de gestion des conflits, il existe d'autres méthodes qui sont aussi importantes : la recherche d'un compromis, la mise en place d'un arbitrage etc. Pour que la gestion des conflits soit efficace, la connaissance des éléments essentiels qui sont présents dans tous les conflits sont nécessaires. Ainsi, le conflit négatif est composé de 4 éléments²³⁴ : Il faut la présence au moins d'une personne (conflit intra-personnel) ou plus ; la présence d'une menace ; une interaction entre les individus sans émotions ; une interaction avec émotions. La survenance du conflit est causée par un évènement, elle est suivie par d'autres étapes telles que la confrontation et l'ajustement (voir schéma ci-dessous).

²³³ Wikipedia : Henri Laborit est né le 21 novembre 1914 à Hanoï, alors en Indochine française, et mort le 18 mai 1995 à Paris. Médecin chirurgien et neurobiologiste, il introduisit l'utilisation des neuroleptiques en 1951.

²³⁴ Page 4, [http://www.sfm.mb.ca/uploads/15 La résolution de conflits.pdf](http://www.sfm.mb.ca/uploads/15%20La%20résolution%20de%20conflits.pdf)

Sens de l'évolution	Les différentes phases de conflits
	1- L'émergence de tensions : les protagonistes se campent dans leur opinion.
	2- Le Conflit : Les personnes se posent des questions sur ce qui se passe.
	3- Recherche d'aide : Les personnes cherchent des appuis, justifient leurs position et cherchent les moyens pour gagner ou pour se venger.
	4- Confrontation : Affrontement entre les protagonistes.
	5- Ajustements : Plusieurs réactions possibles selon le résultat de la confrontation : domination, guerre froide, évitement, <i>compromis</i>, <i>collaboration</i>.

Les trois premiers résultats sont des solutions temporaires et à court terme. Les solutions pérennes sont *le compromis* et *la collaboration*. Le fait de vouloir imposer ses idées à l'autre peut transformer le conflit en violence. La violence comporte aussi des spécificités qui lui sont propres, tant en terme légal qu'en terme psychologique.

1.1- La violence comme fait générateur de la souffrance

Le mot violence provient du latin *violentia*, il a le sens de « abus de la force ». Philippe Lebailly²³⁵ considère que « la violence est un acte ou une attitude basé directement ou indirectement sur un usage abusif de la force ou du pouvoir, un manque de respect intentionnel ou non et ressenti par l'autre comme une atteinte à sa personne, à son intégrité physique, psychique, sociale, culturelle,

²³⁵ , M. Philippe LEBAILLY , La violence des jeunes, Comprendre et prévenir, édition ASH, 2001, M. Philippe LEBAILLY est professeur à l'Université de Liège, www.gembloux.ulg.ac.be/eg

une atteinte à sa sécurité ou à son sentiment de sécurité. ». Si la définition du mot violence trouve sa signification dans sa source latine, la définition légale prend sa source dans plusieurs textes (par exemple civils et/ou pénaux). Les cultures et les mœurs, dans le monde, sont si diverses que la description et la définition du mot violence sont aussi nombreuses que des idées qu'on peut avoir sur la violence ; on admet il y a cent ans que battre sa femme est un acte normal, aujourd'hui ce n'est plus le cas. On constate que, selon le continent (américain et européen par exemple), les conceptions de violence ne sont pas forcément identiques. En France, la transposition de l'accord cadre européen du 26 avril 2007 relatif au harcèlement et de la violence au travail par les partenaires sociaux a donné naissance, en France, à l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 et étendu à tous les établissements (publics ou privés) par l'arrêté du 23 juillet 2010. L'accord du 17 juin 2011 sur le harcèlement et la violence au travail, signé par les partenaires sociaux du secteur de la banque, apporte quelques éléments de précisions sur les descriptions de la violence. Par ailleurs, la violence trouve ses fondements dans les textes nationaux et supra nationaux²³⁶ sur le bien-être et la dignité. Selon l'accord, la violence englobe plusieurs types d'actes hostiles²³⁷. La conception de la violence n'est pas forcément la même pour les Etats-Unis et pour la France. Les Etats Unis estiment que la violence est un sous ensemble d'un acte hostile (hostile acts). Pour l'organisme « Occupational Safety and Health Administration²³⁸ » d'Oregon aux Etats Unis (c'est un organisme qui a les mêmes attributions que l'inspection du travail en France), les actes hostiles ou « hostile acts » en anglais signifie deux faits distincts ; c'est-à-dire, soit une agression, soit une violence²³⁹. En clair et d'après leur conception (américaine), la violence n'inclut que les actes

²³⁶ Charte de l'OMS

²³⁷ Acte hostile : qui manifeste de l'agressivité (Centre Nationale de Ressources Textuelles et Lexicales), <http://www.cnrtl.fr/lexicographie/hostile> ;

Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire ; de l'incivilité à l'agression physique ; des agressions **verbales**, agressions **comportementales**, agressions **physiques** :

- Agressions verbales : injures, insultes (général, racisme, discriminatoire), menaces, intimidation, dégradations.
- Agressions comportementales : harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, destructions et dégradations, obstructions et séquestrations.
- Agressions physiques : violences légères, coups et blessures volontaires, homicides.

²³⁸ Faisant partie du "Department of Consumer and Business Services" d'Oregon. Il ne faut pas confondre avec Occupational Safety and Health Acts qui est le texte de loi.

²³⁹ Document n° 2857 « Can it happen here? », <http://www.oreosha.org/pdf/pubs/2857.pdf>.

physiques, tels que les sabotages, mettre le feu à un local ou le fait de donner des coups physiquement à un collègue de travail. Tandis que l'agression est considérée comme un acte qui crée un environnement de travail délétère et qui peut dégrader physiquement ou psychologiquement le travailleur.

Tableau : Conception américaine des actes hostiles (193)

Hostile Acts	
Violence	Agression

A la lumière de l'accord cadre national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 étendu par l'arrêté du 23 juillet 2010, l'accord renvoie la définition de la violence au travail au texte du Bureau International du Travail, qui dispose qu'est considérée comme une violence « toute action, tout incident ou comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail. ».

Tableau : Conception française de la violence

Violence		
Agression Verbale	Agression Comportementale	Agression Physique

Dans le cadre de ces accords européens sur les risques psychosociaux, les partenaires sociaux ont préféré limiter leurs champs sur les faits de harcèlements et de violences, l'accord sur le stress devra couvrir les comportements qui ne sont pas applicables dans cet accord. Les partenaires estiment que la violence peut être considérée comme une menace, intimidation et même le meurtre. L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 donne une description de la violence comme « toute agression d'un ou de plusieurs travailleurs dans des situations de travail. ». Le tableau ci-dessus résume les trois groupements d'agressions que la loi française reconnaît. Ces agressions peuvent être un facteur de stress et/ou un outil d'un harcèlement ; Les agissements de harcèlements sont en majorité des actes de violences qui peuvent s'exprimer de

plusieurs manières : des hurlements, les dénigrements, des coups physiques, etc.

Section 2 — Le harcèlement moral

Le harcèlement moral est considéré par les partenaires sociaux comme un des risques psychosociaux²⁴⁰. Il trouve sa légitimité dans plusieurs textes, notamment dans celui de l'Accord National Interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010²⁴¹. La prise en compte de harcèlement moral date d'une quinzaine d'année (2.1), la loi du 17 janvier 2002 a donné une première définition (2.2). Le médecin qui fait un diagnostic d'un harcèlement moral risque-t-il une sanction ? (2.3)

2.1- La prise en compte de harcèlement moral

Le classement du harcèlement comme faisant partie des RPS redonne de la vigueur à la prévention des risques professionnels par le regain d'intérêt, en raison des reconnaissances par les tribunaux²⁴², des souffrances psychologiques et les suicides comme accidents du travail. Le mot « harcèlement moral » a été utilisé pour la première fois par le docteur Marie-France HIRIGOYEN en 1998. Elle a notamment contribué à l'élaboration de la loi sur le harcèlement moral en France. Elle définit le harcèlement moral au travail « *comme toute conduite abusive qui se manifeste notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat social.* »²⁴³. Même si, le professeur Christophe Dejourné évoque le fait que le « harcèlement au

²⁴⁰ Page 2 de l'ANI du 26 mars 2010.

²⁴¹ Page 2, accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail : Il vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux – le harcèlement et la violence au travail.

²⁴² Arrêt Renault /Hervé X, cassation civile du 19 septembre 2013, pourvoi n°12-22156.

²⁴³ Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, Marie-France Hirigoyen, édition Pocket, 2001, p. 18

travail n'est pas nouveau, il est aussi vieux que le travail.. »²⁴⁴, sa prise en charge, avec un impact de masse, est récente. Comme pour la violence, la notion ou la définition de harcèlement moral n'est pas non plus la même pour tout le monde. Au Canada, la loi sur le harcèlement psychologique²⁴⁵ est entrée en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004, l'article 81.18 de la Loi sur les Normes du Travail (LNT) définit « *le "harcèlement psychologique" comme une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.*

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. ». On constate que la loi canadienne privilégie les effets de la violence psychologique plutôt qu'une succession d'actes hostiles. Car, « une seule conduite grave » peut constituer un harcèlement moral ; L'alinéa 2 de l'article 81.18 de la LNT donne les critères « *si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié* ». Alors qu'en France, la notion de répétition d'actes est nécessaire pour qualifier un harcèlement moral. Même si, l'effet de l'acte est *nocif*, la demande ne sera pas recevable devant le tribunal pour la qualification de harcèlement moral. Donc, pour que le harcèlement moral soit reconnu juridiquement, certaines conditions doivent être remplies. Le harcèlement moral au travail a été introduit par la loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002 dans son chapitre IV intitulé « Lutte contre le harcèlement moral au travail ». Cette loi a ajouté ou modifié les textes du code pénal, le code du travail et la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cela signifie que cette loi s'applique à tous les travailleurs et employeurs. L'article L.1152-1 du code du travail issu de la loi du 17 janvier 2002 dispose qu' « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité,*

²⁴⁴ L'évolution de la souffrance au travail est à rechercher dans l'évolution de l'organisation du travail » RDT 2010, p.9.

²⁴⁵ Projet de loi n°143 modifiant la loi sur les normes du travail, 2002, chapitre 80. <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2002C80F.PDF>

d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. ». Les exigences pour la reconnaissance du harcèlement moral au travail sont définies dans l'article L.1152-1 du code du travail. En se fondant l'article 1134 du code civil, soit sur le principe de la loyauté du contrat de travail, l'employeur doit être informé d'un harcèlement moral de ses employés²⁴⁶. En effet, la cour estime que l'employeur doit être informé sur les faits de harcèlement moral pour qu'il puisse agir. Selon la Cour de cassation, cette information revêt un critère essentiel pour la reconnaissance et l'imputabilité des faits. Dans son attendu, la Haute Cour laisse la liberté à la Cour d'appel d'apprécier sur le fond : *« la Cour d'appel, qui , appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté que la salariée n'était plus allée travailler depuis le mois d'octobre 2001 jusqu'à son licenciement prononcé le 23 septembre 2003, qu'elle n'avait jamais adressé à l'employeur une note pour l'informer de ce qu'elle souffrait de ses conditions de travail et du comportement de son supérieur et que rien ne permettait d'imputer sa pathologie à l'attitude de ce dernier, a estimé, sans se contredire, que la salariée ne rapportait pas la preuve de faits constitutifs de harcèlement moral ; que le moyen ne peut être accueilli en aucune de ses branches ; ».* Toutefois, la forme de l'information n'a pas été définie par la cour de cassation, ni même à quel moment le salarié doit le faire. Cette décision rappelle les jugements avant la loi du 17 janvier 2002 sur le harcèlement moral²⁴⁷. Cet arrêt remet en cause les jurisprudences antérieures qui admettent la présomption de responsabilité des cadres, investis d'une autorité de fait ou de droit, sur ses subordonnés la responsabilité directe de

²⁴⁶ Cass. Soc. 26 sept 2007, n°06-44767.

²⁴⁷Discriminations, libertés individuelles et harcèlements, édition liaisons sociales, 2002, Page 95.

l'employeur ; le juge dans son arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 mai 2001, n°99-40059, rappelle que « *l'employeur doit répondre des agissements de personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés* ».

Mais encore, sur le fondement de l'article L.1154-1 du code du travail issu de la loi du 17 janvier 2002 relative au harcèlement moral (ancien article L.122-52 du code du travail), « *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de **présumer** l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.* ».

En réalité, le salarié ne doit présenter que les éléments qui lui permettent d'étayer ses demandes, la loi n'a pas mis à la charge du salarié l'obligation de l'informer comme cela a été affirmé dans l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2007. Au contraire, il appartient à l'employeur de démontrer que ses agissements étaient étrangers au harcèlement moral. Parfois, le fait de communiquer sur les faits de harcèlements d'un salarié à l'employeur peut être une condition nécessaire pour engager la responsabilité du dirigeant. On peut admettre que, lorsque le responsable hiérarchique qui agit au nom de l'employeur commet des faits de harcèlement et que le salarié affirme de vive voix, devant celui-ci, qu'il le harcèle, le salarié a rempli les conditions d'information. En effet, ce principe repose sur fondement de la loi sur la prévention des risques professionnels et notamment sur les dispositions de l'article L.4122-1 du code du travail (ancien L.230-3 du code du travail) qui prévoit que « tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes.. ». C'est sur le fondement de cet article que la Cour de cassation a rejeté la décision de la Cour²⁴⁸ d'Appel de Douai du 30 mai 2008 qui avait condamné la société Deroo aux paiements des indemnités

²⁴⁸ Arrêt Cour d'appel de Toulouse, n° 09-607, 13 février 2009 ; Cour d'appel de Douai, 30 mai 2008.

diverses pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Haute Cour rappelle qu'il appartient à chaque salarié, conformément à l'article L.4122-1 du code du travail, de veiller à la sécurité et la santé de ses collègues²⁴⁹. La prévention de la santé et la sécurité des salariés ne sont plus des domaines qui sont réservés exclusivement à l'employeur. Avant la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels, la responsabilité était une obligation qui n'incombait qu'à l'employeur. Le principe de « non-assistance à personne en danger » semble être l'objet de cet article. La directive du 12 juin 1989 a, dans son article 13, rappelé un principe universel qui est la solidarité. Il apparaît nécessaire d'inscrire et rappeler à chacun que certaines règles de vie telles que l'entraide dans nos relations interprofessionnelles rentrent dans ce cadre de fonctionnement. L'étude Sumer 2003 utilisant le modèle de Karasek montre que le « soutien social » fait partie d'un ensemble de facteurs qui fait défaut lors de la survenance des troubles psychologiques ou lors d'un besoin du travailleur. La transposition de la directive du 12 juin 1989 en droit interne par la loi du 31 décembre 1991 met à la charge du travailleur une obligation, or ce dernier n'est pas tenu d'une même obligation que l'employeur. Qu'en est-il réellement de la responsabilité²⁵⁰ pénale des travailleurs ?

En effet, depuis l'arrêt « amiante » du 28 février 2002, la Haute Cour estime que l'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des salariés, cette obligation revêt une importance particulière car la Cour estime que le résultat doit être atteint. Quant à l'obligation qui incombe au salarié, il semblerait que l'obligation de moyen reste le niveau de contrainte qui lui soit réservé. Il faut ajouter à cela un deuxième paramètre qui va conditionner une responsabilité probable du salarié, c'est le niveau de sa formation ; il existe aussi le degré de responsabilité basé proportionnellement sur le niveau de la formation : plus elle est élevée plus la responsabilité²⁵¹ est grande. Dans le cadre de la protection contre le harcèlement moral, l'obligation de ne pas nuire aux autres salariés est de rigueur. De même, il a aussi une « obligation d'alerte » vis-

²⁴⁹ Cassation sociale, 28 février 2002, pourvoi n° 00-41.220 ; cassation sociale, 30 septembre 2005, pourvoi n° 04-40.625 ; cassation sociale, 17 mars 2010, n°08-43233.

²⁵⁰ Voir responsabilité pénale section3.chap.1Partie1.

²⁵¹ Article 4122-1 du code du travail : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation, de ses capacités..

à-vis d'autres salariés dans le cas où le salarié constate un danger grave et imminent.

Tableau : Conditions requises pour harcèlement (art.L1152-1 CT)²⁵²

Harcèlement moral		
1	2	3
Agissements répétés	Dégradation des conditions de travail	Atteintes au droit & à la dignité
		Altérer la santé physique ou mentale
		Compromettre l'avenir professionnel

²⁵² Lecture du tableau de vérité : La première ligne est obligatoire pour que la loi soit applicable et la colonne 3 représente qu'il faut au moins une condition pour que la loi soit applicable.

2.2- La loi du 17 janvier 2002 sur le harcèlement moral

La définition de harcèlement moral par la loi du 17 janvier 2002 apporte des éléments nouveaux, par rapport aux appréciations de souffrance psychologique qui avaient pu être prises par les juges. La jurisprudence a apporté une précision sur les dispositions de l'article L.1152-1 du code du travail (l'article L.122-49 du code du travail), la chambre sociale de la Cour de cassation, dans son arrêt du 10 novembre 2009, a donné un sens à la disposition, selon laquelle « aucun salarié ne doit subir des **agissements répétés** de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet **une dégradation des conditions de travail**.. atteinte à sa santé physique et mentale.. ». Sur le fondement de cet article, la Haute Cour a ainsi qualifié de harcèlement moral²⁵³ la méthode de gestions du responsable d'un centre de loisir qui changeait sans arrêt les directives sur les missions d'un salarié.

A la lumière de la loi sur le harcèlement, certaines conditions doivent être remplies pour que la qualification de harcèlement moral soit accueillie favorablement par le juge. Tout d'abord, les agissements doivent être au moins au nombre de deux pour que les conditions soient remplies (agissements répétés). Le harceleur peut hurler sur le salarié puis l'isoler dans une pièce avec peu d'outils ou matériel pour travailler. Cet exemple est possible lorsqu'il existe une hiérarchie entre les protagonistes. La Cour d'appel de Metz a rendu une décision²⁵⁴ le 30 janvier 2001 qui pourrait devenir un principe, en l'espèce la Cour d'appel a cherché à savoir si la tâche confiée était normale ; le chef de service envoyait des mails au salarié lui imposant de ne pas quitter son bureau et de remplir un tableau sur ses activités heure par heure. Ensuite, *la dégradation des conditions de travail* doit être démontrée : ceci peut être prouvé en démontrant que la qualité de l'environnement du travail et la production sont supérieures avant les faits. Enfin, la dégradation des conditions de travail doit –

²⁵³ Cassation sociale, pourvoi n° 07-45321, 10 novembre 2009, Association Salon Vacances Loisirs.

²⁵⁴ Cour d'appel de Metz, 30 janvier 2001, n° 98-1625.

porter atteinte au droit et à la dignité – altérer la santé physique ou mentale – compromettre l’avenir professionnel. Dans le premier groupe d’effets négatifs de la dégradation des conditions de travail, le **droit** pourrait signifier le droit à la vie, le droit à la sûreté, le droit à l’intégrité et à la liberté. Quant à la notion de **dignité**²⁵⁵, elle renvoie au droit au respect de la personne ou à la valeur à laquelle la personne doit être considérée, à savoir, la valeur de l’Humanité. Dans le deuxième groupe, la notion d’altération de la **santé** peut être simple, car, cet élément de preuve peut être facilement apporté au moyen des certificats médicaux ou par tout professionnel reconnu. **L’avenir professionnel** doit être regardé comme la possibilité d’une promotion salariale, évolution carrière, accès aux formations. Ce dernier effet de la dégradation des conditions de travail peut aussi être apporté en mettant en exergue les éléments salariaux, formations, évolutions dans l’entreprise. Sachant que la présence d’un seul de ces effets suffit à la 3^{ème} condition pour la qualification de harcèlement moral (droit ; dignité ; santé ; avenir professionnel). Afin d’éviter les actes de harcèlements, le législateur a mis en place des dispositions qui vont obliger les employeurs à mettre en place la prévention des risques professionnels. La loi du 31 décembre 1991 prévoit que l’employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. La cour renforce cette obligation en précisant le caractère obligatoire, avec un objectif de résultat. La chambre sociale de la Cour de cassation a, dans son arrêt du 21 juin 2006, rappelé la responsabilité « *in solidum* » de l’employeur et du préposé lorsque les faits sont avérés. Cette décision reprend, dans une certaine mesure, le principe de la responsabilité délictuelle définie par l’article 1384 du code civil.

²⁵⁵ Voir infra, section 3.1 : la discrimination.

2.3- Le diagnostic d'un harcèlement moral par le médecin

Même si l'origine du mot « harcèlement moral » a été inventée par le docteur Hirigoyen, l'Ordre des médecins²⁵⁶ a donné des directives pour que le terme ne soit pas utilisé dans le cadre d'un diagnostic réalisé par les médecins. En effet, d'après l'Ordre des médecins, le terme « harcèlement moral » relève d'une appréciation souveraine du juge ou d'une institution habilitée²⁵⁷. L'ordre des médecins pondère cette interprétation en arguant que le « médecin traitant » ne pourra inscrire dans le certificat médical le mot *harcèlement moral* qu'à la condition expresse qu'il soit témoin direct des agissements. Cette condition de « témoignage » pose un problème majeur dans la règle imposée. Tout d'abord, comment un médecin traitant peut-il être témoin direct d'un harcèlement moral, s'il ne peut pas être en permanence derrière le travailleur ? Ensuite, ce mot est le résultat du diagnostic d'un médecin, un terme qui définit un traumatisme qui a été précisé par le docteur Marie-France Hirigoyen. La suspicion que l'ordre des médecins a posée sur ses membres a vraisemblablement terni la profession. On entend parfois des qualifications sur les médecins qui ne sont pas toujours élogieuses, telles que ce sont des *médecins de complaisances*, ils fraudent, etc. Il me semble que chaque patient désire avoir des médecins sérieux et irréprochables. Le fait que l'Ordre des médecins accepte la mise en cause des médecins par les employeurs ne peut pas donner aux médecins la confiance et l'indépendance qu'ils méritent. Afin de pallier ce problème, la délivrance d'un certificat médical devrait recevoir le caractère de la présomption simple, cela permettrait à l'ordre de recevoir les plaintes de toutes les personnes ayant le pouvoir d'ester en justice devant la chambre de l'ordre des médecins et préserver le principe de présomption d'innocence qui donne une protection renforcée. Donc, la modification de l'article 28 du code de la déontologie médicale recodifié en

²⁵⁶ Information du conseil départemental de l'ordre des médecins de l'Ardèche / rédaction des certificats (Rennes 15 juin 2010). Docteur Sylvie MORTAIN, secrétaire générale.

²⁵⁷ Le rapport de l'inspection du travail de Paris, section 15A, sur le suicide chez France Télécom a mentionné « méthode de gestion caractérisant le harcèlement moral ». 4 février 2010, page 1.

article R.4127-28 du code de la santé publique permettra au médecin de se prémunir contre les plaintes « abusives » et qui mettraient en cause leurs diagnostics. Par ailleurs, des médecins spécialistes tels que les médecins du travail devraient bénéficier du droit d'établir un certificat qui peut faire le lien entre le travail et l'état de santé du travailleur. Selon les articles L.1152-1 et suivants du code du travail pour que l'infraction soit qualifiée de harcèlement moral, il faut qu'il y ait des agissements répétés (omission ou commission de la part du « harceleur ») de nature répréhensible et qui auraient causés des préjudices. L'Ordre des médecins rappelle que le médecin ne peut pas émettre un certificat médical constatant un « harcèlement moral ». À moins que le médecin traitant travaille sur le même site que son patient ou qu'il soit régulièrement en contacts (médiat ou immédiat) avec lui pour que le témoignage puisse être conforme à la déontologie. Cette condition pose, pourtant, le même problème aux médecins du travail qui, eux, sont régulièrement en contact avec les travailleurs. Or, ils ne sont pas toujours en contact avec le travailleur au moment des agissements. Dès lors, ils ne peuvent que constater les effets des agissements répétés, c'est-à-dire, les symptômes du harcèlement après les faits délictueux. Comme cela a été cité dans l'introduction, le rôle du médecin et le certificat médical sont au cœur de la preuve des lésions physiques et/ou psychologiques²⁵⁸. Dans le cas d'espèce, des problèmes se sont posés dans des affaires²⁵⁹ qui mettaient en cause trois médecins du travail, en « Indre et Loire ». Plusieurs employeurs ont porté l'affaire devant la juridiction ordinaire pour contester l'établissement des certificats médicaux comportant la mention de troubles psychologiques en lien avec le travail. Les sociétés Orys (sous-traitant EDF) et EDF étaient bénéficiaires des prestations des 2 médecins et, dans l'organisation de la médecine du travail, ils sont aussi leurs employeurs. Les griefs de la société Orys se fondaient sur les notions de « prudence et de circonspection » prévues par les dispositions de l'article R.4127-44 du code de la santé publique (ancien article 44 du code de déontologie médicale) ; les plaintes ont été déposées au Conseil de l'ordre des médecins de l'Indre et Loire, l'un

²⁵⁸ Voir infra - partie 2 Titre 2 Chapitre 1 Section 1 point 1 - Le rôle essentiel du médecin traitant²⁵⁸ et le médecin du travail dans l'épreuve de la preuve.

²⁵⁹http://www.lemonde.fr/economie/article/2013/05/06/trois-medecins-du-travail-font-l-objet-de-plaintes-d-employeurs-devant-le-conseil-de-l-ordre_3171527_3234.html

d'eux, le docteur Huez estime que la société Orys n'a pas les compétences pour porter l'affaire devant le Conseil de l'Ordre des médecins. Or les dispositions de l'article L.4123-2 du code de la santé publique prévoit dans son deuxième alinéa que « lorsqu'une plainte est portée devant le conseil départemental, son président en accuse réception à l'auteur, en informe le médecin, le chirurgien-dentiste ou la sage-femme mis en cause et les convoque dans un délai d'un mois.. ». Cet article ne comporte pas de limitations particulières relatives aux personnes ayant la capacité d'ester en justice. On peut en conclure que toutes les personnes ayant un intérêt peuvent saisir le conseil de l'ordre. C'est en ce sens que le secrétaire général adjoint du conseil national de l'ordre, monsieur Michel Fillol, a argumenté pour soutenir le conseil de l'ordre de la région Indre et Loire. De même et selon l'article R.4126-1²⁶⁰ du code de la santé publique, seules limitativement, quelques personnes ont la possibilité d'agir devant le conseil de l'ordre. Alors que les « employeurs des patients » ne font pas parties des personnes ayant la capacité d'ester en justice, le conseil régional de l'ordre des médecins du Rhône Alpes la rajoutait dans sa liste²⁶¹. Déjà en 2002, les employeurs²⁶² ont menacé un médecin du travail en portant plainte contre lui,

²⁶⁰ **L'action disciplinaire contre un médecin**, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme ne peut être introduite devant la chambre disciplinaire de première instance que par **l'une des personnes ou autorités** suivantes :

1° Le conseil national ou le conseil départemental de l'ordre au tableau duquel le praticien poursuivi est inscrit à la date de la saisine de la juridiction, 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, qu'ils transmettent, le cas échéant en s'y associant, dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 4123-2 ;

2° Le ministre chargé de la santé, le préfet de département dans le ressort duquel le praticien intéressé est inscrit au tableau, le directeur général de l'agence régionale de santé dans le ressort de laquelle le praticien intéressé est inscrit au tableau, le procureur de la République du tribunal de grande instance dans le ressort duquel le praticien est inscrit au tableau ;

3° Un syndicat ou une association de praticiens.

Les plaintes sont signées par leur auteur et, dans le cas d'une personne morale, par une personne justifiant de sa qualité pour agir. Dans ce dernier cas, la plainte est accompagnée, à peine d'irrecevabilité, de la délibération de l'organe statutairement compétent pour autoriser la poursuite ou, pour le conseil départemental ou national, de la délibération signée par le président et comportant l'avis motivé du conseil.

Lorsque la plainte est dirigée contre un étudiant non inscrit au tableau à la date de la saisine, le conseil départemental ayant qualité pour saisir la chambre disciplinaire est le conseil au tableau auquel est inscrit le praticien auprès duquel a été effectué le remplacement ou l'assistantat.

Les plaintes sont déposées ou adressées au greffe.

²⁶¹ Peuvent saisir le conseil départemental les patients, les ayants-droit de patients décédés, les médecins, les associations de défense des droits des patients, les employeurs des patients, le Trésor Public, 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, ou toute autre personne ou organisme ayant un intérêt direct à agir. <http://cromra.fr/3,18,30,34,69,saisine-par-particulier.html>

²⁶² Les cahiers S.M.T. n°17 – Mai 2002

parce qu'il avait signalé à l'inspection du travail et à la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) un défaut de sécurité sur les mesures de premiers secours mises en place et qu'un médecin traitant avait aussi alerté sur ce point. Le motif de la plainte est que le médecin du travail avait dévoilé le secret de fabrique à la CRAM et à l'inspection du travail. Dans une autre affaire, après que quatre salariés soient tombés en dépression et que des débats ont eu lieu durant une réunion du CHSCT pendant laquelle des éléments ont été apportés pour faire le lien entre la dépression et l'organisation du travail, l'employeur a recherché la responsabilité d'un tiers. Pourtant le lien de causalité est établi. Pour mettre en cause son professionnalisme, l'employeur a porté plainte contre le médecin du travail pour avoir violé le secret professionnel (médical). Dans ce dernier cas, peut-on conclure que le lien entre la dépression et les méfaits de l'organisation du travail est prouvé, même si le secret médical a été respecté (selon le conseil de l'Ordre)?

Section 3 — La discrimination facteur de souffrance

Les atteintes psychologiques peuvent naître d'une lésion physique mais aussi d'un évènement ou d'une série d'évènements ou d'un comportement qui affecte la psychologie du travailleur. La discrimination est un des comportements dont le législateur réprime. La prise en compte de la discrimination s'est révélée vers le milieu du XXème siècle (**3.1**). Afin de l'éradiquer, les différents pays industrialisés ont inclus dans leurs textes législatifs et réglementaires des dispositions réprimant ces actes et faits : La discrimination peut être positive ou négative (**3.2**). Son évolution en droit interne a permis la prise en compte des souffrances des travailleurs dans le cadre du travail (**3.3**). Dans son article 6 du Pacte International des Droits Civils et Politiques, l'ONU condamne la discrimination : « toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. A cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de

langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de tout autre situation ». La discrimination est comme tous les autres risques psychosociaux un acte répréhensible qui prend ses sources d'un différend, d'une jalousie, d'une situation ou d'une relation sociale particulière.

3.1- La prise en compte de la discrimination dans le temps

La discrimination est comme le stress, elle a toujours existé. C'est un comportement qui prend naissance lorsqu'il y a une différence ou des différences entre deux ou plusieurs personnes, donc l'existence d'une concurrence.

L'Homme est tenté d'écartier l'autre afin d'obtenir un objet, un bien, une situation, une notoriété ou de créer une protection en faveur ou défaveur d'un groupe ou d'un individu.

Le mot discrimination provient du latin « *discriminatio*²⁶³ » qui signifie une séparation. Dans le sens courant, le mot a pris une connotation péjorative qui, dans les sciences sociales, exprime un traitement différent entre des individus ou un groupe d'individus. Dans le domaine juridique le caractère négatif du droit a pris le dessus. Aujourd'hui, la discrimination²⁶⁴ est considérée principalement comme un acte ou des faits nuisibles qui correspondent à un traitement défavorable à une personne pour un critère prohibé. Dans la Grèce antique et dans la ville d'Athènes, vers le Vème siècle avant J-C, il existait dans la société athénienne des classes sociales différentes. On peut les classer en quatre catégories, les citoyens, les femmes, les métèques et les esclaves. Ces individus n'avaient pas les mêmes droits et obligations, seuls les hommes ayant des descendants citoyens pouvaient être citoyens et posséder la terre, les femmes et les métèques ainsi que les esclaves étaient exclus du statut de citoyenneté.

Cette période rappelle qu'une discrimination peut être d'origine coutumière ou d'usage. La discrimination, en elle-même, n'est donc pas récente, elle a toujours existé. En conséquence, peut-on réellement l'éradiquer ?

En octobre 1517 Martin Luther²⁶⁵, théologien et fondateur d'une des branches du protestantisme, avait lancé quelques thèses novatrices parmi lesquelles il prônait

²⁶³ Petit Robert 2011

²⁶⁴ A. Leca, D Viriot-Barrial, « le principe de non-discrimination ne peut être analysé de façon purement juridique et matérielle.. En effet, c est une notion en partie métajuridique, commandée par des critères d ordre idéologique et culturel : preuve en est qu il n exclut pas toutes les discriminations, mais interdit seulement les discriminations injustifiées », Santé et discriminations, éd. LEH, 2010.

²⁶⁵ Né le 10 novembre 1483 à Eisleben en Allemagne et décède le 18 février 1546 à Eisleben.

« l'accès de tous à la Bible sans discrimination sociale et l'égalité entre les hommes²⁶⁶ ». Pour que la Bible soit accessible à tous il s'est mis à traduire la Bible en allemand car, à cette époque la Bible était, essentiellement, écrite en hébreu, en araméen (ancien testament) et en grec (nouveau testament). Le décret du 24 juin 1806 qui interdisait les jeux d'argent et de hasard sur tout le territoire de la France, réservait au ministre de l'intérieur le pouvoir de modifier la règle pour certaines villes d'eau. L'arrêt du Conseil d'Etat relatif à la « Commune de Nérès les Bains (Allier) »²⁶⁷ du 18 avril 1902, rappelle qu'il peut exister des différences de traitements qui peuvent être prises selon certains critères. Dans l'arrêt de la Commune de Nérès, la première condition était que l'autorisation pouvait être faite pour les villes thermales sous couvert d'une autorisation du ministre de l'intérieur. Ce fait rappelle qu'au début du XIX^{ème} siècle la politique de préférence ou discrimination positive existait déjà. « I have a dream ! » est la fameuse phrase prononcée par Martin Luther King²⁶⁸ le 28 août 1963 à « Lincoln Memorial » (Washington), on remarquera que cette anaphore n'a pas manqué d'inspiration à certains politiciens contemporains. Le pasteur est l'un des instigateurs des lois contre les discriminations telles que la loi Civil Rights Act en 1964 et aussi la discrimination préférentielle (affirmative action) décrétée par John FITZGERALD « Jack » KENNEDY en mars 1961 avec l'ordre exécutif n°10925²⁶⁹ suivi par l'ordre exécutif n°11246 décrété le 24 septembre 1965 par le Président Lyndon BAINES JOHNSON. Les américains ont, dans leurs textes, intégré des conditions qui obligent les entreprises qui veulent travailler avec les établissements gouvernementaux (collectivités locales, établissements publics ...) de montrer « *qu'elles ont respecté l'ensemble des obligations légales* » avant de pouvoir signer un contrat avec eux. Les entreprises américaines ont mis en place toute une base de données qui permet de prouver qu'il n'y a pas de pratique discriminatoire dans leurs entreprises et que les lois sont appliquées de manière stricte. La non-discrimination prend sa source en

²⁶⁶ http://philo-lettres.pagesperso-orange.fr/religion_16s.htm

²⁶⁷ Arrêt Conseil d'Etat du 18 avril 1902, n°04749.

²⁶⁸ Pasteur baptiste (protestant) afro-américain né à Atlanta en Georgie le 15 janvier 1929 et assassiné le 4 avril 1968 à Memphis dans le Tennessee. C'était un militant non violent pour les droits des noirs aux Etats-Unis.

²⁶⁹ Executive Order 10925 : <http://www.thecre.com/fedlaw/legal6/eo10925.htm>

droit interne dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyens de 1789, en vertu de l'article 1^{er} : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. ». Il s'ensuit que le principe d'égalité est étroitement lié aux concepts de discriminations. Donc, toute violation de l'égalité doit être considérée comme une discrimination. Comparativement au Ying et au Yang, la Constitution Française, vis-à-vis de l'égalité, admet des exceptions correctives. C'est-à-dire que les textes législatifs ont une trame générique (droit commun) des dispositifs, mais ils comportent régulièrement des exceptions. Par exemple, la loi du 1er juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans son troisième alinéa dispose que « des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. ». D'autres distinctions sont des signes de l'atteinte à la dignité de la personne humaine. Le premier texte contemporain qui traite de la dignité provient de la Déclaration Universelle des Droits de l'homme de 1948. L'article premier proclame que « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en *dignité* et en droits. ». Le premier considérant de la Déclaration reconnaît que « la dignité est inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde. ». L'atteinte à la dignité est une atteinte au principe à valeur constitutionnelle²⁷⁰ et l'abaissement moral d'un individu ou d'un groupe d'individu peut être considéré comme une des causes de la discrimination, mais il peut aussi être considéré comme une cause d'une dégradation des conditions de travail qui peut être réprimée sur le fondement de la loi 31 décembre 1991. La dignité est un concept universel par lequel l'Homme intègre intrinsèquement ce critère (la dignité) ; l'homme ne courbe pas le dos, car la dignité fait de lui l'homme à part entière. Cette idée n'est pas partagée par tous, elle est pourtant un critère qui représente une valeur essentielle qu'on doit défendre et c'est en ce sens que le droit la porte. Pourtant, le salarié qui transpire beaucoup ou dégage des odeurs dérangeantes peut causer des nuisances (vis-à-vis des collègues) ; la Cour de cassation estime que le licenciement d'une salariée pour des raisons d'odeurs est

²⁷⁰ La dignité est une valeur constitutionnelle, Décision n° 94-343-344 DC du 27 juillet 1994.

sans cause réelle et sérieuse ; son licenciement est une atteinte à sa dignité²⁷¹. Elle n'est pas, non plus, une valeur dépendante de la discrimination, car l'atteinte à la dignité peut être le résultat d'un harcèlement ou des sévices qui sont faits aux femmes et aux enfants ou même, aux hommes. La discrimination par ses effets et ses comportements maltraite sa « personnalité » (la dignité). Le législateur a voulu préserver cette valeur universelle en mettant en place des règles qui répriment les comportements qui affectent cette personnalité, qu'est la dignité. La sauvegarde de la dignité passe par le combat contre l'asservissement et la dégradation de l'homme. Aujourd'hui, qu'en est-il de la discrimination ? A-t-elle toujours la même forme ou a-t-elle évolué ?

3.2-Les mesures contre les discriminations dans les pays industrialisés

La discrimination au travail peut se présenter sous plusieurs formes ; elle peut être positive (**3.2.1**) ou négative (**3.2.2**) et directe (**3.2.3**) ou indirecte (**3.2.4**).

3.2.1 – La discrimination positive ou la discrimination à rebours

Les deux formes de discriminations sont semblables et comportent des spécificités. Autant pour l'un que pour l'autre, l'impact psychologique n'est pas négligeable.

La discrimination positive (3.2.1.1) acquiert sa légitimité dans l'existence d'une inégalité sociale et l'effet pervers de la pratique pourrait se nommer la « discrimination à rebours » (3.2.1.2).

²⁷¹ Cassation sociale du 7 février 2012, n°10-18686 ; préambule de la constitution 1946 ; Décision n° 94-343-344 DC du 27 juillet 1994.

3.2.1.1- La discrimination positive

Selon la doctrine, la discrimination positive proviendrait des Etats-Unis et notamment des mouvements lancés par les noirs américains pour rétablir une égalité pour l'accès aux emplois et aux écoles. Cette discrimination est connue sous le nom d'« affirmative action²⁷² », c'est une loi qui permet d'apporter une correction par rapport aux inégalités sociales qui persistaient depuis des décennies. Et, du fait des répressions contre les minorités ethniques, notamment, à l'encontre de la communauté noire américaine, le législateur a dû mettre en place des dispositions contraignantes pour tenter de supprimer ces discriminations. Concernant la *discrimination positive* qui peut affecter psychologiquement le salarié lorsqu'il y a une ou des différences de traitements par la préférence, celui-ci peut s'exprimer par l'octroi d'une mesure en faveur d'un individu ou d'un groupe d'individus.

Par exemple, il peut y avoir des mesures en faveur d'une catégorie spécifique de travailleurs, tel qu'un octroi de nombre de jours de congés supplémentaires pour les parents ayants des enfants. Toujours d'après la doctrine, les traitements différentiels comportent des critères spécifiques et qui lui sont propres mais lorsqu'ils contiennent certains aspects ils peuvent être qualifiés de « discrimination à rebours », sur le développement du dernier, on y reviendra plus tard.

Un concept de discrimination positive : Le Conseil Constitutionnel a admis des pratiques autorisées de discriminations lorsque l'intérêt supérieur prime, il en va ainsi lorsque « les différences de traitement qui peuvent résulter de ces mesures entre catégories de travailleurs ou catégories d'entreprises répondent à une fin d'intérêt général qu'il appartenait au législateur d'apprécier et ne sont, dès lors, pas contraire à la Constitution ». Le Conseil Constitutionnel ajoute, dans sa décision du 26 juin 1986, « qu'aucun principe non plus qu'aucune règle de valeur constitutionnelle n'interdit au législateur de prendre des mesures propres à venir

²⁷² L' « affirmative action » a pris naissance aux Etats-Unis au début des années 60. Le président John Franklin Kennedy a, en 1961, décrété (executive order 10925) des mesures visant à qu'aucune mesure discriminatoire ne soit tolérée ; durant la procédure de recrutement et pendant le travail.

en aide à des catégories de personnes défavorisées... ». Dans le cas d'espèce, le gouvernement avait estimé qu'au vu du taux de chômage des jeunes, qu'une mesure qui favorise une catégorie de personne ou une catégorie d'entreprise n'est pas contraire à la Constitution et qu'elle pouvait être dérogée au principe d'égalité. Sachant que depuis l'arrêt de la commune de Nérès en 1902, pour qu'il y ait une discrimination il faut que deux conditions soient réunies, à savoir : Que la réglementation soit plus sévère et que l'exception doit être justifiée par une situation locale. Il semblerait que le principe de discrimination positive puisse être appliqué lorsque la triple exigence suivante est respectée : Si l'objectif émane d'un *intérêt supérieur*, qu'elle soit *légitime* et que *les moyens pour réaliser l'objectif soient appropriés et nécessaires*. L'intérêt général ou supérieur sont des notions qui ne sont pas récentes dans le domaine juridique, elles permettent de s'affranchir de quelques contestations d'ordre moral ou légal. L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dispose que « La loi est l'expression de la volonté générale. Elle doit être la même pour tous... » ; Le principe d'égalité comporte quelques exceptions « lorsqu'elles se reposent sur des critères d'objectifs et rationnels au regard de l'objectif recherché par le législateur et que cet objectif n'est lui-même ni contraire à la Constitution, ni entaché d'une erreur manifeste d'appréciation ». Le Conseil Constitutionnel rappelle sans cesse que « le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un ou dans l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit ». Dans son considérant 23 du conseil constitutionnel du 14 août 2003 relatif à la réforme des retraites, le conseil a, à nouveau, rappelé la jurisprudence ci-dessus, qu'il n'est pas contraire à la constitution de mettre en place des mesures en faveur des femmes. Le fait que le législateur ait intégré le verbe *devoir* devant le verbe être (la loi doit être la même pour tous) plutôt que le verbe « être » seul pourrait laisser une porte dérobant à cette obligation et laisser une procédure de mise en œuvre des exceptions possibles au principe d'égalité. *Sur la légitimité*, la Cour de Justice Européenne (CJCE) a rendu

une décision²⁷³ sur la loi allemande relative au contrat à durée déterminée (CDD) renouvelable indéfiniment pour les salariés d'au moins 52 ans. La CJCE considère que la loi n'avait pas le critère de légitimité, car elle ne respecte pas la clause 8.1 de l'accord-cadre qui prévoit que « la mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord.²⁷⁴», la CJCE a pu justifier sa décision en se fondant sur cette clause. Dans cette décision la Cour n'a pas opposé ses décisions sur les mesures en faveur d'une catégorie de travailleurs âgés ; le critère d'intérêt général ou supérieur est semble-t-il respecté et n'a pas été évoqué. Dans le cas d'espèce, la Cour n'a pas non plus évoqué les bienfondés des autres critères et a considéré que la loi n'était pas conforme à la Directive 1999/70/CE sur le seul critère de légitimité.

3.2.1.2-L'effet pervers de la discrimination positive, la discrimination à rebours.

En France, les magistrats ont eu des occasions de juger des affaires traitant de la discrimination positive et son effet pervers. Les domaines impactant la discrimination à rebours sont nombreux ; les exemples les plus marquants sont le principe de « travail égal salaire égal »²⁷⁵, la prestation sociale, le droit du commerce. La discrimination à rebours est une notion peu connue du grand public, il est possible qu'elle ne soit pas connue, non plus, des juristes aguerris. Ce type de discrimination est très courant dans la pratique, il exprime une mesure de faveur pour un groupe d'individus.

Ces mesures ont un but, elles sont justifiées par les critères d'objectivités, réelles et pertinentes d'un traitement différentiel entre les catégories professionnelles. Par exemple, dans le cadre de sa mission de représentation dans l'entreprise et en application de l'article L.4211-1 du code du travail, le représentant syndical ou

²⁷³ Arrêt de la CJCE du 22 novembre 2005, affaire C-144/04, Werner Mangold c/ Rüdiger Helm relatif aux différences de traitement fondés sur l'âge.

²⁷⁴ Clause 8, point 3, de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

²⁷⁵ Affaire S.A. Servair contre M. Adittane du 31 mai 2012, Cour d'appel de Paris, Pôle 6, chambre 11.

le représentant du personnel, le délégué du personnel, les membres du comité d'entreprise, le conseiller de prud'hommes, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les conseillers du salarié bénéficient d'une protection spéciale. Un salarié de la compagnie Société Anonyme Servair (Compagnie d'exploitation des services auxiliaires aériens) a formé une requête contre son employeur sur le fondement du principe de « travail égal salaire égal » et de mesures discriminatoires à l'encontre des délégués syndicaux. Monsieur Adittane a été embauché le 20 juin 1991 en tant que professionnel logistique – ajusteur et qu'en 2004 il percevait un salaire de 1687,778€, ils aperçurent que son collègue (M. Bridoux) qui effectuait le même travail que lui, était rémunéré à 1782,84€. La Cour d'Appel de Paris, Chambre 11²⁷⁶, a confirmé la décision²⁷⁷ du Conseil de prud'hommes de Bobigny le 13 mars 2009 sur le fait que M. Bridoux n'avait pas le même parcours que M. Adittane et que la différence de traitement était dû à son mandat syndical antérieur qui prévoyait dans l'accord d'entreprise une majoration de 8% de son salaire et qu'à l'origine M. Bridoux avait le même salaire de base que les autres. La Cour a rejeté sa demande pour raison de discrimination à rebours. La loi admet un lien entre la discrimination et le harcèlement moral en se fondant sur l'article L.1152-2 du code du travail « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.* ».

²⁷⁶ Arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 31 mai 2012, Pôle 6, chambre 11, n°09/06459 ; arrêt du 31 mai 2012, Pôle 6, chambre 11, n° S08/11589 / M. J. Lefur vs Servair ; arrêt du 31 mai 2012, Pôle 6, chambre 11, n°09/00279 / M. P. Charpentier vs Servair ; M.P. Pellizzari, n° 09/05101 ; M. S. Senechal, n° 09/00281 .

²⁷⁷ Décision du Conseil de prud'hommes de Bobigny du 13 mars 2009, RG 05/03585 / M. Adittane vs Servair.

Section 4 — La loi sur la pénibilité au travail en tant que prévoyance sociale

La première loi en France qui a prévu les dispositions sur la pénibilité au travail ne semble pas être celle du 9 novembre 2010²⁷⁸ (4.1), en tout cas dans son aspect global. La pénibilité au travail est, rappelons-le, une souffrance physique ou psychique due à une exposition prolongée dans un environnement de travail agressif. Comme on pouvait déjà l'imaginer, la loi sur la pénibilité au travail tente de rétablir une certaine inégalité entre des catégories de populations en empruntant le concept de la discrimination positive (voir supra) et les atteintes aux Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) (4.2). Et, les atteintes physiques liées à la santé mentale. (4.3)

4.1- La première loi en France sur la pénibilité au travail.

Il n'est pas anodin de remarquer que le sujet sur la pénibilité au travail soit inséré dans la loi sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010. En effet, l'idée de rétablir une justice sociale aux travailleurs, à la fin de leur carrière, pour ceux qui ont vécu des conditions de travaux pénibles et qui laisseront des traces durables identifiables et réversibles sur la santé, a connu un retentissement en France : une espérance de vie plus courte et des apparitions des lésions en raison des expositions prolongées dues aux facteurs de risques. Si des lois spécifiques sur la pénibilité n'ont pas vu le jour avant la loi du 9 novembre 2010, des députés ont déjà l'occasion d'utiliser ce terme pour échanger dans les débats parlementaires au début du 20^e siècle ; on retrouve, par exemple, ces mêmes discussions entre M. Bonhomme et le ministre de la fonction publique le 24 avril 1976, lors d'un débat parlementaire : *« l'article 20 de la loi de finances rectificatives pour 1975 prévoit d'accorder des avantages de retraite à taux plein*

²⁷⁸ Loi n°76-1106 du 06 décembre 1976, Art.2-Le huitième alinéa (2°) de l'article L.133-4 du code du travail est complété par les mots : «..., sauf s'il s'agit de travaux dangereux, **pénibles** et insalubres.

à compter de cinquante-cinq ans aux agents de tous grades ayant effectué quinze années de service effectif dans les centres de tri ou les recettes centralisatrices des postes et télécommunications en raison de la pénibilité des services »²⁷⁹. Bien que, le terme « pénibilité » à l'époque n'était pas une nouveauté, on remarque que le mot n'apparaissait pas dans la loi de financement rectificative de décembre 1975. Mais, la vraie évolution est la généralisation de la prise en compte de la pénibilité²⁸⁰ au travail par la loi du 6 décembre 1976.

La loi prévoit plusieurs mesures en faveur de la prévention de la pénibilité, pour ce faire, le législateur et l'exécutif ont lancé des demandes de contributions sur la recherche de la définition de la pénibilité. Elle a, donc, défini la notion de la pénibilité au travail et a instauré des systèmes de suivis durant le parcours professionnel²⁸¹. Ensuite, elle a établi des obligations de négocier sur la pénibilité qui doivent ouvrir la voie vers la prise de conscience des effets négatifs sur la santé au travail (décret du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité). Enfin, le législateur a prévu les systèmes de compensations pour permettre, soit d'anticiper le départ à la retraite, soit d'aménager le poste à mi-temps ou de pouvoir bénéficier des formations pour ceux qui désirent changer de poste. Le sondage²⁸² IFOP (2003) réalisé pour le ministère de l'emploi et de la solidarité montre que les français sont favorables aux départs anticipés à la retraite pour les travailleurs qui ont été exposés à des travaux pénibles. L'Europe a, dès 2004, lancé une étude en Europe sur la pénibilité au travail, l'enquête Survey on Health Ageing and Retirement in Europe, SHARE 2004, en est un exemple. On supposait que la pénibilité touchait principalement les travailleurs qui sont exposés à des travaux lourds (port de charges, postures pénibles, gestes répétitifs, etc.). Or, l'étude a démontré que la pénibilité n'a pas disparu avec la baisse de taux des travailleurs dans les métiers manuels et physiques. En réalité, la pénibilité s'était déplacée du milieu des

²⁷⁹ Débats parlementaires du 24 avril 1976, Assemblée Nationale, séance de 1^{er} juillet 1976 : Pensions de retraite civiles et militaires, assimilation de cinq années de captivité à quinze ans de service jugé pénible pour l'octroi de la retraite anticipée.

²⁸⁰ Article 133-4 du code du travail.

²⁸¹ Lors de changement d'entreprise ou de poste dans la même entreprise, une traçabilité de l'exposition du salarié pourra être suivie.

²⁸² Rapport de M. Y. Struillou, 2003 ; question « Les attitudes des français à l'égard du chômage », IFOP2001 : 94% favorable, IFOP2002 : 95% favorable, IFOP2003 : 93% favorable ; http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200308_n-33-2_opinion-francais-chomage.pdf

travaux physiques vers le milieu des travaux de type tertiaire qui réclament plutôt un travail mental. Selon la même étude, la pénibilité psychologique s'est aussi accrue pour les travailleurs au « col blanc ». Des effets des augmentations de salaire sur l'état de santé des travailleurs ont été observés, on constate que plus le salaire est bon plus les seniors (plus de cinquante ans) se portent bien. Pour prendre au pied de la lettre cette étude, aux Etats-Unis, Dan Price²⁸³ a décidé d'augmenter progressivement les salaires de ses 120 employés jusqu'à l'obtention d'un salaire minimum de 70000\$/an dès 2017. Parallèlement, Mark Bertolini, patron de la société Aetna a augmenté en 2015, de 12\$/h à 16\$/h minimum, soit une augmentation de 11% de la masse salariale de ses 5700 employés. La loi qui a intégré la notion de pénibilité au travail en France, est la loi sur la réforme des retraites n° 2010-1330 du 9 novembre 2010. Elle a voulu intégrer une nouvelle notion de la souffrance, « la pénibilité ». Le titre IV de la loi a prévu la prise en charge de la pénibilité durant le parcours professionnel et de sa prévention. Elle met en place trois éléments importants qui sont : Le départ anticipé, l'allègement des charges et la prévention de la pénibilité. Le départ anticipé avait été fixé à 60 ans pour les travailleurs qui avaient été exposés aux travaux pénibles. Elle a été relevée par la suite à 62 ans par la loi 2010 pour les travailleurs qui sont nés après le 1^{er} janvier 1955. Mais alors, quels sont les critères qui caractérisent la pénibilité ? Selon le rapport²⁸⁴ remis par M. Yves Struillou au Conseil d'orientation des retraites (COR, avril 2003). En substance, M. Struillou considère que la pénibilité au travail a un lien, notamment, avec les conditions de travail. La France a innové dans la prévention des risques professionnels en incluant des dispositions relatives à la pénibilité au travail (L.4121-1 du code du travail modifié par la loi du 9 novembre 2010). Pour appréhender la pénibilité dans son ensemble, il faut, tout d'abord, rechercher la définition qui permettra de fonder l'ensemble des règles qui régissent la pénibilité. Ensuite, la prévention est la démarche nécessaire pour supprimer ou diminuer les effets des travaux sur la santé. Enfin, lorsque la suppression ne peut être réalisée, il faut compenser la perte de l'espérance de vie des travailleurs

²⁸³ Fondateur de la société Gravity payment, Seattle, Etats-Unis.

²⁸⁴ M. Yves Struillou, Pénibilité et retraite, 2003, <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-562.pdf>.

et/ou les désagréments causés durant le parcours du travailleur par des dispositifs de compensations.

Il est important d'insister sur le fait qu'aucun pays de l'Europe n'a encore mis en place des lois qui prennent en comptes des critères généraux avec une affectation d'un droit individuel (compte personnel de prévention de la pénibilité : CPPP). Il existe toutefois des variantes de systèmes de préventions qui rassemblent des métiers pénibles dans les pays de l'OCDE ; 17 états²⁸⁵ membres ont mis en place des régimes dérogatoires qui permettent aux salariés de bénéficier des départs anticipés par des règles de coefficient de réduction de l'âge de la retraite ou un départ plus tôt à la retraite. Si la notion de pénibilité n'est pas nouvelle²⁸⁶, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites mentionne dans son article 12 « *les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national sont invitées à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité.* » ; elle a lancé le «début» de la négociation. Les partenaires sociaux ont débuté une négociation nationale interprofessionnelle le 11 février 2005 sur le thème de la pénibilité dont l'un des enjeux majeur est la recherche d'un consensus sur la définition de la pénibilité. Durant cette journée, le Medef a présenté une définition de la pénibilité : « *la pénibilité résulte de sollicitations physiques et/ou psychiques de certaines formes d'activité professionnelles, qui laissent des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés et susceptibles d'influer sur leur espérance de vie* ». M. Franck Héas²⁸⁷ définit la pénibilité comme « *une situation de travail dans laquelle la santé ou l'intégrité psychique ou mentale du travailleur pourrait apparaître altérée à plus ou moins longue échéance.* » (Travail et emploi n°104 octobre-décembre 2005). Depuis la loi 2003 sur la réforme des retraites, la définition juridique qui en a découlé a très peu varié. En effet, elle s'est basée sur la définition donnée par le Medef, à savoir que sa définition définitive est « *Chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par **décret** et liés à **des***

²⁸⁵ Document n°13, Conseil d'Orientation des Retraites, La prise en compte de la pénibilité du travail dans les systèmes de retraite des pays de l'OCDE, 16 mars 2011 ; www.cor-retraites.fr/pdf/doc-1504.pdf.

²⁸⁶ Loi n°85-773 du 25 juillet 1985 portant réforme du code de la mutualité ; Cass. Soc. N°00-13166 du 25 octobre 2001 « l'accident était survenu au temps et au lieu du travail, à la suite d'une intervention effectuée dans des circonstances particulièrement *pénibles* et que l'employeur, .. ».

²⁸⁷ Maître de conférences (UMR-CNRS), Université de Nantes.

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, » (l'article L.4121-3-1 du code du travail). En réalité, on observe qu'il existe deux éléments fondamentaux qui composent la pénibilité : un élément objectif qui est représenté par les conditions de travail et de sa nature, ensuite, un élément subjectif représenté par le travailleur qui est modelé par son environnement de travail durant son parcours professionnel. La définition juridique peut être décomposée en trois éléments ; le premier détermine le régime juridique qui doit être appliqué, le terme « travailleur » suppose que l'état dégradé doit être causé par le travail. Les deux autres éléments sont les éléments fondamentaux qui composent la définition et qui ont un lien entre eux : le premier élément est représenté par les termes représentant les facteurs objectifs de la pénibilité, tels que : « contraintes physiques marquées, environnement physique agressif ou certains rythme de travail » et, le deuxième élément est déterminé par l'expression subjective qui débute par le terme « susceptible » renvoyant à la notion de la variabilité des facteurs de la pénibilité sur le travailleur, selon ses vécus et de sa sensibilité. Les effets du travail sur le corps sont « identifiables et irréversibles » ; l'état dégradé de la santé identifiable sans possibilité de retrouver l'état physique initial avant l'occupation de l'emploi et affectant l'état de santé est le résultat direct des expositions. Cette définition légale n'a pas intégré les notions psychologiques que le Medef avait incluses dans sa première version. Certains auteurs comme l'Association nationale de médecine du travail et d'ergonomie du personnel des hôpitaux (ANMTEPH) qui a proposé une définition qui intègre d'autres notions : « *le travail est perçu comme pénible s'il expose le travailleur de façon habituelle à une ou plusieurs contraintes qu'elles soient inhérentes aux types d'activités physiques réalisées, qu'elles soient environnementales ou organisationnelles mais susceptibles de causer désagrément, fatigue ou souffrance* ».

En France plusieurs décrets²⁸⁸ ont été pris pour prendre en compte la pénibilité. Le décret dont la définition fait référence est le décret qui définit les facteurs de

²⁸⁸ Décret du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques ;

risques professionnels (décret 30 mars 2011). Maintenant que la pénibilité est définie, il faut se poser la question de savoir quelles sont les entreprises qui seront assujetties aux lois sur la pénibilité ? Si la pénibilité est synonyme de la souffrance, alors les mesures de préventions doivent être mises en œuvre. La prévention peut être mise en place de manière collective ou de manière individuelle ; sachant que la préférence se fera d'abord sur la protection collective. Les mesures primaires seront à privilégier par rapport à celles qui sont secondaires et tertiaires.

Pour la prévention, la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites a mis en place les dispositions pour prévenir des risques impliquant la pénibilité ; le point 1° de l'article L.4121- 1 du code du travail a été modifié par la loi pour intégrer la prévention des risques professionnels, incluant la pénibilité. Elle s'inscrivait déjà dans une démarche globale de la prévention des risques professionnels ; le point 1° de l'article L.4121-1 du code du travail dispose que « *Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;* » doivent être mises en œuvre par l'employeur. Ces actions doivent permettre *une amélioration des conditions de travail, identifier les facteurs de risques* dont le travailleur est exposé et l'ouverture du *compte de pénibilité* s'il remplit les critères prévus par les textes. La loi impose la mise en place d'un accord ou la réalisation d'un plan d'action (décret 7 juillet 2011) pour certaines entreprises pour prévenir des usures, des accentuations de dégradations de l'état de santé qu'il soit physique ou psychologique. La prévention peut se baser, aussi, sur les documents existant pour déterminer l'existence des facteurs à risques et les personnels qui sont susceptibles d'être exposés. La loi de 2010 a mis, sur le compte de l'employeur, l'obligation de mettre en place toutes les mesures nécessaires pour prévenir des souffrances dues à la pénibilité (L.4121-1 du code du travail) ; le législateur a décrété que, sous certaines conditions, les entreprises doivent négocier sur la prévention ou compenser la pénibilité au travail (décret 7 juillet 2011). Les employeurs qui sont concernés par cette

Décret du 7 juillet 2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité ;

Décret du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord sur la pénibilité.

Décret n° 2014-1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité ; Décret n°2014-1155 à 2014-1160.

mesure, pour l'instant, sont ceux qui sont définis dans les articles L.2211-1 et L.2233-1 du code du travail ; ainsi, sur le fondement de l'article L.138-29 du code de la sécurité sociale²⁸⁹, les entreprises qui ont l'obligation de négocier sur la pénibilité doivent comporter au moins 50 salariés (sur un site ou un groupe d'établissements : plusieurs sites). Cumulativement, les entreprises doivent comporter au moins 50% de salariés qui sont susceptibles d'être exposés à au moins un risque de pénibilité défini dans l'article D.4121-5 du code du travail. L'employeur est responsable de la détermination des salariés exposés à la pénibilité, la proportion est enregistrée en annexe du document unique d'évaluation (R.138-32 du code de la sécurité sociale). L'exonération d'une négociation de l'accord est prévue pour les entreprises de moins de 300 salariés qui ont un accord de branches qui comporte des dispositions sur la pénibilité. Dans l'accord, il faut ajouter à toutes ces obligations, trois clauses obligatoires : le respect d'une méthodologie, des thèmes obligatoires avec indicateurs et des objectifs chiffrés. Depuis 2010, on trouve plusieurs textes qui régissent la pénibilité au travail : deux codes essentiels font référence aux différentes dispositions (travail et sécurité sociale). Il est constant de présenter les dispositions des lois par leur champ d'application et notamment par la typologie des entreprises concernées, ensuite des conditions d'acquisition des points de pénibilité, sa gestion et les litiges qui peuvent en résulter. L'article L.138-29 du code de la sécurité sociale, dispose que les entreprises qui doivent appliquer les dispositions relatives aux accords sur la pénibilité au travail sont les entreprises privées, les entreprises publiques et les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et les établissements à caractère administratif. Ces premières conditions doivent, par ailleurs, être cumulées avec les conditions de la taille de l'entreprise et de la proportion des salariés exposés. La loi 2010 a fixé la deuxième condition dans un décret ; l'article 77 de la loi de 2010 dans la section 2 (Accords en faveur de la prévention de la pénibilité) dispose que « *Pour les salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail, les entreprises employant une proportion minimale fixée par décret de ces salariés,* » ; par ailleurs, le décret du 7 juillet

²⁸⁹ Article L.138-29 du code de la sécurité sociale, Créé par LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 77 (V).

2011 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité prévoit que « Publics concernés : entreprises de cinquante salariés et plus dont au moins 50% des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité. » (D.138-26 du code de la sécurité sociale). Après que la définition, l'identification et les évaluations des facteurs de pénibilités soient réalisés. Il faut que ces différents éléments, cités précédemment, puissent être tracés durant les parcours professionnels du travailleur. Pour ce faire, deux décrets ont été pris pour la mise en œuvre de la traçabilité des facteurs risques affectant le travailleur. Le premier est le décret n°2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche individuelle de prévention des expositions inventoriant les différentes expositions aux facteurs de risques, ses durées et les mesures qui ont été prises par l'employeur pour supprimer ou réduire les facteurs durant ces périodes. Le deuxième, le décret n°2012-134 du 30 janvier 2012 précise les éléments de procédures et de mentions obligatoires qui doivent être inscrit pour être conforme à la loi. L'article R.4412-110 du code du travail modifié par le décret comporte l'obligation faite à l'employeur d'établir une fiche de prévention pour chaque salarié exposé, incluant la nature du travail réalisé, les dates et les résultats des contrôles des expositions et ses durées, ainsi que les procédés de travail utilisés et les équipements de protection collective et individuelle utilisé. L'arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fichier prévu à l'article L.4121-3-1 du code du travail a été pris pour compléter les deux décrets cités en ajoutant un modèle de fiche individuelle de prévention.

La définition et les mesures de préventions ont été développées, il faut expliquer, maintenant, comment les différentes réformes des retraites vont dessiner l'avenir des personnes qui sont exposées aux facteurs de pénibilités. Il existe deux lois qui régissent les systèmes de compensations ; la loi du 9 novembre 2010 permet un départ anticipé à la retraite pour les travailleurs qui ont des incapacités permanentes partielles (IPP)²⁹⁰ au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail (AT). Tandis que la loi du 30 janvier 2014 avait prévu de mettre en place un compte de pénibilité en 2015, pour compenser les salariés exposés à la pénibilité. Pour l'instant, quatre critères de pénibilités ont été validés

²⁹⁰ IPP au moins de 20%, en dessous de ce seuil des conditions supplémentaires sont nécessaires (D351-1-10 code sécurité sociale) ; circulaire du 18 avril 2011.

par les partenaires sociaux (Article D.4121-5 du code du travail) : travail de nuit, travail hyperbare, travail répétitif, travail posté. D'autres critères de pénibilités seront ajoutés pour 2016, tels que le bruit, le froid, etc. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la loi prévoit (l'article L.4121-3-1 du code du travail) trois types de facteurs de risques qui répondent aux critères de pénibilités : L'une des conditions est que les facteurs de risques soient liés à des *contraintes physiques marquées*. Le deuxième cas qui correspond aux conditions de pénibilités est le travail dans un *environnement physique agressif*. Le troisième cas est le fait de travailler avec certains *rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé*. Après d'âpres négociations, le projet de loi sur les retraites²⁹¹ déposé le 17 septembre 2013 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le compte de pénibilité (CPPP) a été institué. Les dispositions des lois et des décrets doivent livrer les informations de natures à ne pas créer de confusions ni de mauvaises compréhensions dans les interprétations des textes. Alors que des directives ont été données pour simplifier et rendre les textes de lois accessibles aux citoyens (suppression et remplacement des anciennes expressions juridiques par des mots et expressions plus accessibles²⁹²). L'expression de « *contraintes physiques marquées* » ne me semble pas être accessible intellectuellement, l'une des difficultés est centrée sur l'adjectif « *marquées* » qui rend le texte peu compréhensible, tant il couvre des domaines très larges. J'argumente mes propos par le retour d'expériences personnelles qui a conforter l'idée que je me faisais de l'expression « *contrainte physique marquée* » et de l'écrit du professeur E. Cartier sur l'accès au droit. Le professeur Emmanuel Cartier²⁹³ estime que l'accès au droit par les textes normatifs doit permettre aux justiciables de comprendre le contenu, selon lui « Elle doit pour cela être communiquée ou tout du moins être rendue communicable à ses destinataires. Sans cela elle perdrait sa fonction normative, à savoir régir les comportements humains. ». De prime abord, le terme « *physique marquée* » est peu lisible, mais il trouve tout son sens avec la publication du décret n°2011-354 du 30 mars 2011 qui définit les trois facteurs

²⁹¹ Loi promulguée le 20 janvier 2014.

²⁹² Circulaire du 15 septembre 1977 relative au vocabulaire judiciaire.

²⁹³ Jurisdoctrina n°1, Université de Lille 2.

de risques professionnels. Le décret du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels, ainsi que le décret 2014 n°2014-1159 du 9 octobre 2014 ont défini 10 types²⁹⁴ de facteurs qui rentrent dans le cadre des dispositions de la loi sur la pénibilité. Pourtant, la loi du 20 janvier 2014 ne reconnaît au 1^{er} janvier 2015 que quatre facteurs de risques ; le décret²⁹⁵ de la loi est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, à l'exception du 1^o et du a, c, d du 2^o de l'article D.4161-2 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Donc, seuls les quatre facteurs de pénibilité cités seront applicables pour la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité au 1^{er} janvier 2015 (voir bas de page de la page précédente). La raison du report des six facteurs d'expositions au 1^{er} janvier 2016 est due aux demandes des organisations patronales²⁹⁶, notamment le Medef, qui menaçaient de ne pas assister à la conférence sociale prévue le 7 et 8 juillet 2014. Il semblerait que les organisations vont tenter de renégocier sur les taux de cotisations pour le CPPP. L'ouverture du CPPP est conditionnée par l'exposition du travailleur aux facteurs de risques professionnels à la pénibilité. Il faut préciser que le taux d'exposition du travailleur doit être conforme aux seuils fixés par le décret²⁹⁷ en vigueur. Par ailleurs, les tableaux fixant les seuils d'expositions doivent être mesurés après application des mesures collectives et individuelles (D.4161-3 du code du travail). La remarque qui peut

²⁹⁴ « Art. D. 4121-5.-Les facteurs de risques mentionnés à l'article L. 4121-3-1 sont :

« 1^o Au titre des contraintes physiques marquées :

« a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;

« b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;

« c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

« 2^o Au titre de l'environnement physique agressif :

« a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ; voir page suivante pour la suite.

« b) **Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 (1-1-2015) ;**

« c) Les températures extrêmes ;

« d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

« 3^o Au titre de certains rythmes de travail :

« a) **Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 (1-1-2015) ;**

« b) **Le travail en équipes successives alternantes (1-1-2015) ;**

« c) **Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini. » (1-1-2015).**

²⁹⁵ Article 4, n°2014-1159, 9-10-2014.

²⁹⁶ « Si le problème de la pénibilité est réglé, avec un report en 2016, le Medef ira. Mais si nous n'avons pas clairement cette semaine les réponses à nos questions posées depuis des mois, il y a une éventualité de boycott », 30 juin 2014, président de **Medef**, Pierre Gattaz ; lettre aux organisations adhérentes du **CGPME** du 20 octobre 2014.

²⁹⁷ Décret du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité.

être faite sur l'ouverture du CPPP est qu'elle dépend de l'employeur. En effet, lui seul est juge sur le fait qu'il doit déclarer ou non le travailleur comme étant exposé ou non aux facteurs de pénibilités via la Déclaration annuelle de données sociales (DADS) pour le régime général (D.4162-24 du code du travail) ou le Titre emploi service agricole (TESA) pour la MSA. Par la suite, la gestion des CPPP a été confiée à la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS), tout salarié²⁹⁸ a la possibilité d'accéder à son compte par l'intermédiaire du site internet : www.preventionpenibilite.fr, il sera informé par mail ou par courrier sur sa situation par l'organisme gestionnaire. Les modalités de demandes des bénéficiaires du compte de pénibilité doivent être faites aux organismes de la CNAM-TS qui gèrent les points de pénibilité. Contrairement aux objectifs²⁹⁹ de l'article 21 de la loi du 12 novembre 2013 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations qui prévoyait une simplification des démarches en mettant en place le principe « le silence vaut accord », la loi sur la pénibilité a manqué d'appliquer cette règle en laissant la règle du « silence de l'administration vaut refus » pour toutes les demandes des travailleurs qui n'auront pas reçu de réponses pour leur demande de bénéficiaires du CPPP (R.4162-9 et R.4162-28 du code du travail). Cette règle n'est pas exclusive à l'organisme gestionnaire, l'article R.4162-26 du code du travail prévoit aussi que les réclamations préalables, devant l'employeur par les travailleurs et qui n'auraient pas reçu de réponses, seront considérées comme des rejets. Le travailleur bénéficiant des points de pénibilités peut les utiliser soit pour des formations ou complément de rémunération pour une réduction de temps de travail ou pour un départ anticipé à la retraite³⁰⁰. Les demandes se font en ligne (sur le site internet). Avant de pouvoir utiliser les points de pénibilités, il faut préalablement inscrire le nombre de points sur le CPPP sur le site internet³⁰¹. Les différends qui peuvent naître sur le nombre de points déclarés et l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques doivent être portés préalablement devant

²⁹⁸ Certains travailleurs sont exclus du dispositif car ils ont déjà des mesures de compensations prévues dans leurs régimes spéciaux de retraites : décret n°2014-1617 du 24 décembre 2014.

²⁹⁹ I.- Article 21 : Le silence gardé pendant deux mois par l'autorité administrative sur une demande vaut décision d'acceptation.

³⁰⁰ R.4162-4 du code du travail.

³⁰¹ R.4162-8 du code du travail.

l'employeur avant toute action devant le tribunal des affaires de la sécurité sociale (TASS). Les demandes devant l'employeur peuvent être réalisées par tous les moyens, dès que l'on peut prouver la réalisation. Par contre les demandes contentieuses devant le tribunal de la sécurité sociale doivent être faites par les recommandés avec un accusé réception. Alors qu'il existe déjà des mesures de compensations dans d'autres régimes de retraites en France pour pallier la pénibilité comme certains pays de l'OCDE, nous avons préféré créer un autre système concurrent. Gageons déjà, que les contentieux vont prendre de l'ampleur d'ici une dizaine d'années. On peut déjà relever que les «imperfections de la loi» vont engendrer des litiges. L'un des exemples remarquables est la procédure d'attribution des points de pénibilités aux salariés ; l'employeur affecte les points de pénibilités aux travailleurs selon son évaluation. Les attributions des points de pénibilités auraient pu être discutées avec les représentants du personnel avant la déclaration par la procédure DADS, le législateur a préféré laisser à l'appréciation de l'employeur la liste des travailleurs impactés par la pénibilité. Les difficultés vont aussi émerger du côté des traitements des demandes, le gouvernement doit faire des économies pour faire baisser le déficit public de la France (4,1% du PIB en 2013). Les recherches d'économies se font par le non renouvellement des contrats de travail après les départs des agents de la sécurité sociale à la retraite et des licenciements. Peut-on penser qu'avec moins de personnel, on peut faire plus de travail ? On peut remarquer que les seuils de certains facteurs d'exposition se trouve au minimum légal, par exemple, les horaires de nuit sont fixés entre 24 heures et 5 heures du matin (directive 2003/88/CE du parlement européen du 4 novembre 2003) alors que les dispositions du code du travail visées dans l'article L.3122-29 prévoient que « Tout travail entre 21 heures et 6 heures et considéré comme travail de nuit. » ; Certains termes techniques juridiques, tels que le mot « contraintes physiques marquées » doivent être illustrés par des exemples juste après l'usage des termes (porte ou tirage de charges ou postures pénibles ou supporte des vibrations). Les travaux sous « contraintes physiques marquées » sont les sources des Troubles musculo-squelettiques, car les pressions régulières exercées au niveau des articulations provoquent des inflammations qui peuvent,

dans la durée, devenir irréversible. Ces troubles articulaires vont générer d'autres pathologies telles que les RPS qui seront traités plus loin.

4.2- La pénibilité empreinte de discrimination positive et les Troubles Musculo-Squelettiques.

Les salariés qui sont exposés à la pénibilité bénéficieront de mesures qui pourront leur permettre de partir à la retraite plus tôt, aménager le temps de travail, bénéficier des formations. Les TMS sont la première cause de maladie professionnelle en France³⁰² qui peut avoir un lien avec la pénibilité. L'un des symptômes qui peut lui être attribué est le désagrément, il est causé par la pénibilité ; il provoque, notamment, une crispation qui force sur les muscles et les articulations ; lorsque les contractions involontaires durent, les tendons et les muscles subissent des tensions intenses qui peuvent aller jusqu'à la rupture des ligaments et provoquer des déchirures musculaires. Les TMS peuvent dans le cadre de l'étude être divisés en 2 types d'impacts sur la vie des travailleurs. Le premier type est le cas où le travailleur aura une espérance de vie plus courte et le deuxième est le cas où le travailleur aura une incapacité. Si le choix est basé sur l'espérance de vie (l'une des raisons qui a amené à mettre en place la loi sur la pénibilité), la question peut se poser pour les travailleurs qui sont handicapés dont l'espérance de vie ne diminue pas (salarié qui a perdu une partie de ses membres). Cette question inclut le TMS qui est un trouble incapacitant et invalidant à long terme. Il faut dans le cas de la prise en compte exclusive de *l'espérance de vie sans incapacité* de rechercher, s'il y a la prise en charge de la pénibilité dans les conditions où il faut qu'il ait une reconnaissance préalable de l'incapacité par les institutions administratives. Il existe des organismes ou institutions qui ont les compétences pour connaître, évaluer les incapacités ou les handicaps. Tout d'abord, la personne qui est habilitée à émettre un avis ou une évaluation sur l'état de santé (incapacité) d'un travailleur est au premier plan (primaire) le médecin, ensuite des institutions secondaires qui ont les compétences pour valider l'état d'incapacité du travailleur : La Maison

³⁰² <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Troubles-musculo-squelettiques-TMS.html> ; il représente 82% des maladies professionnelles en 2000.

départementale des personnes handicapées (MDPH), la sécurité sociale, le tribunal. Ces institutions secondaires évaluent l'incapacité du travailleur en se basant sur l'expertise du médecin par l'intermédiaire des rapports et des certificats médicaux. Le modèle de la sécurité sociale montre les difficultés pour les assurés de faire reconnaître leur incapacité lorsque certains troubles ou lésions ne sont pas référencés dans la liste établie³⁰³. Force est de constater que lorsque les critères de reconnaissances des incapacités ne sont pas bien définis, il faut s'attendre à ce que les litiges soient nombreux dans les années à venir. Mais encore, lorsqu'il y a des contentieux dans la définition et dans la reconnaissance des facteurs qui rentrent dans les critères de pénibilité, l'ordre judiciaire compétent aurait dû être, semble-t-il, le conseil des prud'hommes au lieu du TASS (décret n°2014-1155), en raison des nombreux articles inscrits dans le code du travail. En effet, les évaluations et les définitions des facteurs de risques professionnels sont définies dans le code du travail, notamment, dans les articles D.4161-1, D.4121-2 et R.4121-1-1 du code du travail. Bien que les textes sur la pénibilité soient initiés par les lois sur les retraites, la majorité des dispositions auraient dû être intégrées dans le code de la sécurité sociale. La raison en est que la sécurité sociale a une certaine expérience dans le domaine de la gestion des tableaux des maladies. A la différence de ces tableaux, les « tableaux » des facteurs de pénibilité ne sont pas évalués par un médecin mais par l'employeur (Alinéa 2, article D.4161-1 du code du travail : *L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé*). Les organisations patronales ont obtenu que des seuils soient mis en place pour l'établissement de l'existence et l'ouverture du compte de la pénibilité. Dans la lettre du 20 octobre 2014 envoyée par la CGPME à leurs adhérents, elle fait remarquer qu'à l'issue des négociations, elle a obtenu un certain nombre d'assouplissements : « *D'abord, la création des seuils pour la majorité des 10 critères de façon à ce que seuls les salariés réellement concernés rentrent dans le dispositif de pénibilité.* ». Le décret du 9 octobre 2014 a intégré les critères de seuils pour la reconnaissance de la pénibilité en plus des facteurs de risques. Ils

³⁰³ Liste des tableaux des maladies professionnelles, loi du 25 octobre 1919.

se déclinent en trois types de seuils : L'action ou la situation de travail, l'intensité minimale et enfin, la durée minimale. Les critères de seuils sont légitimes lorsqu'ils permettent réellement de différencier les travaux ponctuels impactés par le facteur risque qui génèrent, de manière certaine les TMS. Or, la définition même de la pénibilité suggère une part de subjectivité, c'est-à-dire, qu'il peut y avoir apparitions des TMS pour des personnes qui sont moins bien constituées physiquement. Il peut y avoir une deuxième difficulté qui peut se présenter : quelle est le régime prévu pour le travailleur qui ne remplit pas les conditions prévues par le tableau sur la pénibilité dont les symptômes des TMS sont présents ? Comme la loi sur la pénibilité n'avait pas pris en compte les TMS comme facteur de pénibilité, le régime qui sera appliqué au salarié est celui des maladies professionnelles et dans le meilleur des cas, il pourra bénéficier d'un départ avancé en application de la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites. Il semblerait que l'esprit de la loi prévoit que « *seuls les salariés réellement concernés rentrent dans le dispositif de pénibilité* » comme cela a été évoqué par l'organisation patronale. La loi ne permet la mise en place d'un accord qu'à une partie des travailleurs, et ce malgré que les conditions d'expositions soient remplies. Une entreprise de 180 salariés qui comporte quarante salariés, reconnus par l'employeur comme exposés aux facteurs de pénibilité, ne pourra pas bénéficier d'un accord sur la pénibilité. Par contre une entreprise de cinquante salariés comportant quarante salariés exposés aux facteurs de pénibilité se verra obligé de négocier un accord ou la mise en place d'un plan de prévention. Peut-on penser que les quarante salariés de la première entreprise ne sont pas *réellement concernés* par la pénibilité ni ne méritent une mise en place de préventions ? La différence entre les quarante salariés de la première entreprise et ceux de la deuxième entreprise est la nécessité d'une présence d'au moins de 50% des salariés exposés ; cette limite prévue par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites n'est pas conforme à l'esprit de la loi ni à son intitulé. L'enquête de la DARES a montré que 40% des travailleurs ont été exposés en 2010 aux facteurs de pénibilité. En appliquant la règle du 50% minimum de salariés exposés à la pénibilité, le taux des salariés qui pourront bénéficier des mêmes préventions de la pénibilité risque

d'être bien différent des 40%. Il s'en suit que, depuis la loi du 9 novembre 2010, les intérimaires ou les salariés en CDD qui interviendront dans les entreprises du « premier type » ne peuvent pas non plus bénéficier du dispositif puisque l'accord ou le plan n'existera pas pour les personnels en CDI. On en conclut que la situation des travailleurs en contrat à durée déterminée et des intérimaires sont fortement liés aux salariés en CDI sur un poste reconnu à risques. C'est une loi qui, à mon sens, apporte une part de chances pour les travailleurs exposés. Cette loi est imparfaite en raison, déjà, de la fixation du taux de déclenchement de l'obligation de négociation à 50% qui est « injuste ». Similairement à une vaccination pour la prévention d'une maladie ; peut-on vacciner seulement les travailleurs pour une maladie sous la condition que l'entreprise ait au moins 50 % de salariés qui soient atteints par la maladie ? Il est vrai que, dans le cas d'espèce, j'ai travaillé pour une entreprise où l'accord ou le plan d'action ne pourra pas être négocié puisque le taux de salariés n'a pas atteint le seuil nécessaire (50%) ; Selon le rapport qui a été fourni par M. Virville au ministère du travail et de l'emploi, la barrière de 50% sera abaissée à 25% au 1er janvier 2018. Les négociations sont toujours en cours ou en préparation, des modifications futures seront à craindre. Le décret a réduit la définition des horaires de nuit définie entre 24h et 5h du matin (point 3 de l'article 2 de la directive 2003/88/CE), alors que le code du travail a défini les horaires de nuit de 21h à 6h du matin (L.3122-29 du code du travail). La diminution de la plage horaire de nuit a un impact sur le seuil de déclenchement et donc sur la charge pour l'entreprise. L'employeur ne pouvant pas supprimer la participation au financement de la pénibilité va tenter de minimiser les coûts en jouant sur plusieurs curseurs : Les facteurs de risques et les seuils (action ou situation, intensité minimale et la durée minimale pour la prise en compte). La pénibilité est une source de souffrance, elle est compensée par un système (CPPP) qui permet de partir plus tôt à la retraite ou à aménager la fin de sa carrière par des facilités de changements ou par des adaptations postes de travail. Les conséquences de la pénibilité peuvent être une dégradation de l'état physique comme cela a été démontré, mais elle peut aussi être psychologique.

4.3- La pénibilité et les risques psychosociaux.

Selon Sylvie Hamon-Cholet et Catherine Rougerie³⁰⁴ les enquêtes sur les conditions de travail en France révèlent en 1991 et 1998, des augmentations de facteur de pénibilité mentale et psychologique. La différenciation entre pénibilité mentale et psychologique est à prendre en compte. Si la définition de la pénibilité est bien comprise, il faut rappeler la différence qui existe entre les adjectifs *mentale* et *psychologique*. *La première fait référence au « soma » et la deuxième à celui du « psyché ».*

Selon Gilles WYBO, la pénibilité au travail diminue, mais le stress augmente.³⁰⁵ La pénibilité peut aussi être associée à un désagrément, qui, à la longue peut devenir un facteur de risques psychosociaux. Car les désagréments génèrent des fatigues psychologiques qui peuvent se transformer en insomnies, irritabilités : On retrouve les mêmes symptômes que ceux des RPS. Un désagrément est une activité mentale ou psychologique qui peut être associée à une onde de mal-être qui rythme la charge de travail. L'enquête SHARE³⁰⁶ 2004 et de l'IRDES³⁰⁷, en appliquant les questionnaires de Karasek et de Siegrist, a démontré que les travailleurs de plus de cinquante ans éprouvaient des souffrances psychologiques lorsque certains facteurs sont présents dans l'environnement de travail. L'étude SHARE sur l'état de santé des salariés de plus de cinquante ans a permis de démontrer qu'il y a une corrélation entre la pénibilité et la santé des travailleurs. Cette étude est axée sur trois dimensions : La *demande psychologique* due à la pénibilité du travail ou à la pression psychologique. Ensuite, à la *latitude décisionnelle* qui est caractérisée par l'évolution professionnelle ou au pouvoir d'actions. Enfin, la *récompense reçue*. Il a été constaté que l'état de santé du salarié est dégradé lorsqu'il existe un déséquilibre entre la demande psychologique importante et les récompenses reçues ou le pouvoir insuffisant

³⁰⁴ La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés, édition économie et statistique, n°339-340, conditions de travail, DARES, 2000.

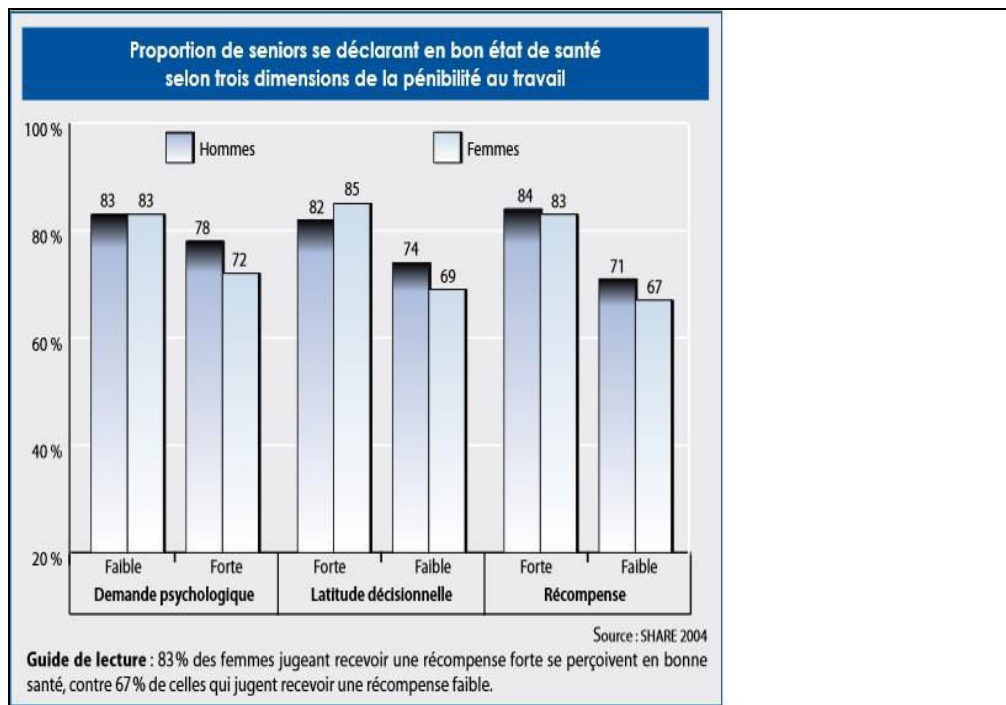
³⁰⁵ Les échos, 6/8/1999.

³⁰⁶ Survey of Health, Aging and Retirement in Europe, depuis 2004 il y eut 5 vagues d'études : 2004-2005 ; 2006-2007 ; 2008-2009 ; 2010-2011 ; 2012 -2013 ; voir figure page suivante.

³⁰⁷ Institut de Recherche et Documentation en Economie de la Santé

pour le salarié dans les prises de décisions dans son travail : latitude décisionnelle.

Histogramme représentant les 3 dimensions



Cette recherche de reconnaissance de récompenses exacerbée est la conséquence d'une crise économique qui perdure depuis des décennies. Le moral est au plus bas, des règles d'individualisations sont mises en places pour « booster » la production, mais l'effet pervers de la méthode est la genèse de la violence par l'émergence des comportements de jalousies et d'individualisme qui détruisent le travail collectif au profit de l'individu. Le résultat final d'une production est issu d'un travail collectif et les récompenses sont attribuées à ceux qui auront atteint un objectif individualisé, visé par l'employeur ; les conséquences d'une tentative de « tayloriser » les tâches sont les destructions du système d'entraides ou de soutiens sociaux. Ces nouvelles méthodes d'organisations et de productions sont à l'origine de l'une des conséquences de l'augmentation des accidents du travail et de la souffrance psychologique (Philippe Askenazy³⁰⁸). Pour les financiers, les RPS et le stress peuvent être considérés comme des « badwill ³⁰⁹» c'est-à-dire un coût financier caché, qu'il ne

³⁰⁸ Philippe Askenazy, Les désordres du travail, 2004 ; il fait partie du membre d'experts qui ont rendu le rapport rédigé par Michel Gollac et Marceline Bodier pour le ministre du travail : « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », 2011.

³⁰⁹ L'inverse du « goodwill » ou le « goodwill négatif », norme International Financial Report Standards (IFRS 3).

faut en aucun cas montrer pour le vendeur, lors des acquisitions ou des fusions des entreprises. Il n'est pas bon de montrer que l'entreprise est soumise à la législation sur la pénibilité, car les facteurs de risques sont des risques qu'il faut évaluer pour qu'ils ne génèrent pas de surcoût à l'entreprise.

TITRE 2. – Les effets de la souffrance

Les conséquences de la souffrance morale sur les travailleurs sont nombreuses. Elle touche d'abord l'entreprise (**Chapitre 1**) dans son fonctionnement et dans son économie. La souffrance morale déclenche des actions sur les institutions œuvrant pour l'entreprise (**Chapitre 2**).

Chapitre 1. — L'impact de la souffrance morale sur l'entreprise

Dans l'entreprise, en raison de la présence des troubles psychologiques, plusieurs éléments (fonctionnement, organisation, surcoût) qui la composent sont modifiés ; Le travailleur peut se trouver soit en tant que agresseur, soit en tant que agressé. Ces deux statuts, issus de la victimologie, ne reçoivent pas les mêmes faveurs de la part de l'institution judiciaire (Section 1), mais dans le monde du travail, le délinquant (agresseur) peut être toléré, voir supporté ou encouragé par l'employeur. Les conséquences visibles sont les absentéismes des travailleurs, les raisons sont connues des professionnels (Section 2). Ces absences sont l'une des causes de la baisse de la productivité (Section 3). Les conséquences de ces infractions sont la mise en cause de la responsabilité de l'employeur (Section 4).

Section 1. — Le salarié agresseur ou agressé

Le travailleur qui subit des agissements qui causent des troubles psychologiques se trouve dans la position de l'agressé (2) et l'autre dans la position de l'agresseur (3). La victimologie (1) a permis d'identifier le statut de chaque protagoniste.

1.1 – La victime acteur de son agression

La victimologie³¹⁰ est l'étude des victimes dans leur évolution depuis l'acte ou l'omission et dans leur accompagnement dans leur retour social. La notion de victime se réfère à une personne ou à un groupe de personnes qui a subi une lésion ou préjudice physique, moral ou une perte financière du à un ou plusieurs actes illégaux ; les conséquences de ces actes peuvent être cumulatives (physique et morale et préjudice). L'étymologie du mot « Victimologie » prend ses sources dans sa racine latine avec le terme « victima³¹¹ » et dans son origine grecque avec le terme « logos » qui signifie science. Historiquement, il y a deux auteurs importants qui ont ouvert la voie à cette spécialité, à savoir, Hans Von HENTIG qui a publié en 1948 son livre intitulé « The criminal and his victim », puis, Benjamin MENDELSON³¹² qui a débuté ses recherches sur les victimes en 1937 en introduisant une nouvelle expression, « la science des victimes ». En 1947, il utilisa pour la première fois le terme « victimologie » dans un article³¹³ qu'il a écrit, en français, pour une conférence scientifique à Budapest. Alors que ses recherches et la mise au point de son système de défense fut novateur avant la seconde guerre mondiale, son écrit datant de 1956 intitulé « a new branch Bio-Psycho-Social science, victimology³¹⁴ » concrétise la nouvelle spécialité de recherche ; C'est en 1947 qu'il inventa le terme « victimologie »³¹⁵. Si l'objectif premier de B. Mendelsohn est de démontrer que la victime joue un rôle dans l'acte de l'agression, aujourd'hui, l'étude tend plus vers l'accompagnement et leur prise en charge. Les différents auteurs contemporains estimeront que soit c'est Mendelsohn, soit Hentig qui fut le père de la « victimologie ». Pourtant, le terme victime n'est pas récent, Cesare BECCARIA a utilisé ce terme dès 1764 dans son

³¹⁰ <http://www.13emerue.fr/dossier/la-victimologie>

³¹¹ Terme d'origine latine qui a vu le jour en 1495, Petit Robert 2014.

³¹² Pénaliste, né le 23 avril 1900 à Bucarest (Roumanie), décédé le 25 janvier à Jérusalem (Israël)

³¹³ FACTA UNIVERSITATIS, Series: Law and Politics Vol. 8, No 1, 2010, pp. 65 - 78

³¹⁴ John P.J. DUSSICH, Une nouvelle branche de la science Bio-Psychosocial, la victimologie, Victimology – Past-Present and Future, professeur du département de criminologie, université de la Californie,

³¹⁵ « Victimology at the transition from the 20th to the 21st century », 10^{ème} Symposium international sur la Victimologie à Montréal, Canada, 2000.

écrit « Dei delitti e delle pene ». D'autres auteurs comme le cardinal BONALD a utilisé le terme victime dans son « cri d'une victime de l'arbitraire de l'épiscopale »³¹⁶ après la loi du 18 germinal de l'an X (8 avril 1802) ou encore Cesare LOMBROSO³¹⁷ (1887) dans « l'homme criminel » (L'Uomo delinquente). L'évolution dans la prise en charge de la victime d'une agression ou d'un acte non désiré a évolué dans le temps depuis la seconde guerre mondiale. Alors qu'elle soulevait peu d'intérêt des scientifiques et des chercheurs, la victime trouve peu à peu sa place dans le monde des scientifiques et donc, le monde social.

1.2 – Statut de l'agressé : la victime

La victimologie s'intéresse, notamment, au domaine de la *psychologie* et de la *sociologie*. Et, elle est surtout connue pour être la branche de la *criminologie*. Les études sur les victimes sont nombreuses, les préventions et les conséquences **des actes de la victime** et **des actes de son agresseur** font partie de la sphère de la recherche. La première théorie avancée par Mendelsohn reste toujours en vigueur, c'est-à-dire le rôle que joue la victime dans l'infraction. Dans la conception de Mendelsohn, la victime est en partie responsable de l'acte criminel ; ce qui a amené l'agresseur à agresser. Aujourd'hui, la recherche sur le devenir de la victime est plus prégnante et elle est très abondante. Alors que la victime a été oubliée pendant des siècles, elle reprend enfin, la place qu'elle mérite : être à la lumière du jour et avoir une position égale à égale avec le contrevenant. Même si, dans le système pénal, la victime a un rôle essentiel en tant que témoin, elle a aussi le rôle de la victime qui a subi des préjudices et de ce fait, elle mérite de recevoir les réparations adéquates. Alors que la notion de victime ne comporte aucune gradation en terme de gravités, Mendelsohn a classé les victimes en six catégories³¹⁸, de la victime innocente à la victime coupable :

³¹⁶ Cri d'une victime de l'arbitraire épiscopal substitué au droit en France au XIXe siècle, ou Mémoire de l'abbé Théolière à S.E. le Cardinal de Bonald contre les abus de pouvoir pour servir à l'histoire du clergé après la loi du 18 germinal an X (8 avril 1802), édition Lebigre-Duquesne, Paris, 1868.

³¹⁷ Médecin et professeur en médecine légale, né le 6 novembre 1835 à Vérone et décédé 19 octobre 1909 à Turin.

³¹⁸ Sengstock Mary Cay., The culpable victims in Mendelsohn's typology, Réunion annuelle à Saint Louis dans le Missouri (Etats Unis) de Midwest Sociological Society, 21-24 Avril 1976.

(1) victime totalement innocente, par exemple lorsqu'on est dans un état inconscient ;(2) victime avec une culpabilité mineure, par exemple être victime en raison de l'ignorance ;(3) victime volontaire, lorsqu'on signe un contrat sur son propre assassinat, par exemple ; (4) victime plus coupable que l'auteur de l'infraction, le fait de pousser l'infracteur à commettre l'infraction ; (5) victime, seule coupable, c'est par exemple le cas où l'agresseur a été tué lors d'une altercation; (6) victime imaginaire, c'est le cas où la victime n'a subi aucun préjudice et accuse une autre personne faussement d'avoir commis un acte répréhensible ; L'article 226-10 du code pénal réprime les dénonciations calomnieuses. Cette classification n'est peut-être pas la plus pratique ni la plus adaptée ; Elle permet, toutefois, d'avoir une vision des degrés de culpabilité selon certains critères (âge et sexe par exemple). Par ailleurs, cette classification rend l'adulte systématiquement coupable et l'enfant totalement innocent. Cet aspect est dû à la référence des recherches de Mendelsohn. En effet, la classification est basée sur les actes de viols ; dans la législation américaine, l'idée de la participation de la victime dans son propre viol est bien ancrée, cette singularité dans la prise en compte des « critères de culpabilité³¹⁹ » est spécifique au viol.

L'Union Européenne a fourni un outil supplémentaire aux victimes de crimes dans la démarche de reconnaissance de leur statut au niveau de l'espace Européenne, par l'élaboration de la directive 2012/29/UE du Parlement Européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant les normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI³²⁰ du Conseil qui avait prévu une protection minimale. Cette décision-cadre a permis de définir le terme victime dans l'Union Européenne. Le point a) de l'article premier de la Décision-cadre définit la victime comme toute « personne physique qui a subi un préjudice, y compris une atteinte à son intégrité psychique ou mentale, une souffrance morale ou une perte matérielle, directement causé par des actes ou des omissions qui enfreignent la législation

³¹⁹, Mary Cay SENGSTOCK The Culpable Victim in Mendelsohn's Typology, Mary Cay SENGSTOCK (décédée en Avril 2014), page 4, 1976.

³²⁰ JAI : (Conseil) Justice et Affaires Intérieures, il est composé des ministres de la justice et des ministres de l'intérieur des pays membres de l'Union Européenne.

pénale d'un Etat membre. ». Alors que la conception de la victime n'a pas de hiérarchie de gravités, elle garde un lien étroit avec le droit pénal. En effet, selon la décision-cadre, le terme victime est renvoyé à la définition du système pénal. Pour autant, les victimes de catastrophes naturelles ne fondent pas forcément sur le code pénal pour la réparation des préjudices ; la catastrophe naturelle en est un exemple. La loi n° 82-600 du 13 juillet 1982 modifiée, relative à l'indemnisation des victimes de catastrophes naturelles (article L.125-1 du Code des assurances) a fixé pour objectif d'indemniser les victimes de catastrophes naturelles. On constate que le terme victime est loin d'être simple à définir. Et, devant les crimes (dans le monde) qui sont perpétrés par des ethnies majoritaires ou par ceux qui détiennent le pouvoir dans le pays, à l'encontre des minorités ethniques, les crimes ne trouvent pas une réponse juridique suffisante pour condamner les auteurs des faits. L'ONU est intervenue pour donner une définition générale en organisant des congrès réunissant les différents pays adhérents. Le septième³²¹ Congrès des Nations Unies pour la prévention des crimes et le traitement des délinquants, tenu à Milan (Italie) le 26 août au 6 septembre 1985, a confié au comité II le soin de préparer des projets de déclarations. Le 5 septembre 1985, le comité II a adopté le projet de résolution intitulé « Projet de déclaration des principes fondamentaux de justice relatifs : A. aux victimes de la criminalité, et B. aux victimes d'abus de pouvoir ». Le comité II a recommandé à l'Assemblée Générale d'adopter la déclaration des principes fondamentaux. La troisième Commission a, aussi, recommandé à l'Assemblée Générale d'adopter la déclaration sous une nouvelle appellation : *La déclaration des principes fondamentaux de justice relatifs aux victimes de la criminalité et aux victimes d'abus de pouvoir*. Cette déclaration fut adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution 40/34 le 29 novembre 1985. La déclaration a permis de préciser les critères qui sont retenus par l'ONU pour définir la victime : Les victimes sont des personnes qui, individuellement ou collectivement, ont subi un préjudice, notamment une atteinte à leur intégrité physique ou mentale, *une souffrance morale*, une perte matérielle, ou une atteinte grave à leur droits fondamentaux, en raison d'actes ou d'omissions qui enfreignent les lois pénales

³²¹ Sixième Congrès est tenu à Caracas du 25 août au 5 septembre 1980

en vigueur dans un état membre, y compris celles qui proscrivent les abus criminels de pouvoir. On peut en déduire que la « souffrance morale » est un préjudice, qu'une victime a subi de la part de l'infracteur par un acte ou une omission, défini par un texte légal pénal. Si l'infraction est, pour la plupart, de nature pénale, la reconnaissance, l'accompagnement et la réparation de la victime peuvent se faire civilement. La littérature étant abondante dans la matière pénale sur la victimologie, le développement sur ce domaine n'apporterait pas une valeur ajoutée. Néanmoins, un lien entre la matière pénale et la notion de victime reste pendant. Il faut aussi prendre en compte les radiations des causes sur l'entourage ; Les effets des actes de violences, physiques ou psychologiques, peuvent avoir des répercussions sur les personnes proches de la victime. Cet effet est appelé « effet par ricochet » ou « victime par ricochet » lorsqu'on prend en compte l'individu. L'arrêt³²² du 14 juin 2012 de la cour de cassation apporte une extension de l'application de la loi Badinter du 15 juillet 1985 en statuant sur le statut de victime. Lors d'un accident de la circulation survenu durant le tournage du film *Taxi 2, le producteur a été blessé*. La Cour de cassation a estimé que le producteur est victime par ricochet de l'accident du tournage durant lequel le cameraman est décédé et les assistants ont été gravement blessés. Dans sa décision, la Cour de cassation estime que « *la loi du 5 juillet 1985, dite loi Badinter, est applicable à l'indemnisation des dommages subis par les spectateurs lors d'un exercice de cascade réalisé durant le tournage d'un film à l'aide d'un véhicule terrestre à moteur, ce dont il résulte qu'elle s'applique, par suite, à ceux subis par le producteur, victime par ricochet, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;* ». (On peut constater aussi que) le terme « victime » n'est pas réservé exclusivement au domaine du pénal, la loi n° 82-600 du 13 juillet 1982 modifiée, relative à l'indemnisation des victimes de catastrophes naturelles, considère que la victime d'une catastrophe naturelle peut être soumise au régime de la loi, s'il existe un lien de causalité entre la nature du dommage et l'arrêté interministériel qui constate que la catastrophe est naturelle (décision prise par le ministre chargé de la sécurité civile et de l'économie). De même, la loi n° 86-20 du 9 septembre 1986 relative à la lutte

³²² Deuxième chambre civile, n° 11-13347 et n° 11-15642.

contre le terrorisme a amélioré la prévention et la répression des crimes de terrorisme sur le plan pénal ; elle a aussi créé le Fonds de Garantie et ses modalités d'indemnisation pour pallier le défaut de paiements des auteurs. Par ailleurs, la loi du 9 septembre 1986 portant diverses dispositions relatives à la sécurité sociale et à la santé, accorde aux victimes de terrorisme le statut de victime civile de guerre³²³. Les lois et les décrets qui régissent certaines catastrophes classifient comme victimes les personnes qui ont subi des lésions à l'issue de ces événements. Le décret du 28 novembre 2005 sur l'indemnisation des victimes de catastrophes³²⁴ technologiques est un exemple d'un règlement civil d'une atteinte de préjudices en raison d'un événement d'une grande ampleur. Notamment les dispositions de l'article R.128-1 du code de l'assurance issue du décret du 28 novembre 2005 prévoit que l'état de catastrophe technologique est constaté lorsqu'il y a une survenance d'un accident rendant inhabitable plus de cinq cents logements. Les conditions cumulatives qui intègrent à la fois la notion *d'accident*, le caractère *inhabitable* du logement et le nombre « *cinq cents* » de logements atteints par la catastrophe rendent le texte difficilement applicable. A la différence des victimes de délinquances, les victimes qui ont subi des préjudices, hors du cadre pénal, comportent un élément fondamental qui caractérise la notion de « victime civile ». On retrouve ainsi la notion de victime dans différents domaines de la vie (victime de guerre, victime d'attentat, victime de catastrophe naturelle, etc.). L'extension de l'application de la victimisation du domaine pénal à la sphère civile devient un besoin social. Car, tout Etat ne peut laisser, humainement, ses concitoyens dans les besoins primaires (cf. Pyramide de Maslow). On constate qu'à défaut de trouver l'auteur de préjudices, la contribution collective nationale et internationale est mise en jeu. Les principes édictés dans la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) prévoient les obligations, pour les états signataires, de mettre en place des législations adéquates pour protéger les victimes d'infractions. Même si les

³²³ Les victimes civiles des attentats bénéficient du régime du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. Ils bénéficient d'autres avantages qui peuvent cumuler la reconnaissance d'un accident du travail ou accident de trajet avec le Fonds de Garantie des victimes d'actes de terrorisme.

³²⁴ Dominique Viriot-Barrial, « La notion de catastrophe recouvre des réalités très différentes. S'agissant des préjudices, la prise en compte ne se limite pas, dans les grandes catastrophes, aux simples préjudices corporels mais touche également aux préjudices « moraux », tant pour les victimes directes qu'indirectes. », Table ronde, Colloques économiques internationaux, Disponible sur : <http://www.senat.fr/international/loifauchon2010/loifauchon20103.html>

textes du CEDH n'en précisent pas explicitement, il découle de l'article 1 du CEDH (qui dispose que « reconnaissent à toute personne relevant de leur juridiction les droits et libertés définis au titre I de la présente Convention (CEDH) ») et les articles 1, 2, 3, 4, 6, 8, 13 et 14 du CEDH que les Etats membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir les droits des victimes. En France, plusieurs Fonds de Garantie³²⁵ ont été créés pour pallier ces évènements. Dans le cadre des préjudices qui ont pour cause le travail, qu'ils soient d'origines physiques ou psychologiques et qu'ils soient de nature pénale ou civile, les critères de violences et/ou d'accidents seront à rechercher. Alors que le terme *agresseur* est utilisé principalement pour qualifier l'auteur d'une infraction pénale, le civil préfère utiliser l'expression ou les dérivés de « *responsabilité civile* » pour déterminer le ou les auteurs de préjudices. Bien que les procédures devant l'ordre judiciaire soient nombreuses ; lorsque la responsabilité de la personne publique est engagée, les victimes peuvent déposer une requête devant la juridiction administrative. Le travailleur peut donc agir soit civilement, soit pénalement. Dans ce dernier cas, la recherche du coupable (l'agresseur) est, semble-t-il, nécessaire pour que la qualification de victime puisse être établie. Alors que la victimologie reste le domaine pénal, l'usage du terme victime s'est étendu au domaine civil. Toutefois, dans le cadre du travail, les actions et les faits qui portent atteints aux travailleurs (victimes), doivent être qualifiés de préjudices personnels qui doivent être compensés lorsqu'ils dégradent l'état de santé des travailleurs. Qu'en est-il de l'agresseur lorsque le plaignant ne veut pas introduire une demande devant une instance pénale ?

³²⁵ www.fondsdegarantie.fr

1.3 – Statut de l’agresseur

L’agresseur ou l’auteur de l’infraction³²⁶ est la personne qui a causé un ou plusieurs préjudices à la victime. Il peut être soit identifié ou non, arrêté, poursuivi ou déclaré coupable, et quels que soient ses liens avec la victime. Cette définition encadre le statut de l’accusé³²⁷ dans le domaine du droit pénal, elle est souvent associée à la culpabilité qui n’est pas une notion de droit civil. L’article 11 de la déclaration universelle des droits de l’homme du 10 décembre 1948 prévoit que « Toute personne accusée d'un acte délictueux est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie au cours d'un procès public où toutes les garanties nécessaires à sa défense lui auront été assurées. ». On retrouve les mêmes mesures de protection de l’accusé dans l’article 6 de la CEDH. Alors que les mesures de protections des victimes ont trouvé le renforcement de leur statut dans les textes internationaux et internes. L’agresseur « présumé » bénéficie aussi des protections, et notamment, des dispositions de l’article 6 de la CEDH qui prévoient dans son point 2 que « Toute personne accusée d’une infraction est présumée innocente jusqu’à ce que sa culpabilité ait été légalement établie. ». En France, le principe de « présomption d’innocence » a été prévu dans la déclaration des droits de l’homme et du citoyen de 1789. La privation de libertés ou les amendes étant des sanctions pénales qui touchent les droits et les patrimoines de l’accusé ; la garantie d’un procès équitable et juste fait partie des principes fondamentaux, cités ci-dessus, que la France doit mettre en place et maintenir. L’accusé se trouve dans la position où il doit mettre en œuvre un système de défense pour prouver son innocence ou démontrer les circonstances atténuantes des faits qui lui sont reprochés. Sur le fondement de l’article 6-3 du CEDH, l’accusé a droit à être informé sur la nature et la cause de l’accusation portée à son encontre. Il doit, par ailleurs, bénéficier

³²⁶ On retrouve aussi le terme infracteur, qui représente l’auteur d’une infraction ; Une infraction est une action ou comportement interdit par la loi et passibles de sanctions pénales. On distingue trois catégories d’infraction selon la gravité et les peines encourues : les **contraventions**, les **délits** et les **crimes**.

³²⁷ Article 10 de la loi 86-1020 du 9 septembre 1986 relative à la lutte contre le terrorisme et l’article 706-25 du code de procédure pénale.

d'un temps suffisant pour préparer sa défense qui peut être assuré par un avocat ou par lui-même. Enfin, il peut obtenir la convocation des témoins à charge ou à décharge pour les interroger sur l'affaire. En effet, le point 1 de l'article 15 prévoit que « *en cas de guerre ou en cas d'autre danger public menaçant la vie de la nation, toute Haute Partie contractante peut prendre des mesures dérogeant aux obligations prévues par la présente Convention, dans la stricte mesure où la situation l'exige et à la condition que ces mesures ne soient pas en contradiction avec les autres obligations découlant du droit international.* » ; ces dispositions ouvrent une faille juridique qui permettraient un contournement des droits fondamentaux (droit à être informé des accusations, accès aux dossiers).

Le principe « *Nullum crimen nulla poena sine lege* » (qui signifie : pas de peine sans **loi**) protège l'accusé qui ne peut être condamné si au moment des faits, la commission ou l'omission ne constituait pas une infraction selon le droit interne ou international. Dans le système du « Common Law » la loi intègre aussi les jurisprudences. La Cour a donc étendu la notion de « loi » définie par l'article 7 de la CEDH aux jurisprudences ; par exemple, dans l'affaire S.W. contre Royaume Uni du 22 novembre 1995, la Cour estimait que le terme loi (Law) doit s'entendre comme la loi au sens du texte issu d'un organe exécutif ou législatif, mais aussi au sens de l'interprétation des tribunaux : C'est-à-dire au sens jurisprudentiel. Dans le cas d'espèce, le principe du Common Law inscrivait une immunité sur le viol pour le couple marié. Ce principe qui a été cité par Sir Matthew Hale (Chief Justice : Juge) dans son livre publié en 1736 « Mais l'époux ne peut être coupable d'un viol commis par lui-même sur sa femme légitime, ... ». Mais aussi dans les décisions de justices telles que l'arrêt R. contre Kovalski, Court of Appeal du Royaume Uni du 8 octobre 1987, affirme que « Selon un droit clair, bien établi et ancien, un homme ne peut pas être coupable de viol sur sa femme ». La Cour estime que le jugement du Sir Hale a été fait au temps et au lieu où le « divorce » n'existait pas et que compte tenu de l'attitude avilissante et dégradante qu'a subi la requérante et sur le fondement de la dignité et de la liberté humaine. De ce fait, la Cour a suivi les décisions de la Crown Court et les décisions³²⁸ des tribunaux anglais, sur le fait que l'accusé ne

³²⁸ R. contre R., Court of Appeal du 14 mars 1991 ; Crown Court du 30 juillet 1990.

pouvait s'exciper de son immunité, le 18 septembre 1990, sur le fondement de la loi 1976³²⁹ ; elle a rejeté la demande du prévenu prévue en argumentant que son droit a été respecté. Tout d'abord, la loi du pays a été appliquée conformément aux jurisprudences antérieures et en se basant sur l'existence de cette loi (jurisprudence), la Cour estime que l'article 7 du CEDH a été respecté. En droit anglais ou Common Law, on a l'habitude de dire que le droit anglais est un droit « coutumier », car il se base principalement sur les jurisprudences. En France, la loi est issue d'un processus législatif³³⁰, soit un texte issu d'un vote du parlement ou d'autres textes qui peuvent avoir une portée normative tels que les décrets-lois³³¹ avant la constitution du 4 octobre 1958. Après la constitution, les décrets-lois ont été modifiés pour devenir des ordonnances prévues par les dispositions de l'article 38 de la Constitution 1958. En effet, l'ordonnance devient une loi si elle subit un processus parlementaire : *« Elles entrent en vigueur dès leur publication mais deviennent caduques si le projet de loi de ratification n'est pas déposé devant le Parlement avant la date fixée par la loi d'habilitation. Elles ne peuvent être ratifiées que de manière expresse. »*³³². Ainsi, en France, l'accusé ou le prévenu bénéficie d'une garantie d'un droit particulier qui leur permet d'être informé sur les accusations portées contre lui, d'être jugé, d'être défendu, de ne pas témoigner contre lui-même et le droit de faire appel des décisions ou des condamnations par les différentes instances. Donc, l'agresseur dispose d'une garantie d'avoir droit à un procès équitable au même titre que l'agressé. Si la situation des protagonistes donne une impression que la société est gouvernée avec sagesse, les turbulences de l'économie mondiale et troubles qui sévissent dans les entreprises rappellent que les relations personnelles et interpersonnelles ont des influences sur la production. Le bien-être des travailleurs est devenu la démarche qu'il faut faire pour éradiquer la baisse de production. Est-ce la solution miracle ?

³²⁹ Article 1-1 de la loi Sexual Offences Act 1976 : « ..., commet un viol l'homme qui a des rapports illégitimes avec une femme non consentante au moment desdits rapport.. » ;

L-0) For the purposes of section 1 of the Sexual Offences Meaning of Act 1956 (which relates to rape) a man commits rape if- "rape" etc.

(a) He has unlawful sexual intercourse with a woman who 1956 c. 69. at the time of the intercourse does not consent to it

³³⁰ Article 24 de la constitution : Le parlement vote la loi.

³³¹ Délégation de compétence du parlement à l'exécutif pour édicter des lois sous IIIe et IV république.

³³² Alinéa 2, article 38 de la Constitution 1958.

Section 2. — La baisse de la productivité et la coresponsabilité des acteurs

La baisse de la productivité due à des maladies, des démotivations ou à cause des états dégradés de la santé est bien connue. Cette baisse de productivité centrée sur le paramètre variable du « travailleur » (2.1) est une organisation qui modifie les situations des travailleurs. Ce concept m'autorise à voir l'entreprise (2.2) comme le deuxième paramètre possible que l'on peut nommer pour augmenter la productivité.

2.1 – Les paramètres « travailleur »

Le salarié qui travaille pour créer une richesse et apporte le bien-être aux consommateurs participe à l'évolution de l'humanité et à l'économie du pays et du monde. De ce fait, le travailleur doit être l'une des préoccupations majeures de l'entreprise. Il apparaît que les employeurs comme les travailleurs n'ont pas les mêmes vécus, d'éducation, de mœurs ou de cultures. Ces valeurs influent sur la façon de gérer une entreprise et donc, de son organisation et la manière de gérer son personnel. Ces points seront développés dans la partie du paramètre variable « l'entreprise ». Les paramètres qui définissent le travailleur et son environnement sont, *le temps, les compétences, les capacités physiques ou psychiques, le contrat de travail* qui lie le travailleur et l'employeur et la norme hiérarchique qui régit le contrat de travail. On retrouve certains paramètres dans le contrat de travail qui impose la présence de certaines clauses. Alors que les termes du contrat de travail sont fixés à l'embauche, celui-ci connaît des modifications constantes tout le long de la vie professionnelle du travailleur. Ses constantes modifications sont autant de facteurs de stress que le non-respect des clauses du contrat auquel l'employeur tente de passer outre. Ces excursions à l'extérieur des clauses du contrat sont nombreuses. Les violations ont été

constatées, elles concernent tous les domaines du travail : *conditions de travail, les violences, les organisations défectueuses, le paiement des salaires non conformes au travail effectué, etc.* Dans le cas des violations du paramètre temps de travail, le non-paiement des temps de trajets ou non compensation par des récupérations par des temps équivalents ou rémunérés est un sujet qui trouve ses réponses devant les instances judiciaires. D'autres paramètres qui concernent le temps sont aussi touchés par ces violations (congrés et périodes de congrés, heures supplémentaires, les RTT³³³, des attestations des heures de travail effectif pour éviter à l'employeur de se justifier sur le temps de travail), dès lors, la peur des salariés de ne pas être payés à sa juste valeur, trouve dans cette matière une source de stress et de conflits. La stabilité est le maître mot que l'entreprise doit, à tout prix, conserver pour éviter le stress. Les violations concernent les règles d'acquisitions du temps de travail et sa prise en compte, sa rémunération, les pauses (par exemple pour les repas) et les congrés correspondant, les poses des congrés, les horaires de travail. L'employeur va chercher à optimiser la production en jouant avec les paramètres de temps. La pression a été faite aux gouvernements de ne pas bloquer les négociations sur des « violations consentantes du droit du travail » entre les partenaires sociaux. Ainsi Bosch, Renault et Continental, entre autres, ont mis en place des accords qui permettent de supprimer certains acquis en échange des maintiens de quelques emplois. L'accord Bosch de 2004 à Vénissieux a autorisé une augmentation du temps de travail de 35h à 36h hebdomadaire et une baisse de salaire de l'ordre de 2% en moyenne et baisse des taux des heures supplémentaires. Renault a menacé de fermer des sites si les syndicats ne signent pas les accords, selon eux, le 22 janvier 2013, « La direction nous a prévenus : si vous ne signez pas, il se pourrait que deux sites ferment. ». Le ministre du redressement productif, Arnaud Montebourg, a rappelé que les négociations des accords ne doivent pas « s'apparenter à des chantages ». Enfin, la société Continental à Clairoux en 2006, propose un accord sur l'augmentation du temps de travail à 40h par semaine avec une augmentation de salaire de 92€ par mois en échange du maintien de l'emploi. Cet accord sera dénoncé par la société Continental, le

³³³ RTT : réduction du temps de travail issue de la loi Aubry.

tribunal a condamné l'entreprise en première instance et en appel pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et rejette le critère « licenciement pour raison économique ». On constate que certains employeurs n'hésitent pas à utiliser toutes les manœuvres pour arriver à leurs fins. Dans la majorité des accords que les employeurs ont réclamés, le temps de travail était leur revendication. Ces différents accords atypiques ont eu pour conséquence une mobilisation du législateur pour légiférer dans le domaine de la flexisécurité³³⁴ du travail, il a promulgué le 14 juin 2013 la loi sur la *sécurisation de l'emploi*. Cette loi a mis en place des dispositions légales qui vont permettre à l'employeur de licencier ou mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Bien que le temps de travail et le salaire soient des paramètres fondamentaux, les compétences des travailleurs apportent des valeurs ajoutées à l'entreprise. La valeur ajoutée est ce que l'entreprise obtient après une transformation d'une matière première ou après une prestation de service. Le travailleur qui transforme les matières pour créer un produit ou qui fournit une prestation à une autre entreprise génère des profits, il crée alors la richesse pour l'entreprise. Le salarié qui a des compétences dans les domaines recherchés, pointus ou travaille avec efficacité est un élément fondamental pour l'entreprise. Le travailleur apporte plusieurs compétences à l'entreprise : sa force physique, ses connaissances intellectuelles et ses capacités d'adaptations. Contrairement au paramètre de temps de travail, la montée en compétences sur les nouvelles machines et de nouveaux produits demandent un effort intellectuel et financier important. Pour que l'acquisition de la nouvelle compétence puisse être réalisée dans de bonne condition, le facteur humain va jouer un rôle essentiel ; car le salarié qui n'est pas motivé pour apprendre n'aura pas acquis en totalité les connaissances nécessaires sur le produit ou le processus. Des lacunes partielles risquent de porter préjudice à l'entreprise qui s'attend à ce que le salarié puisse mettre en œuvre le produit ou le processus qui est attendu. Dans la plupart des cas, des propositions d'avancement sous forme d'augmentation ou de primes pourraient permettre d'impliquer davantage le travailleur dans le projet de l'entreprise. Si l'acquisition des compétences par le travailleur peut ouvrir des

³³⁴ Ani du 11 janvier 2013

voies et donner des possibilités à l'entreprise d'innover, on peut constater que tous les salariés n'ont pas les mêmes capacités d'apprentissage. Les formations antérieures peuvent donner un aperçu des capacités intellectuelles. Pour ce faire, la méthode « STAR » est très utilisée pour détecter les capacités et les compétences du travailleur. Le principe est simple, chaque lettre correspond à une capacité ou une compétence : S pour Situation ; T pour Tâche ; A pour Action ; R pour Résultat. La situation correspond à une situation antérieure qui s'est déroulée ; la tâche décrit les fonctions et les rôles que le travailleur a occupés ; l'action décrit comment les actions ont été mises en œuvre pour réaliser la tâche ; enfin, le résultat exprime la réussite ou les problèmes rencontrés pour finir le projet ou la tâche. Cette méthode pourrait aider le responsable hiérarchique à détecter une compétence ou une capacité particulière qui pourrait intéresser l'entreprise. Enfin et non des moindres, il faut dans certains métiers compter sur la capacité physique pour réaliser certains travaux. Il existe des métiers où les femmes ont du mal à percer, les métiers où il faut porter des charges lourdes n'ont pas trouvé suffisamment de volontaires féminins. Le ministre de la défense a déclaré en avril 2014 que trois femmes feront partie de l'équipage sous-marin en 2017. Si la recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes est rappelée régulièrement, des lois interdisant le travail des femmes ont été abrogées que récemment (loi n°2001-397 du 9 mai 2001). La capacité physique est l'un des paramètres que l'employeur peut utiliser pour faire de l'économie. Si un travailleur peut faire le travail de deux personnes, il n'y a pas d'intérêt à conserver deux postes et payer des charges non nécessaires. Ces exemples de paramètres, non exhaustifs, montrent que le travailleur est une richesse pour l'entreprise, mais qu'il est aussi le paramètre que l'employeur peut modifier à sa guise. Ces modifications sont des sources de stress pour les travailleurs ; tout changement qui n'aurait pas eu une approbation par les salariés pourrait être la cause de stress et de violences.

2.2 – Les paramètres employeurs

Pour augmenter la productivité, l'employeur peut jouer sur d'autres paramètres que sur l'élément « *travailleur* ». Notamment, le paramètre « *entreprise* » qui comporte plusieurs leviers, qui peuvent être utilisés pour augmenter la productivité. Mais celui qui a la préférence des employeurs c'est la ***taylorisation***. C'est-à-dire, l'employeur qui veut augmenter sa production doit mesurer la capacité de production de chaque salarié ; dès que la capacité du salarié est évaluée, on lui fixe un objectif supérieur. Cette méthode rencontre des difficultés, en raison des capacités et des compétences qui sont liées à chaque salarié. La limite de la méthode n'est pas sans incidence sur le psychisme. Le fait de morceler une tâche (T) en plusieurs tâches (T1, T2, T3, ..) et de les affecter à plusieurs salariés provoque chez la plupart des travailleurs un phénomène de frustrations et de stress. En effet, dans une entreprise qui reçoit et traite des demandes des clients ou des usagers ; le premier salarié qui traite la demande T1 ne connaît pas l'évolution du dossier (T2, T3, ..), il est, alors, récurrent que le demandeur revienne consulter le salarié sur la situation. Le salarié se trouve, dans la majorité des cas, dans l'incapacité de répondre ; il peut, alors, générer chez le salarié des stress et des frustrations qui, lorsqu'ils se répètent toute la journée peuvent se transformer en troubles psychiques. Ces troubles sont dus à l'un des facteurs connus : la *souffrance éthique*. La valeur éthique professionnelle est une règle que le salarié s'est « imaginé » : qu'elle est la valeur qu'il faut atteindre pour remplir la tâche qui lui a été attribuée ? Cette valeur peut être de nature physique, psychologique ou sociale. Elle prend sa source dans le vécu du salarié, qui peut provenir de son environnement personnel et/ou professionnel. Le rapport³³⁵ de M. Michel Gollac³³⁶ et de Mme Marceline Bodier³³⁷ mentionne le

³³⁵ Rapport de Michel Gollac (remis le 11 avril 2011 au ministre du travail, Xavier Bertrand) liste les facteurs RPS qui sont mis en évidence :

1. à l'intensité du travail et au temps de travail ;
2. aux exigences émotionnelles ;
3. à une autonomie insuffisante ;
4. à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail ;

« conflit de valeurs » comme des facteurs de risques psychosociaux. La science de la production n'a pas de prise sur la science de la psychologie. On peut toujours tenter d'augmenter la rentabilité en augmentant le temps de travail ou les cadences de la production, la limite physique et psychique de l'homme n'aura pas cette capacité linéaire à suivre le rythme imposé. Il n'est pas toujours nécessaire d'imposer le stress aux travailleurs pour augmenter sa productivité, parfois, il existe des moyens moins agressifs et moins intrusifs qui peuvent apporter les mêmes résultats, mais comment ? En réalité, l'entreprise a dans sa structure plusieurs paramètres sur lesquels l'employeur peut s'appuyer pour modifier sa production. Augmenter la productivité peut être le synonyme d'investissement dans de nouvelles technologies qui vont permettre d'automatiser certaines tâches. La place de la finance reste aussi prégnante dans la gestion de l'entreprise. Les automates et les ordinateurs font partie des outils courants d'une entreprise. L'automatisation des tâches permet de faire des économies importantes, car l'intervention humaine rencontre souvent la non-conformité des produits ou des prestations. Les automates réunissent plusieurs caractères ; ils peuvent travailler longtemps, les dosages des matières premières ou les paramètres de précisions peuvent être ajustés au plus près du besoin. L'entreprise gagne en qualité et en productivité en automatisant, mais tout n'est pas automatisable ; certaines tâches ne peuvent être traitées que par l'homme. L'automatisation n'est pas réservée qu'à la chaîne de production des boîtes de conserve, les ordinateurs sont par nature des automates en puissance. Dans la course au gain de productivité, l'usage de nouvelles technologies est un usage standard de production. Les gains de productivité s'obtiennent aussi par une moindre dépense pour le fonctionnement de l'entreprise, l'exemple de l'optimisation fiscale est une bonne approche ou le fait de ne pas imprimer systématiquement les messages reçus. Pour ce faire, l'employeur doit faire l'inventaire des dépenses de l'entreprise par l'intermédiaire des bilans comptables et des analyses comptables qui vont donner une cartographie des dépenses. La

5. aux conflits de valeurs ;

6. à l'insécurité de la situation de travail.

³³⁶ Sociologue, Directeur du Centre de recherche en économie et statistique CREST.

³³⁷ Economiste au ministère du budget.

cartographie guidera l'employeur dans ses décisions pour les opérations d'investissements ou des réductions de dépenses afin d'optimiser les besoins. Dans le cadre des opérations financières, les achats de marchandises, les opérations contractuelles diverses pour le fonctionnement de l'entreprise et les optimisations fiscales doivent être évalués. D'autres paramètres (qualité, communication, etc.) peuvent être utilisés pour faire baisser les dépenses de l'entreprise et faire gagner en productivité. On peut en conclure que la productivité d'une entreprise n'est pas centrée exclusivement sur les travailleurs, et qu'elle peut être aussi réalisée par l'intermédiaire des recherches de rationalité dans les dépenses. Ces derniers paramètres sont à privilégier lors des recherches de rendements, de productivité ou des opérations d'économie pour préserver la santé et la sécurité au travail. Lorsqu'il est bien géré, l'état psychologique des travailleurs se porte mieux ; l'image de l'entreprise est considérée comme « bien portante » et n'attire pas les convoitises des prédateurs qui peuvent attendre que l'entreprise soit fragilisée. Les modifications des « paramètres entreprises ou salariés » sont sous la responsabilité de l'employeur ; son choix de modifications doit être mûrement réfléchi. La mauvaise gestion, et les conséquences des survenances des accidents du travail, du mal-être, de la démotivation et de la baisse de production sont de la responsabilité de l'employeur. Cette responsabilité est liée à la personne qui bénéficie de la richesse du travail et en l'espèce, l'entreprise. Le « droit ouvrier » de 1923 réclame la prise en charge des risques professionnels par l'employeur et il rappelait que « Le travail du salarié profite au patron. Le patron doit couvrir les risques, tous les risques. »³³⁸. Cette idéologie sera reprise dans l'étude du Droit Ouvrier de 1924, page 253, « à propos de la législation sur les accidents du travail ».

³³⁸ Droit ouvrier de 1923, page 292.

Section 3. — La responsabilité de l'employeur dans la gestion de son entreprise

La responsabilité d'un dirigeant est très étendue, d'une part, elle est encadrée par la loi et d'autre part, dans le cadre d'un accord ou d'une convention qu'il a signée avec l'entreprise, ce pouvoir peut être limité ; Ensuite, le statut de l'entreprise définit ses pouvoirs et ses limites. Il faut, en plus de cela, différencier la responsabilité personnelle qui peut engager le dirigeant d'entreprise de la responsabilité de l'entreprise : elle est, donc, multiple. Dans la sphère de la santé et la sécurité au travail, il existe trois types de responsabilités fondamentales qu'il faut connaître : la « faute inexcusable » de l'employeur (3.1), la responsabilité pénale de l'employeur (3.2) et la responsabilité pour manquement aux obligations administratives (3.3).

3.1 – La faute inexcusable³³⁹ de l'employeur

Selon le type et le statut de l'entreprise, la responsabilité du dirigeant peut être différente. Pour une SARL, l'alinéa 5 de l'article L.223-18 du code du commerce dispose que « *Dans les rapports avec les tiers, le gérant est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société, sous réserve des pouvoirs que la loi attribue expressément aux associés.* » ; pour une Société Anonyme (SA), le point I de l'article L.225-56 du code du commerce prévoit que « *Le directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au conseil d'administration.* ». Ces deux

³³⁹ F. Petit, Le suicide au travail : de la faute intentionnelle du salarié à la faute inexcusable de l'employeur ", Les Petites Affiches, 3 juillet 2009, n°132, Page 4-9.

exemples montrent un aperçu de la mission qu'un dirigeant peut endosser. Les dispositions qui attribuent aux dirigeants les pouvoirs, en vertu des articles L.223-18 et L.225-56 du code de commerce, ne sont pas les mêmes.

La responsabilité de l'employeur peut se décliner en plusieurs types de violations ou manquements vis-à-vis des tiers, des actionnaires ou des associés. L'une des fautes qui peut être causée par l'employeur est la violation des limites qui lui ont été fixées : cette violation engagera sa responsabilité personnelle ou *in solidum*. La faute est caractérisée par la violation de l'accord ou de la convention qu'il a signé avec la société, cette violation est de nature contractuelle, le régime qui sera appliqué est soumis au droit des contrats. Le non-respect de la convention engage la responsabilité du dirigeant ; la société ou les cocontractants pourront se retourner contre lui. Le deuxième type est l'exemple du dirigeant qui a agi hors de l'objet social ; dans ce cas d'espèce, la société peut demander des réparations et le régime légal qui est applicable est le celui qui régit le statut de l'entreprise (SARL, SA, etc.). Par ailleurs, lorsqu'il agit hors du champ de ses compétences, sa responsabilité pénale pourra aussi être recherchée (voir 3.2). Depuis plusieurs siècles, plusieurs régimes ont été appliqués aux relations entre l'employeur et l'employé dans le cadre des accidents du travail. Après la révolution, les juges ont appliqué le régime de louage (article 1710 du code civil, créé par la loi du 17 mars 1804) qui dispose que « *Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles.* ». Ce régime de contrat met à la charge du travailleur, l'entière responsabilité des accidents qui pourraient survenir, car la seule obligation qui incombe à l'employeur est la rémunération pour les travaux réalisés. Ensuite, il y eut des périodes où les demandeurs invoquaient les responsabilités délictuelles (ou quasi-délictuelle) par l'application des dispositions³⁴⁰ des articles 1384³⁴¹ et 1382³⁴² du code civil. L'arrêt Boissot du 7 janvier 1878 de la chambre des requêtes a confirmé l'arrêt de la Cour d'appel de

³⁴⁰ Voir résumé historique de la souffrance psychologique.

³⁴¹ Alinéa 1^{er} de l'article 1384 du code civil : On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.

³⁴² Article 1382 du code civil : Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

Dijon qui pose le principe de la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la préservation de la santé des ouvriers. L'arrêt Boissot a trouvé un écho au Canada dans l'affaire Cowans contre Marshall en 1897 dans laquelle le salarié, John Marshall, a subi un accident du travail à la suite d'une explosion d'une machine qui l'a rendu aveugle. L'arrêt Boissot n'a pas permis à M. Marshall d'être entendu sur les préjudices et les dommages³⁴³ qu'il a subis. La responsabilité sans faute avait peine à trouver sa voie à la fin du XIXe siècle. Si la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail a réussi à prendre forme, il ne reste pas moins que cette loi reste imparfaite vis-à-vis des préjudices que les travailleurs peuvent subir. Rappelons que la loi 1898 indemnise de manière forfaitaire les salariés des accidents du travail et laisse aux justiciables le soin de s'accommoder avec les « tracas » de la vie. Dans la majorité des cas, les indemnités n'atteignaient pas le salaire³⁴⁴ qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Il n'était pas non plus indemnisé sur l'adaptation de son environnement de vie. S'il n'existe pas une obligation générale de responsabilité *stricto sensu*, la loi met à sa charge cette exigence dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Cette obligation correspond à la mise en œuvre de la prévention, la communication des informations et des formations, et met en place des organisations et des moyens adaptés pour atteindre ses objectifs. Il doit, à ce titre, tout mettre en œuvre afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs (article L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail). La responsabilité est absolue, elle signifie que l'employeur doit démontrer que toutes les démarches ont été faites pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, mais aucune obligation n'est faite au salarié, de prouver la faute, pour que la responsabilité de l'employeur soit reconnue. On retrouve une notion assez proche en droit pénal relative à la responsabilité de l'employeur ou de son délégataire envers les travailleurs dans le domaine de la santé et la sécurité au travail. Alors que la reconnaissance d'un accident du travail défini par l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale a évolué dans le

³⁴³ Supreme Court of Canada ; Cowans vs Marshall, (1897) 28 SCR 161 : « *The result If all this appears to be that the jury have attributed to the plaintiff (Marshall) himself nearly half of the injury which he has suffered and. they have failed to find that the defendants (Robert Cowans) are guilty of the only act of negligence charged against them* » ; http://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/14210/index.do?r=AAAAAQAHQm9pc3NvdAAAAAAB#_ftnref35

³⁴⁴ Droit ouvrier, études à propos de la législation sur les accidents du travail, 1924, page 253, «. le système forfaitaire, qui n'octroie à l'ouvrier victime d'accident que la *moitié du salaire* perdu.. ».

temps depuis la promulgation de la loi 1898. La responsabilité de l'employeur connaît une gradation qui peut s'exprimer par des niveaux de sanctions différentes. Mais, celle qui a retenu mon attention est la **faute inexcusable** définie par les dispositions de l'article 20 de la loi 1898, notamment en son alinéa 3, qui prévoit que « *Lorsqu'il est prouvé que l'accident est dû à la **faute inexcusable du patron** ou de ceux qu'il s'est substitué dans la direction, l'indemnité pourra être majorée, mais sans que la rente viagère ou le total des rentes allouées puisse dépasser soit la réduction soit le montant du salaire annuel.* ». L'arrêt « Dame Villa » du 15 juillet 1941 a apporté une précision à la notion de « faute inexcusable ». Si *l'objectivité* est l'élément qui est à rechercher par les juges pour apprécier les faits, il est régulier que, les manquements aux règlements par les auteurs, à l'origine de la faute, ne soient pas condamnés. L'affaire « Dame Villa » en est l'exemple type : L'entrepreneur qui a été condamné par le tribunal correctionnel n'a pas été condamné par le tribunal civil (en première instance et en appel), alors que les experts avaient déterminé que « l'entrepreneur n'avait pas observé les règles élémentaires de l'art de bâtir », c'est-à-dire que les experts ont relevé qu'il y avait un défaut de construction dans la mise en œuvre de la fondation, de la plupart des points d'appui, une défectuosité du mortier, l'absence de chaînage, etc. Le tribunal civil, en première instance en date du 17 janvier 1930, ajoute que « qu'il n'y avait pas de sa part manquement voulu et de parti pris aux mesures qu'impose la sécurité des travailleurs. ». A trois reprises, les juges du fond (Tribunal de la Seine en 1930, Cour d'appel de Paris, Cour d'appel d'Orléans 1935) ont refusé à madame Villa la reconnaissance de la *faute inexcusable* parce que l'entrepreneur n'avait pas la volonté de causer des dommages. Cette absence de conscience de la gravité des actes et des omissions n'a pas été retenue par la Cour de cassation qui a statué en chambres réunies que « *ni la témérité du 'patron' qui a fait preuve en occupant le rez-de-chaussée de l'immeuble, ne le fait qu'il n'a tenu aucun compte de l'avertissement qui résultait de ce qu'une fissure s'était produite dans un mur extérieur dudit immeuble, ne pouvaient suffire pour refuser le caractère de faute inexcusable à une faute qui, telle qu'elle est constatée par l'arrêt, implique par elle-même, en raison de sa nature, et de son exceptionnelle gravité, que le*

'patron', entrepreneur de profession, devait avoir conscience du danger auquel il exposait ses ouvriers ; ». Comparativement avec la notion de la faute inexcusable dégagée par la Cour d'appel d'Orléans et celle des Chambres réunies dans l'affaire « Dame Villa » la différence était l'ajout par les Chambres réunies de l'expression «... et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute. ». La notion de la faute inexcusable issue de l'arrêt « Dame Villa » avait dégagé cinq critères fondamentaux ; il faut qu'il y ait : « une faute **d'une gravité exceptionnelle** (1), dérivant d'un **acte ou d'une omission volontaire** (2), de la **conscience du danger** que devait avoir son auteur (3), de l'absence de toute cause justificative (4) et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute. (5) ». Sur les cinq éléments qui composent la notion, seuls quatre de ces critères (voir les trois premiers) seront utiles pour qualifier la faute, car l'élément intentionnel n'est pas nécessaire pour que la faute soit retenue. Dans l'affaire « Dame Villa », la réponse de la Cour de la cassation est claire, même si l'auteur de la faute se met lui-même dans une position dangereuse en refusant d'appliquer la règle de l'art de la construction, elle ne l'exonère pas de la qualification de la faute inexcusable. Cumulativement, le refus d'appliquer la règle de l'art de la construction, les signes qui ont montré des désordres dans la structure et, notamment, parce qu'il est entrepreneur dans la construction, ont permis à la Cour de cassation de déterminer que l'entrepreneur avait *conscience du danger* et que la faute qu'il a commis est inexcusable. A la lumière de cet arrêt, **trois éléments fondamentaux** ont été nécessaires pour que la faute inexcusable soit constatée : (1) Le refus d'appliquer une règle qui a un lien direct avec l'accident, (2) les signes ou les informations qui auraient alerté l'auteur du danger et (3) lorsqu'on exerce dans le domaine de la construction la notion de « conscience du danger » est évidente. Le dernier élément renforce l'idée qu'un danger existe et que la probabilité de la survenance d'un accident est prégnante. Le fait que l'entrepreneur exerce dans le domaine de la construction a suffi à la Cour de la cassation à faire son opinion sur la connaissance des dangers et de la conscience qu'il y a des dangers. *La faute d'une **gravité exceptionnelle ou déterminante***³⁴⁵ qui caractérise le premier

³⁴⁵ Faute déterminante, cassation sociale du 15 février 2001, critère tiré de la notion « aurait du avoir conscience », L ;452-1

élément de la notion est déterminé, par exemple, par *les absences injustifiées, l'indiscipline*³⁴⁶, *le harcèlement, la violence ou l'injure, le vol ou être en état de d'ébriété* pendant les heures de travail. Par contre, le caractère « **exceptionnel** » ne peut être reconnu que par l'apport d'une étude épidémiologique ou par des statistiques. Je pense que le juge faisait une appréciation souveraine du critère de « *gravité exceptionnelle* ». Quant au deuxième critère qui prévoit que lorsque la « **commission ou l'omission volontaire** » d'une règle engage la responsabilité de l'auteur est, me semble-t-il, l'élément le moins difficile à apporter. Il n'est, dès lors, pas utile de rechercher à approfondir sur la motivation de l'acte ou l'absence de l'acte. Par contre, le tribunal estime que le critère de « **conscience du danger** » sera apporté lorsque l'auteur est un professionnel comme dans le cas de l'affaire « Dame Villa ». Aujourd'hui, la conscience du danger a été palliée par l'obligation pour tous les employeurs d'évaluer les risques (danger) par l'établissement du **document unique**. Par ailleurs, dans la Partie 2 de l'étude, des précisions seront faites sur les notions de danger et de risques. Pour les deux derniers critères qui sont prévus pour exonérer l'auteur de la faute, la justification des actes qui auraient engendré l'accident ne peut être acceptée par l'opinion que, si elle représente un acte vertueux. Depuis 2002, le caractère intentionnel est totalement écarté dans l'appréciation de la faute inexcusable. Cet état de fait est illustré par les arrêts « amiantes³⁴⁷ » du 28 février 2002, la Cour de cassation de la chambre sociale se fonde sur l'article L.4121-1 du code du travail pour qualifier de faute inexcusable les actes ou les omissions qui sont commis par l'employeur ; selon l'arrêt de principe n°838 du 28 février 2002 qui met à la charge de l'employeur l'obligation de sécurité de résultat : « *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat*³⁴⁸ (1), notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués

du code de la sécurité sociale

³⁴⁶ Laurent Loty, Pour l'indisciplinarité, Science et Société, 2004, http://science.societe.free.fr/documents/pdf/Loty_Indisciplinarite_2005.pdf

³⁴⁷ Arrêts Cour de cassation, chambre sociale n° 835, n°837, n°838, n°842, n°844, du 28 février 2002.

³⁴⁸ Indice : report de la page 7 : arrêt de principe de la chambre civile de la cassation du 21 novembre 1911 ; sur le fondement de l'article 1147 du code civil : obligation de sécurité.

et utilisés par l'entreprise ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque **l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié** (2), et qu'il n'a pas pris **les mesures nécessaires pour l'en préserver**.(3) ». Alors que dans l'arrêt de la « Dame Villa », trois critères étaient nécessaires pour qualifier la faute inexcusable : faute d'une gravité exceptionnelle, la commission ou l'omission et, la présence de la conscience du danger. Après analyse, l'arrêt « amiante » comportait déjà la commission ou l'omission de la faute qui a été révélée par la maladie professionnelle. En effet, la survenance d'un accident du travail ou de l'apparition de la maladie professionnelle est considérée, d'abord, comme une *responsabilité de l'employeur sans faute*. La recherche de la faute de l'employeur sous le régime de la faute inexcusable est la deuxième conséquence possible d'un accident ou d'une maladie professionnelle. La loi 1898 n'indemnise les victimes que de manière forfaitaire des préjudices ; cette réparation ne permet pas à la victime d'obtenir des réparations pour des préjudices personnels. Par exemple, les travailleurs qui auraient subi des préjudices esthétiques n'ont pas le droit à cette réparation, ni même lorsque les besoins d'adaptations pour la vie quotidienne comme par exemple une voiture aménagée pour faciliter les déplacements. Alors que la prévention est l'action obligatoire et nécessaire, que tout employeur doit s'acquitter afin de se conformer aux dispositions de l'article L. 4121-1 et suivants du code du travail. Certains employeurs se sont mis à croire que la seule existence du document unique dans l'entreprise l'exonérerait de ses responsabilités sur les événements qui pourraient survenir. Le **minimalisme de la prévention** est une pratique courante dans les entreprises mais elle n'a pas été accueillie par les juges comme une volonté de l'employeur de mettre en œuvre de bonne foi la prévention. Ainsi, plusieurs employeurs ont été condamnés pour manquement aux obligations de prévention. Le cas de l'affaire Royal met en garde les employeurs qui considèrent que les évaluations des risques professionnelles sont considérées comme une contrainte qu'ils peuvent s'en passer. Dans cette affaire, l'arrêt³⁴⁹ rendu par la Chambre criminelle

³⁴⁹ Arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation du 25 octobre 2011, n° 10-82133.

de la Cour de cassation du 25 octobre 2011, a condamné la société Royal sur le fondement de l'article L.4121-2 et R.4121-1 et suivant du code du travail (ancien L.230-2 et R.230-1 du CT) des faits qui lui sont reprochés et l'a condamnée à une peine d'amende de 10000€ ; pour des appréciations insuffisantes des risques et notamment des risques d'explosion chimique ou électrique. La Cour rappelle que ***l'évaluation des risques doit être exhaustive et non minimaliste*** et que si l'évaluation avait été réalisée sérieusement, il aurait été fait mention des risques d'explosion inhérents au travail. Même si dans cet arrêt la demande de la reconnaissance d'une faute inexcusable n'a pas été faite, il est fort probable qu'à la demande des ayants droit le juge aurait accueilli la demande favorablement. L'arrêt³⁵⁰ de la cour d'appel, du 19 mai 2011 avait statué sur l'affaire Renault contre madame Sylvie T. dont le mari s'était suicidé le 20 octobre 2006 ; en l'espèce la Cour a retenu que la société Renault devait tout mettre en œuvre afin de préserver la santé et la sécurité des travailleurs et, qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable (L.452-1 du code de la sécurité sociale). La survenance de l'accident du travail et la prise de conscience du niveau du danger dont est exposé le travailleur sont considérés comme un manquement à ses obligations de sécurité de résultat et donc à une faute inexcusable de l'employeur. La Cour ajoute « *qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenue au salarié ; qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée,* ». De même, « la faute de la victime n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de la responsabilité qu'il encourt en raison de sa faute inexcusable, ». Donc, le fait que le salarié se soit jeté par la fenêtre n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité. Les indemnités pour dommages et préjudices causés au travailleur et à ses ayants droit doivent être réglés par l'employeur. Au demeurant, les critères « *d'une faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience*

³⁵⁰Arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 19 mai 2011, n° 10-00954.

du danger que devait avoir son auteur, de l'absence de toute cause significative mais ne comportant pas d'élément intentionnel» qui fut une condition nécessaire pour invoquer la faute inexcusable a été remplacé par l'obligation de sécurité de résultat. Si dans la plupart des lectures, on attribue ***l'obligation de sécurité de résultat*** à la jurisprudence du 28 février 2002, en réalité, l'arrêt qui a mis à la charge du cocontractant cette obligation est celui de l'arrêt de la Chambre civile de la Cour de cassation du 21 novembre 1911 dans l'affaire du transport ferroviaire. L'arrêt de la Chambre sociale de la cour de cassation du 28 février 2002 en a dessiné de nouveaux contours en estimant « *que la société avait ou aurait dû avoir conscience du danger lié à l'amiante, d'autre part, qu'elle n'avait pas pris les mesures nécessaires pour en préserver son salarié ; que la cour d'appel, qui n'encourt aucun des griefs invoqués, a pu en déduire que la société Eternit industries avait commis une faute inexcusable ;* ». Cette évolution jurisprudentielle démontre une volonté des juges de la Cour de cassation de faire avancer la prévention par des sanctions systématiques des employeurs qui se cantonnent à faire le minimalisme. Un autre aspect de la législation sur les accidents du travail attire notre attention, elle a, en outre, modifié la sanction des employeurs, mais comment ? Avant décembre 2012, les décisions des juges sur la faute inexcusable n'étaient pas opposables à l'employeur s'il n'était pas informé de la procédure en cours contre lui. La loi du 17 décembre 2012 relative à la loi de financement de la sécurité sociale a modifié la pratique³⁵¹ en rendant les jugements exécutoires, même en l'absence d'information sur les décisions des juges. Depuis 2013, sur le fondement de l'article 86 de la loi du 17 décembre 2012 l'employeur condamné est tenu de s'acquitter de la somme due, à la suite de la décision du tribunal. Les modalités de recouvrement des indemnités qui ont été avancées par la sécurité sociale mériteraient des précisions. On peut déjà dire que la sécurité sociale peut récupérer les sommes versées de plusieurs manières, soit en augmentant le taux de cotisations³⁵², soit en demandant

³⁵¹ Art. L. 452-3-1. - Quelles que soient les conditions d'information de l'employeur par la caisse au cours de la procédure d'admission du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur par une décision de justice passée en force de chose jugée emporte l'obligation pour celui-ci de s'acquitter des sommes dont il est redevable à raison des articles L. 452-1 à L. 452-3.

³⁵² Arrêté du 24 décembre 2014 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale pour 2015

directement la somme à l'employeur. Le taux applicable à l'entreprise est le *taux net*, il correspond au taux brut affecté de quatre majorations (M1 ; M2 ; M3 ; M4). Donc, sur le principe de la réparation intégrale, le Conseil Constitutionnel a réaffirmé sa volonté de forger ce principe par la réponse à une Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) du 18 juin 2010, en l'inscrivant comme une valeur fondamentale du droit des victimes. Dans la lignée de cette QPC, la réparation qui est pratiquée par les jurisprudences d'aujourd'hui ne semble pas être en adéquation avec la décision du Conseil Constitutionnel. En effet, la réparation pour les préjudices moraux a toujours été oubliée ou minimisée par les juges, alors que la pratique des autres pays semble être plus favorable aux victimes. L'exemple de l'affaire Sharlene Simon contre Majewski au Canada a attiré beaucoup de médias locaux. Dans le cas d'espèce, Madame Simon a eu un accident de voiture le 28 octobre 2012, dans cet accident elle a tué un jeune cycliste et blessé deux autres ; depuis le jour de l'accident, Madame Simon, a connu des dépressions et de stress post-traumatique, de ce fait elle réclame à la famille du défunt (famille Majewski), la somme de 1,3 million de dollars canadien pour les préjudices. L'indemnisation pour les souffrances psychologiques est le sujet fondamental qui sera développé dans la Partie 2. La loi française est peu favorable aux réparations pour troubles psychologiques dont les juristes ont l'habitude de les nommer *préjudices moraux*. Je proposerai un barème spécifique à ce domaine de troubles. Pour l'heure, l'origine de l'expression de la ***faute inexcusable*** ne semblerait pas provenir de la loi du 9 avril 1898 ; de quelle source proviendrait-elle ?

Bien que l'expression « *faute inexcusable* » soit prévue par le code de la sécurité sociale, elle ne proviendrait pas d'une loi sur la santé ou d'une loi sur la prévention des risques. Que peut-on dire de l'article 65 du code pénal de la loi 13 février 1810 qui dispose que « *Nul crime ou délit ne peut être excusé, ni la peine mitigée, que dans les cas et dans les circonstances où la loi déclare le fait excusable, ou permet de lui appliquer une peine moins rigoureuse.* » ? A la lumière de ce qui précède, on retrouve la notion de *la faute inexcusable* prévue par l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale, dans le sens où la faute inexcusable est une faute qu'on ne peut pas excuser, dans l'expression. Ce qui

est le cas pour l'article 65 du code pénal de 1810, qui ne prévoit pas une excuse lorsqu'il y a délit ou crime. A l'origine du droit, il n'y avait pas de différenciation entre le droit civil et le droit pénal. De ce fait, l'expression « ne peut être excusé » de l'article 65 est la définition équivalente de « inexcusable ». J'en conclus que l'origine de la *faute inexcusable* provient bien de l'article 65 du code pénal de 1810. Pour résumer les différents régimes de cotisations qui sont applicables pour les accidents de travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles. J'ai dressé un tableau récapitulatif qui rassemble l'ensemble des cotisations qui existent à ce jour et le tableau pour la faute inexcusable en application de l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale.

Table de vérité³⁵³ : Faute inexcusable

Conditions pour que la faute inexcusable soit applicable		
1	2	3
Obligation de sécurité résultat	L'employeur avait conscient du danger	Protection du salarié : mesures nécessaires de protections
Acte ou Omission volontaire (intentionnel)	L'employeur aurait du avoir conscient du danger	
Accident du travail	Survenance de l'AT	
Maladie professionnelle	Survenance de la maladie	

³⁵³ La *Table de vérité* pour la *faute inexcusable* est une interprétation simplifiée des conditions nécessaires (basées sur des textes de lois) à remplir pour que le texte soit applicable. Cette nouvelle technique juridique que j'ai créée aborde le droit par une vue simple et compréhensible des textes juridiques. Dans cet exemple, le nombre de colonnes définit le nombre de conditions nécessaires pour que le texte soit applicable. Les lignes correspondent à une des conditions nécessaires ; dans l'exemple de la faute inexcusable :

La première condition (action négative) est remplie s'il y a un manquement à une *obligation de sécurité de résultat* ou un *acte ou une omission volontaire* ou une *reconnaissance d'un accident du travail* ou une *reconnaissance d'une maladie professionnelle*.

La deuxième condition (action négative) est remplie s'il y a le critère où *l'employeur avait conscient du danger* ou *l'employeur aurait dû avoir conscient du danger* ou lorsque la *survenance de l'accident du travail* ou la *survenance de la maladie professionnelle* est admise.

La troisième condition (action positive) la *protection du salarié*.

Il faut faire évoluer le tableau avec la jurisprudence et/ou les modifications des textes.

Tableau : Tarification des accidents du travail et maladies professionnelles et des accidents de trajet

Tarification	Collectif D.242-6-11 css	Mixte	Réel ou individuel
Nombre de salariés dans l'entreprise	(-) de 20 salariés	Entre 10 et 149 salariés	Supérieure 150 salariés
Cotisation	Arrêté du 24 décembre 2014 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification	Partie individuelle³⁵⁴ Effectif – 19 131 Partie collective 1 - Effectif – 19 131	[(Coût-AT-MP³⁵⁵ x 100 / Masse-salariale³⁵⁶) + forfait-risque-trajet] x [1+ majoration-pour-charge] + majoration-compensation + cotisation amiante

Les majorations sont fixées par CAT/MP

Coût du risque = coût-AT-MP

Taux brut = coût-AT-MP x 100 ÷ Masse-salariale

M1 pour 2015 : 0,25% pour accident de trajet ;

M2 pour 2015 : 55% pour gestion des risques ;

M3 pour 2015 : 0,61% pour salariés exposés à l'amiante et transfert vers d'autres organismes ;

M4 pour 2015 : 0,00%. => $\boxed{\text{Taux net} = (\text{Taux brut} + \text{M1}) \times (1 + 55\%) + \text{M3} + \text{M4}}$

³⁵⁴ Le taux individuel est fonction du nombre de salarié ; plus on s'approche de 149 plus la part individuelle croisse.

³⁵⁵ Moyenne sur 3 ans (N-2, N-3, N-4) des dépenses réalisées par la sécurité sociale dans le secteur de l'entreprise, saufs les accidents de trajets.

³⁵⁶ Moyenne sur 3 ans

3.2 – La responsabilité pénale

De manière générale, l'infraction pénale est caractérisée par l'existence de trois éléments fondamentaux qui sont : ***l'élément légal, l'élément matériel et l'élément moral***. Dans les relations de travail dans l'entreprise, des dispositions particulières sont prévues pour réprimer les infractions commises par l'entreprise (3.2.1) et par le travailleur (3.2.2). Les infractions pénales des entreprises peuvent relever du droit commun ou du droit spécial (par exemple l'infraction de la presse, la loi 1881). Les dernières évolutions apportées par la loi Perben vont modifier la donne.

3.2.1 – La responsabilité pénale de la personne morale

La personne morale étant une personne fictive, elle n'existe pas en tant que personne au sens physique du terme, son existence passe par une représentation par une personne physique. Elle peut être représentée par plusieurs personnes : les représentants ou les organes ou les délégataires. Comme toute personne physique, elle a un patrimoine, une identité, des droits et des devoirs. Dans le cadre de son statut, elle réalise des actes. Lorsque l'exécution ou l'inexécution de ces actes génèrent des fautes ou des délits, l'entreprise est responsable des dommages et des préjudices qu'elle a causés. L'entreprise agit à travers son « mandataire » pour faire ses actes, ce mandataire emporte souvent le titre de directeur, de président directeur général (PDG) ou le titre employeur. Pour pouvoir réaliser l'objet du statut, l'employeur doit détenir trois critères essentiels qui sont : Les compétences, les moyens et l'autorité (CMA)³⁵⁷. La responsabilité de l'employeur ne sera reconnue effective que sous certaines conditions, car en droit pénal du travail, la réunion des trois éléments fondamentaux (légal, matériel, moral) pourrait donc, ne pas être suffisante pour condamner l'employeur, mais que ces conditions soient seulement nécessaire. Pour certains

³⁵⁷ Arrêt de la cassation criminelle du 11 mars 1993 : « sauf si la loi en dispose autrement, le chef d'entreprise, qui n'a pas personnellement pris part à la réalisation de l'infraction, peut s'exonérer de sa responsabilité pénale s'il rapporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à une personne pourvue de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires ;».

litiges, le législateur met à la charge du demandeur l'obligation de faire une demande préalable devant la DIRECCTE (Inspection du travail) avant de pouvoir saisir les tribunaux. De même, l'employeur est responsable des infractions pénales qu'il commet directement, de ce fait il engage son patrimoine et sa liberté. En principe, nul n'est responsable pénalement que de son propre fait (article 121-1 du code pénal), c'est-à-dire que seul, l'auteur est responsable des infractions commises ; mais il existe des régimes spéciaux pour lesquels les infractions commises par autrui (les préposés³⁵⁸ ou salariés) peuvent voir la responsabilité de l'employeur engagée ou s'exonérée. Une série de quatre lois³⁵⁹ réformant le code pénal a été promulguée le 22 juillet 1992, ces lois vont faire partie du projet de codification du droit pénal français qui est entré en vigueur le 1^{er} mars 1994. La loi n°92-683 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions générales du code pénal a posé le principe de responsabilité de la personne morale (article 121-2 du code pénal). La loi du 22 juillet 1992 ou plus exactement les lois du 22 juillet 1992 répriment plusieurs types de faits et atteintes. Deux types de répressions remarquables se dégagent du lot ; La répression des crimes et délits contre les biens prévue par les dispositions de la loi n°92-685 et la répression des crimes et délits contre les personnes par les dispositions de la loi n°92-684 du 22 juillet 1992.

Avant la promulgation de ces lois (1992), l'entreprise ne pouvait pas être condamnée pour des crimes et délits commis par leurs représentants. Donc, seules les personnes physiques pouvaient être condamnées. De plus, l'infraction est imputable à une personne morale que, si et seulement si des lois ou des règlements ont prévu explicitement les dispositions. Dans le cas de notre étude sur l'infraction pénale « commise » par la personne morale, on limitera l'étude des infractions pénales aux infractions de la presse (loi 1881) et de deux sources de droit : le droit pénal et le droit du travail. Quelques cas des infractions méritent

³⁵⁸ Le préposé ne doit pas s'entendre au sens du droit civil mais comme une personne détenteur de la délégation de pouvoirs ; page 12 du rapport du Congrès international des accidents du travail, septembre 1889.

³⁵⁹ La loi n°92-683 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions générales du code pénal ;

La loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme du code pénal relative à la répression des crimes et délits *contre les personnes* ;

La loi n°92-685 du 22 juillet 1992 portant réforme du code pénal relative à la répression des crimes et délits *contre les biens* ;

La loi n°92-686 du 22 juillet 1992 portant réforme du code pénal relative à la répression des crimes et délits contre la Nation, l'Etat et la paix publique.

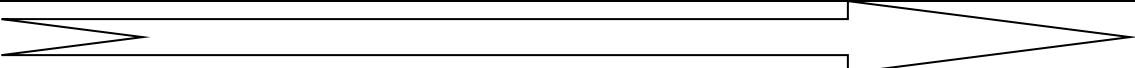
une étude approfondie. Dans le cas de la législation sur le travail, des textes sur le *travail dissimulé* ont été promulgués par l'article 86 de la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises. Cet article a modifié l'article L.8221-3 du code du travail (ancien article L.324-10) du code du travail réprimant le travail dissimulé par dissimulation d'activité (nomination ancienne travail clandestin³⁶⁰) et créant le nouvel article L.325-1 (L.8221-3 nouveau code) du code du travail. Mais l'article principal qu'il faut retenir est celui qui contient les dispositions de l'article L.8211-1 du code du travail définissant le travail illégal qui englobe le travail dissimulé, le prêt de main d'œuvre, etc. Le travail illégal « conscient et intentionnel » est pour la majorité des travailleurs une situation qui peut générer le stress. Principalement, lorsque le travail va à l'encontre de l'éthique de l'individu, mais aussi lorsque la probabilité d'être pris en flagrant délit est grande (par exemple dans le domaine du BTP : affaire Bouygues construction). De manière historique, l'arrêt³⁶¹ de principe du 2 décembre 1997 a institué l'exigence d'une commission ou omission d'une infraction par une personne physique, pour leur compte, par leurs organes ou représentants, pour que la responsabilité de la personne morale soit engagée. Et, la loi Perben II est venue modifier le principe cité, désormais une nouvelle notion s'établit entre l'entreprise et les tiers. La loi n°2004-204 du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité a modifié l'article 121-2 du code pénal. C'est sur le fondement de cette dernière loi que la responsabilité de la personne morale est devenue générale. Elle a supprimé dans l'alinéa premier de l'article 121-2 du code pénal les termes « *dans les cas prévus par la loi ou le règlement* ». Cette simplification de la responsabilité de la personne morale rassemble en un article les dispositions qui étaient éparpillées dans plusieurs textes de lois.

Les tableaux de vérité, ci-dessous, montrent les conditions de la réalisation de l'infraction pénale.

³⁶⁰ Article 32 de la loi n°87-39, du 27 janvier 1987 modifiant l'article 324-10 du code du travail, issu de la loi du 11 octobre 1940 relative à l'utilisation des travailleurs sans emploi.

³⁶¹ Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation, n° 96-85484, du 2 décembre 1997

Tableau : Conditions requises pour qualifier la responsabilité pénale de la personne morale (art.121-2 CP)³⁶²

Responsabilité pénale de la personne morale :		
1 (pers. Phys.)	2	3
		
Représentant	Commission ou omission pour le compte de l'entreprise	Commission ou omission d'infraction
Organe représentatif : Conseil d'administration		Tentative d'une commission d'un crime ou délit (selon la loi)
Délégataire		
Complice 121-7 Cp		

Le tableau exclut l'Etat, les collectivités (sauf lorsqu'il y a délégation de service public)

³⁶² Lecture du tableau de vérité : La première ligne (1 ; 2 ;3) représente les critères obligatoires, les contenus des colonnes représentent les conditions substitutives (exemple délégataire ou complice) pour que la loi soit applicable.

Tableau : Les conditions d'infractions (art.111-3 CP)³⁶³

Responsabilité pénale de la personne morale :		
1 – légal (111-3 CP)	2 - matériel	3 – moral (111-3 cp)
Article 121-2CP	Faits	Intention
		Tentative
		Commission
		Omission

Tableau : Les qualifications de **délit** ou **crime** (art.121-3 CP)³⁶⁴

Responsabilité pénale de la personne morale :			
Tentative	Intention ou faute intentionnelle	Commission ou omission	Prévu par la loi ou faute non intentionnelle
Délit			
	Délit		
		Délit	
			Délit

Les peines qui peuvent être prononcées à l'encontre des personnes morales sont prévues par les articles 131-37 et suivants du code pénal. Toutefois, la responsabilité pénale de l'employeur ne requiert pas une faute d'une gravité exceptionnelle pour que l'infraction soit caractérisée, le seul fait qu'il y ait une faute³⁶⁵ suffit pour qu'il soit condamné. Cette précision permet de différencier avec la faute qui pourrait être commise par une personne physique dont la qualification de « gravité » est nécessaire pour qu'il soit incriminé. D'autres textes législatifs connaissent une certaine « notoriété » dans le domaine du

³⁶³ Lecture du tableau de vérité : La première ligne est obligatoire pour que la loi soit applicable et la colonne 3 représente qu'il faut au moins une condition pour que la loi soit applicable

³⁶⁴ Lecture du tableau de vérité : La première ligne est obligatoire pour que la loi soit applicable et la colonne 3 représente qu'il faut au moins une condition pour que la loi soit applicable

³⁶⁵ Chambre criminelle de la Cour de cassation du 15 mai 2007, n° 05-87260 ; Circulaire du 13 février 2006.

média et qui engage la responsabilité de l'employeur ; l'infraction de la presse est un exemple de loi qui comporte des dispositions qui condamnent l'employeur en cas d'une commission d'un délit par le salarié ; l'article 42 de la loi du 29 juillet 1881 prévoit que les personnes responsables des infractions sont définies dans un ordre bien précis : tout d'abord, les directeurs de publications ou éditeurs ; ensuite à défaut des premiers, ce sont les auteurs des écrits qui seront tenus des infractions; etc. La responsabilité du fait de l'employeur est l'exemple qui répond au principe défini par l'article 121-1 du code pénal, mais c'est sur le fondement de l'article L.4741-1 du code du travail (ancien article L.263-2 du code du travail) que la Chambre criminelle de la Cour de cassation³⁶⁶ du 7 juin 2006 a condamné l'employeur pour blessures involontaires et aux infractions à la réglementation sur la santé et la sécurité au travail. La Cour suprême ajoute qu'il appartient au chef d'entreprise de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions édictées par le code du travail ou les règlements pris pour son application en vue d'assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Le chef d'entreprise peut s'exonérer de toute responsabilité pénale, s'il est expressément constaté au préalable qu'il avait délégué ses pouvoirs à un préposé investi par lui. L'effectivité du pouvoir délégué par l'employeur fait l'objet d'une vérification de l'étendue de ses délégations qui se caractérisent par la présence des critères **CMA** (compétence, moyen, autorité) qui vont permettre d'incriminer ou relaxer le prévenu. Selon l'arrêt³⁶⁷ du 25 octobre 2011, le Document Unique a été transcrit insuffisamment par la comptable et donc par le chef d'entreprise qui est tenu responsable de l'évaluation des risques professionnels.

Alors que la responsabilité de l'employeur est éminemment visée par la loi du 31 décembre 1991, celle du salarié semble être discutable parce qu'il n'a pas le pouvoir de décision et donc qu'il ne peut agir selon ses désirs. Les juges doivent régulièrement fonder leurs décisions sur les obligations édictées par les dispositions du code du travail, mais aussi, sur les dispositions des textes de droit commun.

³⁶⁶ Chambre criminelle de la Cour de cassation du 7 juin 2006, n°05-86804.

³⁶⁷ Arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation du 25 octobre 2011, n°10-82133, le "document unique" existait certes mais avait été signé par Mme X... comptable de l'entreprise le 8 décembre 2004 et non par le chef d'établissement ainsi que la demande[.] la circulaire du 18 avril 2002.

Mais, est-ce que les capacités d'actions du travailleur sont-elles réellement limitées ?

3.2.2 – La responsabilité pénale du travailleur

En vertu de l'article 121-1 du code pénal, « *Nul n'est responsable pénalement que de son propre fait.* » ; la responsabilité n'incombe qu'à celui qui a commis ou omis des actes répréhensibles par la loi. Lorsqu'un travailleur commet un acte qui peut le condamner pénalement, les textes qui peuvent l'incriminer peuvent provenir de 2 sources : Il peut trouver sa source soit dans le code pénal (3.2.2.1) soit dans les codes spécifiques tel que code du travail (3.2.2.2).

3.2.2.1 Responsabilité pénale du travailleur sous le régime du code pénal

La responsabilité pénale du travailleur ne peut être décidée que par les tribunaux répressifs (tribunal de proximité, tribunal correctionnel, cour d'assises, chambre criminelle de la cour de cassation). Le droit pénal classe les infractions selon trois niveaux de gravité : Contravention, Délit et crimes (article 111-1 du code pénal). Dès lors, la source pénale du droit commun ne peut être évoquée que lorsqu'il n'existe pas de textes spécifiques prévus par, notamment, le code du travail qui réprime les infractions commises par le travailleur. Bien qu'il existe d'autres textes spécifiques (droit de la presse, infraction routière etc.), on s'attachera à rechercher des infractions en lien avec la relation du travail. L'exemple de l'arrêt³⁶⁸ de la chambre criminelle de la cour de cassation du 17 février 2015, montre que la responsabilité d'un salarié peut être engagée ; dans ce cas d'espèce la Cour a condamné pour complicité d'abus de biens sociaux, le comptable qui avait constaté que le dirigeant (de fait) établissait les fausses factures et qu'il n'avait rien fait pour faire évoluer la situation ; de même, la Cour

³⁶⁸ Arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation du 17 février 2015, n°13-87948.

de cassation considérait que sa qualité de salarié comptable ne suffisait pas à l'exonérer de l'infraction. Pour condamner le comptable pour complicité des abus de biens sociaux, la cour se fondait sur les articles 121-6 et 121-7 du code pénal et les articles L.241-3 et L.241-9 du code de commerce. Alors que la haute cour a reconnu la culpabilité du comptable pour complicité d'abus sociaux, les effets de la condamnation et les procédures judiciaires qui ont été mises en œuvre à l'encontre du comptable n'ont pas été évalués par l'employeur. En effet, Le comportement normal de l'homme conduirait le comptable vers une souffrance psychologique, qui, dans son effet rendrait l'employeur responsable de son état de santé, puisqu'il doit tout faire pour préserver la santé mentale de ses employés. Dans le cas de violences volontaires (verbales, physiques, etc.), il faut se fonder sur l'article 111-1 du code pénal pour classer ces violences (article 222-7 et suivants du code pénal). On peut succinctement rappeler que les infractions contraventionnelles de violences volontaires admettent deux critères qui permettent de qualifier pénalement la gravité de l'infraction ; ces critères sont basés sur l'incapacité totale de travail (ITT³⁶⁹) et les conditions (le statut de l'auteur, l'âge, la vulnérabilité, etc.) de la survenance de la violence. Pour les infractions dont l'ITT est inférieure ou égale à 8 jours, le tribunal de police est compétent pour juger l'affaire. Mais, lorsque la peine de prison est requise (jusqu'à 10 ans) pour les délits de violences le tribunal correctionnel est compétent pour juger l'affaire. Au-delà de 10 ans de peines qui peuvent être prononcées à l'encontre de l'infracteur, la Cour d'assise est seule compétente pour connaître les crimes. Les conditions de la survenance de la violence sont appréciées pour désigner le tribunal compétent après le constat des ITT, article 222-13 du code pénal. Il se trouve parfois que le salarié n'ait pas l'intention de commettre l'infraction telle que *l'homicide involontaire* (par exemple sur le fondement de l'article 221-6 du code pénal, suicide des salariés chez Renault) ; les dispositions de cet article prévoit « *Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un*

³⁶⁹ ITT a 2 définitions, la définition pénale doit être différenciée avec celle de la sécurité sociale (incapacité temporaire totale).

homicide involontaire ». Les dispositions des articles 222-1 et suivants du code pénal sont applicables pour les infractions relatives à la souffrance morale (article 222-14-3 du code pénal).

3.2.2.2 Responsabilité pénale du travailleur sous le régime du code du travail

La responsabilité pénale du travailleur pour travail illégal³⁷⁰ peut se faire dans plusieurs domaines : le salarié qui exerce une activité interdite dans le cadre du cumul d'emploi ou lorsqu'il acquiesce des fraudes sur les revenus de remplacement ; l'infraction prévue aux articles L.5124-1, L.5135-1 et L.5429-1 du code du travail peut permettre la condamnation du travailleur pour délit d'escroquerie. La loi phare qui réprime les infractions de harcèlements moraux du 17 janvier 2002 mérite une attention particulière en raison des risques qu'ils peuvent générer, elle sera complétée par la loi n°2012-954 du 6 août 2012 pour les infractions pour harcèlement sexuel qui ne différencie pas le statut du harceleur ; c'est-à-dire qu'il ne fait pas la différence entre un salarié ou un employeur. Les dispositions de l'article L.1151-1 du code du travail prévoient ces obligations qui s'imposent à l'employeur et aux salariés. En vertu de l'article L.8112-1 du code du travail « 1° *Les infractions commises en matière de **discriminations** prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du code pénal, 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 même code ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code ;* ». Le lien pénal qui existe entre le droit du travail et le droit pénal pour les infractions pour harcèlement moral est prévu par l'article L.1152-4 du code du travail. D'autres infractions peuvent entrer dans le cadre des activités du salarié, par exemple, l'infraction routière est celle où le salarié peut engager sa

³⁷⁰ Loi n°2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises

responsabilité personnelle ; l'article L.121-1 du code de la route pose le principe de la responsabilité de « l'infracteur-payeur » dans son premier alinéa, et donc celle de tout salarié qui aurait commis des infractions pendant le travail ; mais dans l'alinéa seconde les dispositions prévoient une exception qui peut atténuer la responsabilité : *lorsque le conducteur a agi en qualité de préposé, le tribunal pourra, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes de police prononcées en vertu du présent code sera, en totalité ou en partie, à la charge du commettant.* L'arrêt de la chambre sociale, n° 11-27550, du 17 avril 2013 a rappelé que le salarié ne doit pas rembourser les amendes qui ont été payé par l'employeur sur le fondement de l'article L.3251-1 du code du travail. Dans le cas de la violence au travail, l'arrêt de la chambre sociale du 17 avril 2013 a donné raison à l'employeur qui a licencié le salarié qui a proféré des violences verbales à l'encontre d'un autre salarié. Le code du travail n'ayant pas prévu des dispositions réprimant « pénalement » les violences, il faut dès lors s'orienter vers le code pénal. On retrouve ces dispositions, par exemple, dans l'alinéa 4 de l'article L.4741-9 du code du travail qui prévoit que toute personne autre que l'employeur peut être condamnée à 3750€ pour les infractions des dispositions des articles cités (moyens de protections, produits illicites et produits radioactifs) dans le premier alinéa de l'article L.4741-9 du code du travail. Les infractions pénales commises durant ou pour le travail trouvent les textes soit dans le droit spécial, soit dans le droit pénal. Ces infractions génèrent le stress et les RPS ; les différentes instances qui œuvrent pour l'amélioration des conditions de travail et la santé au travail peuvent aider, conseiller les entreprises pour la prévention des risques. Bien que le salarié puisse être condamné pénalement, l'employeur reste civilement responsable des condamnations prononcées contre ses directeurs, gérants ou préposés (article L.4741-7 du code du travail).

Chapitre 2. — L'impact sur les différentes institutions

La souffrance morale est une conséquence d'une ou des expositions d'un travailleur à un ou des facteur(s) de risque(s) pathogène(s). Cette souffrance est considérée comme un risque qui doit être pris en compte dans la prévention des risques professionnels. Pour ce faire plusieurs institutions peuvent intervenir pour faire cesser ou faire diminuer les risques et/ou les effets sur la santé des travailleurs. Les *préventeurs* en tant que nouveaux acteurs de la prévention sont les personnes qui agissent pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs pour les entreprises (section 1). Le service de santé au travail est une institution qui intervient dans le domaine de la prévention, mais dans un périmètre légal qui lui a été assigné (section 2). Par ailleurs, la sécurité sociale, par l'intermédiaire de l'organisme la « CARSAT³⁷¹ » ou l'INRS intervient aussi dans le développement, la recherche et la prévention des risques professionnels (section 3). La dernière institution qui peut intervenir est la DIRECCTE avec son corps de contrôleur et d'inspecteur du travail.

Section 1. — Les « préventeurs » en tant que nouveaux acteurs de la prévention

Les préventeurs proviennent des horizons divers et variés. Son nom évoque les actions qui lui sont associées. Le mot préventeur provient du verbe (latin) « praevenire » qui signifie venir avant. En 1580, le terme « prevencion ³⁷² » est utilisé pour exprimer une action de devancer ou de prévenir en avertissant. Montaigne, en 1595³⁷³, utilisait le terme dans le sens de *précaution* dans son Essai du Livre II : « *Mais la caution et prévention dont ils usent à ronger le grain de froment, surpasse toute imagination de prudence humaine* ». C'est en 1883

³⁷¹ Services de prévention des caisses de sécurité sociale (L.4644-1 du CT) ; PBTP ; ANACT.

³⁷² Le dictionnaire historique de la langue française, (Robert, 2000).

³⁷³ Montaigne, Essai, Livre 2, 1595 ; <http://www.bribes.org/trismegiste/montable.htm>

que le mot **prévention** a pris son sens d'aujourd'hui : *l'Association des Industriels de France pour préserver les ouvriers des accidents du travail. Elle diffuse dans les entreprises une réglementation et une information sur les procédés nouveaux de prévention et cherche à y associer les petites entreprises.* On peut donner un contour sur le rôle du *préventeur* ; il doit préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Le fait de rechercher à préserver la santé et la sécurité d'un ouvrier intéresse en premier lieu l'ouvrier lui-même (1.1). Ensuite, le médecin du service de santé au travail qui suit le salarié, tout au long de sa vie dans l'entreprise, il doit aussi le maintenir en condition physique et mentale optimale (1.2). Enfin, le préventeur principal est, par définition, l'employeur car sa responsabilité peut être engagée dans le cas où des manquements ou des violations des règlements sont constatées ; il doit veiller au bien-être, à la santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs qui travaillent pour l'entreprise (1.3). Si le salarié est considéré comme un préventeur, c'est parce qu'il doit se protéger lui-même contre les risques qui proviennent de son environnement de travail.

1.1– Le salarié préventeur et le référent pour la prévention

Les accidents du travail touchent en premier lieu les travailleurs au travail. Il doit, naturellement, prendre soin de sa propre santé. Parfois, l'origine ou la coutume de celui-ci peut fortement influencer sur son comportement face aux risques qu'il peut rencontrer. Au Japon, la culture du travail et de la promotion font que la plupart des salariés passe leur temps au bureau plus de 60 heures par semaine, mettant ainsi en danger leur santé. Le résultat de ces *surmenages* se traduit par des « **Karo-shi** », connu en Europe, sous le nom de « **burn-out** » ou « **épuisement professionnel** ». Prendre soin de sa santé n'est pas un acte naturel pour tout le monde, notre éducation et notre éthique apportent un facteur variable qui anime chaque salarié sur la définition du risque. Certains travailleurs penseront qu'il n'y a pas de risque pour lui et, d'autres croiront le contraire. Pour départager ces différences dans la conception de risque, la loi du

31 décembre 1991 vient poser la règle qui définit la responsabilité du salarié dans la prise en charge de la prévention des risques. Ces dispositions ont déjà été développées dans la section sur responsabilité pénale, pour rappel, « *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* » (L.4122-1 du CT). Si chaque travailleur doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité, il découle que les institutions représentatives (CE, DP, CHSCT, DS, RSS) qui sont composées de salariés, doivent aussi prendre soin d'eux-mêmes et l'ensemble des salariés. L'arrêt³⁷⁴ de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 février 2002 a donné les critères de la responsabilité du salarié. Selon les critères de cette jurisprudence (cité ci-dessus), et contrairement à l'obligation de sécurité de résultat qui incombe à l'employeur, le salarié n'a qu'une obligation de moyen. Le salarié doit bénéficier des formations adéquates et il doit avoir les capacités nécessaires pour intervenir auprès des collègues. Afin d'engager les entreprise dans la démarche de la prévention, la loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à la réforme de la médecine du travail et le décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 ont créé les articles L.4644-1 et R.4644-1 du code du travail qui imposent la création d'une nouvelle fonction (nouveau préventeur), le « **réfèrent en santé et sécurité au travail** » (réfèrent SST) qui vient apporter un soutien au chef d'entreprise. Cette nouvelle tâche ressemble à s'y méprendre à la fonction qui était dévolue à l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) dans la fonction publique ; il a été remplacé par le poste *d'assistant de prévention*. Le point I) de l'article L.4644-1 du code du travail dispose que le *réfèrent* doit être « *compétent pour s'occuper des **activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.*** ». A la lumière des textes cités ci-dessus, Les missions qui seront confiées au réfèrent SST, seront axées sur la *protection* des travailleurs en priorité ensuite la *prévention*. Ce changement de priorité qui relègue les autres points de la prévention définis dans l'article L.4121-2 du code du travail à un niveau inférieur est critiquable. L'action d'éviter les risques (1°- L.4121-2 du CT) aurait permis d'éviter de mettre en place des protections. Les

³⁷⁴ N° de pourvoi: 00-41220, du 28 février 2002.

autres mesures de prévention prévues par l'article L.4121-2 du code du travail auraient été suffisantes pour préserver la santé et la sécurité du salarié. Bien que le travailleur doive aussi être acteur de sa santé et de sa sécurité dans l'entreprise, même si un suivi régulier de l'évolution de son état de santé par le médecin du travail est réalisé périodiquement. De même, il peut bénéficier de certaines aides de la part de la sécurité sociale et de l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) lorsqu'il a un mandat de représentation dans l'entreprise.

1.2 – Le médecin du service de santé au travail

Le rôle du médecin en santé au travail est principalement axé sur la prévention ; il ne pourra pas prescrire des traitements pour une lésion quelconque (L.4622-3 du CT). Pour toutes prescriptions médicamenteuses ou pour des actes techniques médicaux le médecin en santé au travail doit rediriger le travailleur vers le médecin traitant. Les médecins qui suivent les travailleurs durant leur vie de travail sont le médecin du travail, le médecin agréé (décret n°86-442 du 14 mars 1986) et le médecin de prévention (décret n°85-603 du 10 juin 1985). Les deux derniers sont des médecins qui sont missionnés par l'état pour contrôler l'état de santé des fonctionnaires lors de leurs congés maladies, lors de la visite de reprise, etc. Alors que le médecin du travail n'exerce que dans le cadre de surveillance des salariés dans l'entreprise, le médecin agréé lui a des missions plus étendues : il peut exercer une activité libérale dans son propre cabinet, les missions de contrôles confiés par les établissements publics au médecin agréé sont des missions *ad hoc*. Le médecin de prévention a, parallèlement, les mêmes missions que le médecin du travail. Le médecin du travail, lorsqu'il est informé des accidents du travail ou des incidents qui ont des liens avec les risques professionnels ou les conditions de travail délétères, peut agir en tant médiateur pour faire cesser la situation. Bien que la mission du médecin soit bien cadrée par les textes ; elle consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au

travail, les risques de contagion et leur état de santé. Dans le cas de la présence du stress au travail ou des RPS, le médecin peut, tout d'abord, protéger le salarié en le faisant sortir de l'environnement pathogène. Puis, il évalue l'environnement pour identifier la source de nuisance. Ensuite, il peut proposer à l'employeur et aux Institutions représentatives du personnel (IRP) et au salarié exposé aux risques des solutions qui permettraient de retrouver des conditions de travail acceptable. Cette solution en deux phases me paraît être la méthode que les médecins qui seront confrontés à ce genre d'évènement pourraient utiliser. Le schéma suivant décrit la méthode que j'ai mise en place pour abaisser la tension et trouver un environnement de travail acceptable.

Schéma pour la méthode de conduite devant les RPS :

Phase extraction	Phase évaluation	Phase rétablissement
Il faut sortir le travailleur du milieu pathogène	Identifier et analyser les facteurs de risques	Installation du travailleur et évaluer le niveau de stress / troubles occasionnés

1.3. – L'employeur et son intérêt dans la prévention

L'employeur est le premier des intéressés dans la prévention des risques dans l'entreprise (L.4121-1 du code du travail). Car, les effets dus aux stress et aux RPS ont des conséquences économiques pour l'entreprise, pour son image de marque et dans le cadre des postulations pour le marché public. Pour ce dernier, le respect de certaines formalités est nécessaire pour pouvoir accéder au marché. Et, l'impact économique du groupe d'entreprise peut aussi être engagé, lorsque l'établissement fait partie d'un groupe. Lorsque plusieurs entreprises sont réunies ou sont liées juridiquement, la notion de *co-employeur* ou de *co-emploi* pourra leur être appliquée, le thème sera discuté dans cette sous-section.

Tout d'abord, l'entreprise privée effectue régulièrement des contrats de services avec les établissements publics. Pour ce faire, la loi lui impose de fournir des informations relatives à l'entreprise pour l'accès aux marchés publics. Quelles peuvent être ses informations ?

L'article 46 du code de marché public dispose que toute entreprise qui concourt à un marché public doit fournir des attestations « fiscales et sociales »³⁷⁵. Comme le domaine fiscal ne sera pas étudié, la partie sociale est le critère qui sera « implémenté » pour démontrer que la santé et la sécurité au travail peut être un élément déterminant pour les passations des marchés. L'immixtion du domaine social dans les passations des marchés publics est un élément remarquable pour les incitations à la prévention des risques et que le législateur n'hésite pas à en faire usage. En effet, les attestations « fiscales et sociales » vont apporter certaines informations importantes qui rentrent dans le cadre de la prévention des risques professionnels. L'adjudicateur (la personne ou le groupe de personnes qui a le pouvoir d'attribuer des lots de marchés) peut demander des informations sur l'entreprise, les attestations peuvent contenir les informations

³⁷⁵ Point III de l'article 46 du code des marchés publics : Le marché ne peut être attribué au candidat dont l'offre a été retenue que si celui-ci produit dans le délai imparti les certificats et attestations prévus au I et au II

qui comportent des mentions de *délits de travail dissimulé*³⁷⁶ ou les attestations des paiements des *cotisations pour les accidents du travail et des maladies professionnelles*, etc. Si le code des marchés n'oblige pas l'entreprise qui concourt à être exempt de tout accident du travail. Le législateur peut toutefois prescrire un taux maximal (par exemple : 1 accident par an) pour inciter les entreprises qui désire travailler avec les établissements publics à mettre en place des mesures de prévention de manière sérieuse. Force est de constater qu'aujourd'hui, l'obligation qui est imposée aux entreprises n'est qu'une information sur l'état des lieux des accidents du travail et des maladies professionnelles dans l'entreprise, mais qu'elle n'exige en contrepartie aucune obligation contraignante sur l'accès au marché. La question peut aussi se poser ; dans le cas où les interdictions mentionnées dans le code des marchés sont réunies, est-ce que, seul, l'établissement qui a commis l'infraction est condamné ou le groupe de société (s'il existe) ? L'exemple, de la société Bouygues construction (incluant le BTP) qui est poursuivie devant le tribunal correctionnel de Cherbourg le 10 mars 2015 pour travail dissimulé ; dans le cas d'espèce, 470 travailleurs étrangers (essentiellement des polonais et des roumains) détachés ont travaillé sur le chantier de l'EPR de Flamanville entre 2008 et 2012 sans assurance sociale. Les faits sont suffisamment sérieux pour que le procureur veuille poursuivre la société Bouygues TP et les sociétés sous-traitantes qui ont collaboré avec Bouygues TP pour travail dissimulé (filiale de Bouygues construction : 1999). La société Bouygues BTP a réalisé un chiffre d'affaire de 1,157 milliard d'euros dont 40% en France en 2011. Il semblerait qu'il soit conforme à la loi que la société Bouygues BTP ne puisse plus travailler pour les entreprises publiques : suspension des prestations pour EDF. Sur le fondement de l'article 8 de l'ordonnance du 6 juin, modifié par l'ordonnance du 15 juillet 2009 relative aux contrats de concessions des travaux publics : **«Ne peuvent soumissionner à un marché passé par un pouvoir adjudicateur défini à l'article 3 ou par une entité adjudicatrice définie à l'article 4 ;** Le point 2° de l'ordonnance prévoit que : « Les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une

³⁷⁶ Arrêté du 31 janvier 2003 pris pour l'application de l'article 46 du code des marchés publics et de l'article 8 du décret n° 97-638 du 31 mai 1997 pris pour l'application de la loi n° 97-210 du 11 mars 1997 relative au renforcement de la lutte contre le travail illégal NOR: ECOM020093A.

condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour les infractions mentionnées aux articles L. 8221-1, L. 8221-3, L. 8221-5, L. 8231-1, L. 8241-1 et L. 8251-1 du code du travail ; » », les entreprises qui ont une condamnation, pour travail dissimulé, ne peuvent accéder au marché public. Or, le casier judiciaire est personnel, c'est-à-dire qu'il est affecté à une personne précise. Pour les entreprises qui se sont rassemblées en un groupement d'entreprises, l'une d'elle peut tout à fait avoir accès au marché sans que cela pénalise l'entreprise qui aurait un casier bien rempli. Il semblerait que les incitations par ce biais ne soient pas très efficaces. Bouygues BTP qui n'aurait pas respecté les prescriptions, elle ne devrait plus pouvoir construire la centrale ; l'arrêt de la construction de l'EPR³⁷⁷ de Flamanville par Bouygues doit être la solution si elle est condamnée ; mais est-ce aussi simple dans les faits ?

Ensuite, la co-gestion des entreprises est une technique qui existe depuis des années, comme pour le contournement pour des problèmes de casier judiciaire, rien n'empêche à une entreprise de diriger une autre sans que celle-ci soit inquiétée. Il semblerait que les juges ont trouvé la parade pour condamner l'entreprise qui agit dans l'ombre. Cette méthode de gestion est connue sous le nom de « l'homme de paille », pour les pratiques (interdites) de gestion à une échelle plus petite. Quoiqu'il en soit, l'objectif de l'auteur est de contourner la loi dans un cas comme dans l'autre, l'exemple de l'arrêt Continental est une technique de co-gestion. Dans l'arrêt « Continental ³⁷⁸» en 2014, la cour d'appel a considéré que la société Continental AG³⁷⁹ (en Allemagne) et sa filiale Continental France sont co-employeur. Une nouvelle théorie est apparue, la théorie du co-emploi. C'est sur ce fondement que la cour d'appel d'Amiens a condamné le groupe Continental. Le principe du co-employeur implique la co-responsabilité des entreprises qui, dans son fonctionnement ressemble au régime matrimonial où il faut distinguer les biens propres et les biens qui sont en communs. Il semblerait que le régime réduit aux acquêts peut être apparenté aux fonctionnements de certaines entreprises ; les actes qui sont réalisés pour la communauté engagent le couple marié (les entreprises). Cette évolution du droit

³⁷⁷ European Pressurized Reactor : réacteur pressurisé européen.

³⁷⁸ Cour d'appel d'Amiens du 30 septembre 2014.

³⁷⁹ Aktiengesellschaft : société par action en Allemagne.

démontre son dynamisme et sa capacité à accompagner le mouvement économique dans les changements pour les nouveaux modèles de l'économie et les mutations technologiques. La fin de l'entreprise sédentaire est proche, à l'instar de l'entreprise qui acquiert d'autres entreprises dans le monde pour se développer par les méthodes de fusions et acquisitions. Celle qui limite son champ d'action doit trouver les critères et les marchés qui lui permettront de se développer. Depuis 2000, les jurisprudences³⁸⁰ ont évolué au gré des fermetures des usines : selon l'étude du Trendeo, 266 usines ont fermé en 2012 et plus de 900 usines entre 2009 et 2011 (Moulinex en 2001 ; Air lib en 2002 ; Metaleurope mise en liquidation en 2003 ; Arcelor Mittal en 2008 ; Continental France en 2009). Devant ces fermetures successives des entreprises qui, pour la plupart, étaient viable financièrement, mais la décision de fermeture venait de la maison mère. L'arrêt³⁸¹ de la Chambre sociale de la cassation du 19 juin 2007 a donné des précisions sur ce qu'il faut prendre en compte comme critères pour déterminer l'employeur ; en se fondant sur l'article 19 du règlement n°44/2001/CE du 22 décembre 2000 et à l'interprétation du terme « **employeur** » par la Cour de justice des communautés européennes : « *l'employeur est défini comme la personne pour le compte de laquelle le travailleur accomplit pendant un certain temps, en sa faveur et sous sa direction, des prestations en contrepartie desquelles elle verse une rémunération* ». La responsabilité du groupe, par le truchement de la théorie du co-employeur³⁸², peut être engagée lorsqu'il peut y avoir une confusion dans le fonctionnement de l'entreprise, notamment lorsque la distinction dans les AID (les **Activités**, les **Intérêts** et la **Direction**) est difficile. C'est-à-dire, lorsqu'il y a une ingérence dans la direction par un tiers et le constat de la perte de l'autonomie de celle-ci ; La Cour cherchera s'il existe un lien économique entre sa filiale et la maison mère. Enfin, alors que les entreprises développent leur ingéniosité dans la manipulation des paramètres de l'entreprise pour contourner les lois dans

³⁸⁰ Cass. Soc., 03-45394, du 12 juillet 2005, puis 05-42551, du 19 juin 2007, 09-70662 du 18 janvier 2011.

³⁸¹ Cass. Soc., 05-42551, du 19 juin 2007 ; Sodimedical et Lohmann & Rauscher France et Lohmann & Rauscher GmbH & Co KG / salariés, Cass. Soc. 18 décembre 2013, 12-25686 12-25687 12-25688 12-25689 12-25690 12-25691 12-25692 12-25693 12-25694 12-25695 12-25696 12-25697 12-25698 12-25699 12-25700 12-25701 12-25702 12-25703 12-25704 12-25705 12-25706 12-25707 12-25708 12-25709 12-25710 12-25711 12-25712 12-25713 12-25714 12-25715 12-25716 12-25717 12-25718 12-25719 12-25720 12-25721 12-25722 12-25723 12-25724 12-25725 12-25726 12-25727 12-25728 12-25729 12-25730 12-25731 12-25732 12-25733 12-25734.

³⁸² Cass. Soc., 04-43887, du 8 novembre 2006.

l'objectif de dépenser le moins possible les taxes et les cotisations, les travailleurs souffrent dans leurs coins. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail estime qu'il y a 20%³⁸³ d'absentéisme en 2000 dans les entreprises pour des démotivations ou des pertes de concentration. A cela, il faut ajouter un coût social qu'il faut prendre en compte dans la gestion de l'entreprise. L'INRS et l'école des Arts et métiers ont fait une étude sur l'impact du stress en 2007³⁸⁴, en prenant en compte deux types de paramètres : le **premier** concerne les situations qui impactent directement ou indirectement l'entreprise (dépenses pour absentéisme, pour soins, pour décès et pour cessation anticipé d'activité), le **deuxième** concerne les lésions causées par le stress (maladies cardio-vasculaires, dépression, TMS), et la méthode de calcul ne se basait que sur le facteur « travail tendu » (description modèle Karasek). Le modèle mathématique qui a été utilisé pour déterminer la proportion de cas de la maladie attribuables à l'exposition est le suivant :

$RA = \frac{P(E) * (RR - 1)}{P(E) * (RR - 1) + 1}$	$RR = R1/R0$
--	--------------

RA : Risque attribuable ou fraction attribuable, la proportion RA mesure des cas évitables si l'exposition était supprimée de la population.

P(E) : Proportion de sujets exposés dans la population, probabilité d'être atteint par la pathologie à un instant donné (prévalence).

RR : Risque relatif.

³⁸³ Chiffre de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail 1999

³⁸⁴ INRS et école des Arts et Métiers Paristech, Le coût du stress professionnel en France en 2007,

Tableau : résultat des calculs à partir des données fournies par les enquêtes diverses (INRS/Paristech).

Fractions attribuables, durée d'exposition de 75 % (resp 50%)		Hommes	Femmes
Maladies cardiovasculaires	Cardiopathies ischémiques	1,77% (3,30%)	3,47% (5,12%)
	Maladies cérébrovasculaires	0,32% (0,6%)	1,95% (2,89%)
	Maladies hypertensives	3,38% (6,22%)	1,83% (2,71%)
Dépression		8,00% (14,15%)	9,23% (13,23%)
TMS	Membres supérieurs	6,91% (12,33%)	4,73% (6,92%)
	Lombalgies	1,36% (2,55%)	0,25% (0,37%)

L'étude a démontré que le coût du stress s'élevait à plus de 3 milliards d'euros causés par le travail tendu générant le stress et les troubles cités.

Comme cela a été précisé par l'étude, cette valeur est à minimiser puisqu'il ne concerne que peu de critères (4 pathologies, concerne le stress, le travail tendu). Les répercussions sur les entreprises ne sont pas négligeables, le BIT estime que le stress a coûté près de 4% du PIB des pays industrialisés (60 milliards d'euros). Il faut considérer que les RPS sont aussi des risques qui génèrent les mêmes phénomènes que le stress, c'est-à-dire, l'absentéisme, baisse de productivité, risque juridique pour l'entreprise, violence etc. ces conséquences ont des effets sur l'économie de l'entreprise. Toutes ces causes et ces conséquences ont un point commun qui est la santé au travail.

Section 2. — La santé au travail est un enjeu majeur pour les partenaires sociaux

Si la première description des pathologies du travail (lumbago d'un ouvrier qui construisait une pyramide) a été découverte 2500 ans avant Jésus-Christ dans un papyrus. Depuis, des écrits et des témoignages laissés par les scientifiques ont montré que d'autres pathologies ont été découvertes par des scientifiques (colique de plomb par Hippocrate, saturnisme par Dioscoride, pathologies des mineurs par Paracelse, etc.). L'accident, par définition, est un évènement qui survient inopinément sans qu'il soit invité, les conséquences qui peuvent résulter

sont les préjudices de toute nature et dommages physiques et/ou matériel. L'accident dû au travail (2.1) n'est pas différent d'un accident en dehors du travail, mais réside dans le fait qu'il est causé en raison du travail ou durant l'activité du travail. De même, le législateur a mis sous la responsabilité de l'employeur les accidents causés durant le trajet entre le domicile et le site de l'activité (2.2). Lorsque, les lésions n'apparaissent qu'au bout de quelques années d'activités, on classe cet état de dégradation comme une maladie professionnelle (2.3). Si, la préoccupation du législateur est de préserver la santé des travailleurs, les RPS (2.4) font partie des risques qu'il faut endiguer avant que ses conséquences nuisent à l'activité de l'entreprise et aux travailleurs. La conservation de la santé pour les individus qui ont des activités rémunératrices est un combat constant. Mais, elle ne doit pas être une obsession car on risque de tomber dans l'excès.

2.1 – L'accident du travail

L'accident du travail est défini par l'article L.4121-1 du code du travail : « *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.* ». Il s'en suit que l'accident est qualifié s'il y a une réunion de 3 éléments : la **soudaineté** de l'évènement (2.1.1), la présence d'une **lésion** (2.1.2), le lien de **causalité** directe entre la lésion et l'évènement soudain (2.1.3). Et, pour qu'il soit qualifié professionnel, il faut qu'il ait survenu « par le fait ou à l'occasion du travail » (2.1.4).

Tableau : Conditions requises pour l'accident du travail (art. L.411-1 CSS)

Accident du travail					
1	2	3	4	5	
Soudaineté	Lésion	Lien causalité	Lien subordination	A l'occasion	
<u>Accident</u>			Autorité de l'employeur	Par le Fait	
			<u>Du travail</u>		

On observe que le tableau de vérité relatif à la qualification de l'accident du travail (AT) comporte 5 colonnes, cela signifie qu'il faut 5 conditions pour la réalisation. Les trois premières correspondent à l'accident, mais ces conditions ne sont pas suffisantes pour le qualifier d'accident du travail. En effet, si les trois conditions sont nécessaires, il faut toutefois que les deux autres soient réalisées pour que l'expression « accident du travail » soit conforme aux textes actuels.

Pour bien saisir cette notion, des exemples seront présentés dans les sections qui suivent.

2.1.1- La soudaineté

Avant de développer sur le critère de soudaineté, il peut être intéressant de rappeler l'origine du principe de présomption de la responsabilité qui avait amené à la loi 1898 sur les accidents du travail. La loi Aquilia (287 av. JC) est sans nul doute, la loi qui a tenté de sanctionner les dommages qui ont été causés injustement à une victime. Cette loi est représentée par l'article 1382 du code civil qui avait à l'origine un caractère pénal puisqu'il sanctionnait les fautes par des amendes. L'évolution, apportée par la loi Aquilia, de cet article a permis aux victimes d'obtenir des indemnités proportionnellement aux dommages qui ont été causés. L'accident du travail a connu ses périodes fastes pendant la grande industrialisation au XIXe siècle. A cette époque, les machines qui explosaient dans les industries étaient monnaie courante et les indemnités n'étaient pas légions. Si bien que la première chose qui attirait l'œil du législateur était les dégâts visibles issus des déflagrations et des désordres dus aux défauts de constructions. La reconnaissance par l'employeur des blessures et les lésions physiques ou psychologiques engendrées par le travail avait encore du chemin à faire. Bien que la souffrance psychologique soit une lésion qui reçoit une attention particulière de la part du législateur et des scientifiques. Leur notion de souffrance morale était axée principalement sur l'idée de « bonne mœurs ». On retrouve cette conception de la souffrance morale en tant que « bonnes mœurs et de la décence publique » dans l'article 16 de la loi du 2 novembre 1892. Bien que cette première introduction timide de la souffrance morale au travail marque un point de départ important dans la prise en compte de la morale. Les termes du domaine de la religion sont empruntés par la loi pour prévenir des chocs psychologiques que peuvent ressentir les enfants, jeunes femmes et les femmes dans la norme de l'époque. Il faut comprendre qu'à cette époque les photos ou dessins des femmes nues ou dénudées se passent sous les manteaux. La

protection des âmes sensibles était le rôle du législateur, même si la mesurabilité de cette souffrance était difficile. Alors que la lésion physique est plus facile à évaluer, l'innovation et l'insertion dans les textes législatifs des références chrétiennes, dans la normativité des comportements de types « moraux » au sens religieux, mettaient en avant la « psychologie » pour énoncer une pratique de « l'hygiène moral » au XIXe siècle. Aujourd'hui, l'accident du travail est régi par les dispositions de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale. Il a connu des évolutions depuis la loi 1898 dans son interprétation. Dans le monde du travail, les hommes ont essayé de le dompter en le mesurant, en l'organisant, puis réorganisant, le réduire, l'étendre, etc. Pour décrire une situation de travail, l'homme l'a découpé en quatre domaines : Individu, Tâche, Matériel, Milieu (I.TA.MA.MI). L'étude des interactions entre ces quatre domaines du travail peut générer des accidents. En ciblant les quatre éléments comme facteurs essentiels, on va pouvoir évaluer les risques et les accidents pour une situation de travail. Comme l'évaluation des risques professionnels sera développée dans la Partie II, il ne sera pas développé d'avantage dans cette section. Mais, il est nécessaire de l'évoquer dans cette partie pour faire un lien avec les méthodes d'évaluation qui sont utilisés par les ergonomes et les experts dans le domaine de la prévention des risques physiques. On verra que l'apport du domaine de l'ergonomie et de la sécurité donnera une meilleure compréhension dans les processus des accidents. Alors que j'étais dans une démarche de recherche sur un régime applicable, au début de l'année 2010, sur la souffrance morale au travail, la piste de l'accident du travail pourrait être applicable à tout salarié qui se trouverait dans la souffrance psychologique. La lecture du livre³⁸⁵ (p.178 – 188) de monsieur Franck Petit m'a donné une assurance sur l'applicabilité de la loi sur l'accident du travail sur la souffrance psychologique. Pourtant, les juges et les caisses³⁸⁶ sont réticents à appliquer les jurisprudences sur l'accident du travail pour ces lésions, alors que les lésions psychologiques sont réelles et que les dates des évènements et des lieux sont certaines. La part la plus importante dans un contentieux sur l'accident du travail est l'établissement de la preuve, mais la sensibilité et la

³⁸⁵ Master pro, droit de la protection sociale, Franck Petit, Doyen de la faculté DEG de l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse, éditeur Gualino, 2009.

³⁸⁶ Carsat ; Commission Recours Amiable (CRA).

capacité des juges d'apprécier les éléments qui sont apportés par la victime sont primordiaux. Le premier élément de la jurisprudence qui a reçu une extension ou nouvelle qualification pour accident du travail est le critère de soudaineté. La soudaineté signifie un évènement brutal et certain et, il diffère de la maladie par son caractère précis sur la date de la survenance de l'accident. Car la maladie évolue dans le temps de manière insidieuse de telle façon qu'il est difficile d'affirmer que c'est à telle date que la maladie a pris naissance. Par ailleurs, la maladie bénéficie d'une facilité dans la qualification ; en effet, le fait que la maladie soit inscrite dans le tableau des maladies (loi du 25 octobre 1919) implique que la sécurité sociale (ou MSA) reconnaît implicitement la maladie comme professionnelle. Depuis 1898, la science a montré la voie dans la manière dont la justice doit interpréter l'accident du travail. Le rapport du professeur C. Kauffmann³⁸⁷, au congrès médical du 9 octobre 1898, tenu à Olten (Suisse), a apporté une lumière sur l'interprétation de l'accident du travail ; ce rapport a été rédigé à la suite d'une étude des jurisprudences provenant de plusieurs pays (Allemagne, Suisse, Autriche). Dans l'affaire Granger contre la société Frot Frères, l'arrêt³⁸⁸ de la 1^{ère} chambre de la cour d'appel de Nîmes avait rendu le 7 mars 1900 un jugement basé sur ce rapport pour confirmer le jugement du tribunal d'Avignon 28 décembre 1899. La Cour constate que l'enquête n'avait pas permis de faire le lien entre la hernie abdominale attestée par le docteur-pharmacien 6 jours après l'évènement qui atteste que « *la hernie a causé une incapacité permanente tombant sous l'application de la loi sur les accidents du travail et exigeant un dédommagement pécuniaire* », soit à la suite des travaux réalisés le dimanche 30 juillet 1899. Selon l'enquête, les témoins n'ont pas confirmé que M. Granger avait subi des douleurs qui auraient permis de constater que l'accident s'était exprimé durant le travail. Le juge estimait que M. Granger aurait dû avertir aussitôt le responsable quand il avait ressenti la douleur et qu'il a attendu le lendemain pour déclarer son hernie ; et déclare que « *l'enquête n'établit point le rapport de cause à effet entre le travail et la hernie* ». Pour rejeter la demande de M. Granger, le juge invoqua le rapport du professeur

³⁸⁷ Professeur et docteur en chirurgie à Zurich (Suisse) et membre du congrès international du travail et des assurances sociales.

³⁸⁸ Appel interjeté par M. Granger, ouvrier de la société Frot frères, du jugement du Tribunal Civil d'Avignon le 28 décembre 1899.

Kauffmann : « *Les hernies du bas-ventre se révélant **nettement** et **subitement**, accompagnée de violentes douleurs immédiatement après un accident proprement dit, dans le cours du travail, ou bien après un effort extraordinaire dans le travail professionnel, c'est-à-dire après un effort corporel pénible dépassant le cadre du travail professionnel ordinaire, ces hernies-là ont droit à une indemnité.* » (p.46 du recueil périodique des accidents du travail, Revue de jurisprudence de législation et de doctrine, Villetard de Prunière, 1900).

Le rapport du professeur Kauffmann met en lumière les pratiques des tribunaux (suisse, allemand et autrichien) que, « *les conséquences d'accidents qui peuvent survenir soit **spontanément**, soit par **suite de dangers*** ». A l'époque et pour ce dernier, les juges estimaient qu'il ne peut y avoir d'indemnité, même si l'évènement s'est révélé pendant le travail, car l'accident pouvait être causé par des problèmes de la vie. Dans cette pratique la doctrine reconnaissait aussi le principe de doute qui doit profiter à l'employeur. De même, la doctrine de l'époque avait instauré le principe de présomption de responsabilité de l'employeur si la survenance de l'accident est visible « durant le travail » ou à la suite d'un « surmenage ». Après analyse de l'arrêt de la cour d'appel d'Avignon cité ci-dessus, la jurisprudence admet que les **successions de dangers** peuvent provoquer un accident. Aujourd'hui, le critère de soudaineté est resté valable pour la reconnaissance des accidents du travail. Mais, les **successions d'évènements certains** (cass. soc., n°00-21768, du 2 avril 2003) dont la date a été identifiée peuvent être considéré comme un critère qui peut se substituer au critère de soudaineté et violent. Cette évolution s'est inscrite dans la circulaire³⁸⁹ du CNAMTS du 2 août 1982 qui avait pour objet de reconnaître la souffrance psychologique comme accident du travail pour les personnels qui travaillent dans les établissements financiers, commerciaux et industriels, à la suite des attaques à main armée, a remis sur table la jurisprudence «le surmenage» en 1900 qui reconnaît que la souffrance psychologique était reconnue comme un accident du travail. Même si, peu d'auteurs qui ont participé à l'élaboration de la circulaire CNAMTS du 2 août 1982 n'ont eu de connaissance sur cette jurisprudence, il faut rappeler que l'idée n'est pas neuve. Dans un

³⁸⁹ Circulaire DGR N° 1329/82 ; ENSM n° 640/82

contexte de menaces sur le territoire français, l'exemple de l'attentat de la gare Saint Michel à Paris le 25 juillet 1995 a fait évoluer la notion d'accident du travail. La circulaire du CNAMTS du 10 décembre 1999 apporte des conditions de prises en charges supplémentaires de l'accident en abandonnant les critères de *violent*, *externe* et *traumatique*. Aujourd'hui, la soudaineté ou la date certaine est l'un des trois critères qui sont reconnus et nécessaires pour l'application du régime de l'accident du travail.

2.1.2 La présence d'une lésion

Dans le même rapport du professeur Kauffmann, dans l'affaire M. Granger, l'accident était survenu le lendemain du travail certifié par son médecin et déclaré à la mairie du lieu. Si l'accident a été bien constaté par la présence de la hernie inguinale, M. Granger n'a pu apporter la preuve que l'accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail. La hernie est une lésion caractéristique des métiers qui utilisent la force physique dans le travail. Dans le domaine des troubles psychologiques les lésions ne sont pas palpables et ne sont pas toujours visibles. Toutefois, des signes physiques par les contractions musculaires du visage peuvent parfois donner des indications de l'état psychologique du travailleur. Ces signes visuels peuvent aussi s'accompagner par des signes sonores tels que les hurlements accompagnés des pleurs. D'autres peuvent être des comportements d'isolation, des replis sur soi, des évitements. Les évitements sont des signes évidents des troubles psychologiques³⁹⁰ du salarié qui veut éviter la personne ou le groupe de personnes qui sont à l'origine de sa souffrance.

Les jurisprudences du XIXe siècle avaient pris en compte le critère de **surmenage** comme facteur de risque. Les exigences pour la reconnaissance de l'accident requerraient plusieurs critères dont la preuve « certaine de l'accident ou du surmenage équivalent, ». Le mot surmenage en 1900 avait le sens moderne ; le dictionnaire encyclopédique illustré d'Armand Colin de 1900 le

³⁹⁰ Psychologie : mot provenant de l'ancien grec (âme et discours), c'est la science des faits psychiques et de la pensée, chez les êtres vivants (homme, animaux supérieurs) chez qui existe une connaissance de leur propre existence. Vocabulaire psychologique et psychiatrique, Que sais-je ? , Michel Godfryd, puf, 7^e édition, 2011.

définissait comme « *un excès de travail musculaire ou intellectuel ; si l'on refuse au corps le repos nécessaire, il produit des troubles dans le système nerveux et, par suite, dans la digestion et dans la nutrition. Le surmenage cérébral produit ces troubles tout comme le surmenage musculaire.* ». La reconnaissance du surmenage par les jurisprudences comme facteur de risque professionnel est une avancée qui n'avait pas trouvé d'écho au début du XXe siècle. Bien que la phrase « le surmenage cérébral produit ces troubles tout comme le surmenage musculaire » mettait la fatigue psychologique au même niveau que la fatigue musculaire, cette innovation n'a pas non plus trouvé de relais dans les lois et règlements qui ont suivi l'arrêt de la Cour d'appel d'Avignon. Toutefois, dans une affaire récente, impliquant une salariée et la société Norma, à Gap, a fait référence à ce terme. Dans le cas d'espèce, madame Marie-Pierre Y. travaillait pour la société Norma en tant que itinérant et qu'elle a été affectée à un poste de responsable d'un magasin à Gap le 30 août 2004 afin de redresser la situation. Le 11 octobre, elle a appris que l'employeur voulait la licencier ; le 12 octobre son employeur l'a surchargé de travail mais, qu'elle a exécuté ses tâches jusqu'à épuisement ; elle fut victime d'un malaise et amené en urgence à l'hôpital ; le médecin lui établit un arrêt pour accident du travail pour « *syndrome anxio-dépressif et d'un tableau de **surmenage psychologique** en lien avec l'activité professionnelle* ». La Cour d'appel a fait droit à la victime de la demande en accident du travail pour les troubles psychologiques cités. Il faut croire que l'un des critères de l'accident du travail qui est défini dans l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident, quelle qu'en soit la cause », a trouvé les premières applications des troubles psychologiques dans les circulaires du CNAMTS du 2 août 1982 et 10 décembre 1999. Les troubles psychologiques qui sont reconnus par la sécurité sociale sont des **traumatismes psychologiques** et le **stress post traumatique**³⁹¹ (ESPT). Bien que l'alinéa 4 de l'article L.461-1³⁹² du code de la sécurité sociale prévoit une extension des

³⁹¹ Etat de Stress Post Traumatique classé dans le DSMV TR [309.81] ; CIM10 [F43.1] : est caractérisé par la reviviscence d'un événement extrêmement traumatique, accompagné de symptômes d'activation neurovégétative et par l'évitement des stimulus associés au traumatisme.

³⁹² Alinéa 4, article L.461-1 CSS : 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.

reconnaitances, des difficultés supplémentaires que la victime doit affronter pour que sa situation soit reconnue. La souffrance psychologique est reconnue par la sécurité sociale depuis 1999, mais elle trouve peu de candidat dans les demandes de reconnaissances, en raison de la difficulté pour les professionnels médicaux de diagnostiquer ce type de lésion et les réticences des juristes d'invoquer comme chefs de demandes devant les instances judiciaires.

Pour le premier trouble psychologique reconnu par la sécurité sociale, on peut tenter d'expliquer son contour et son fonctionnement : le *traumatisme*³⁹³ *psychologique* ; étymologiquement, l'expression provient de deux termes grecs «**traumatismos et trauma** », le premier correspond à une action de blesser et le deuxième signifie une blessure. On peut le traduire dans une expression la plus large que, c'est « *un choc qui cause une blessure* ». Dans le domaine de la psychopathologie³⁹⁴, on peut transposée l'expression comme « une transmission d'un choc psychique exercé par un agent psychologique extérieur sur le psychisme, y provoquant des perturbations psychopathologiques, transitoires ou définitives. ». C'est-à-dire, qu'un événement extérieur agressant ou menaçant la victime mettant en danger sa vie ou son intégrité physique ou psychique. Historiquement, le premier qui a évoqué le phénomène est le doctorant Pierre Janet en 1889, qu'il a décrit dans sa thèse *l'Automatisme psychologique*, l'aspect du traumatisme psychique comme « *des excitations liées à un évènement violent viennent frapper le psychisme, y pénètrent par effraction, et y demeurent ensuite comme un (corps étranger)* ». Il est, donc, défini comme un ensemble de manifestations psychologiques provoquées par une action violente sur un organisme tel que un choc émotionnel ou frustration affective entraînant des modifications psychologiques durables, s'accompagnant parfois de manifestations fonctionnelles. Quant à l'ESPT, il ne faut pas le confondre avec le stress qui est une adaptation physiologique et chimique du corps. Bien que, Louis Crocq et al. , dans leur livre « Traumatismes

³⁹³ Traumatisme, du grec trauma qui signifie blessure : Définition issue du livre « Vocabulaire psychologique et psychiatrique, Michel Godfryd, Que sais-je, 7^e édition, puf, 2011.

³⁹⁴ Science des souffrances de l'esprit, considéré à la fois comme une branche de la psychologie et comme une réflexion théorique sur la clinique psychiatrique. Dictionnaire de la Psychiatrie, Larousse in extenso, Jacques Postel, 2011.

psychiques »³⁹⁵ , décrit le Stress Post Traumatique comme une composition de 2 phénomènes : Le syndrome d'adaptation (stress) de Selye et le trauma qui représente la pathologie psychique ; C'est en quelque sorte une réunion de deux mondes. L'ESPT est un trouble psychologique qui est dû à un choc émotionnel intense que le salarié a vécu directement et personnellement et l'évènement représente pour lui un danger de mort, une blessure grave, une peur intense, un sentiment d'être sans espoir ou sans issue. L'exposition à ce facteur de risque fait revivre sans cesse l'évènement au salarié ; des comportements d'évitement au stimulus (ce qui fait peur) ; des symptômes persistants d'activation neurovégétative (dysfonctionnement de l'estomac, du cœur etc.) ; des comportements sociaux modifiés (interpersonnel, professionnel, social). Dans le cas d'un choc psychologique, la chambre civile 2 de la cassation, 02-30576, du 1^{er} juillet 2003 a rendu le jugement favorable au salarié en reconnaissant que le choc psychologique (traumatisme psychologique) qui est survenu à la suite d'un entretien annuel est un accident du travail. Pour *l'état de stress post traumatique*, les litiges qui arrivent jusqu'à la Cour Suprême sont nombreux ; on constate qu'une grande partie des demandes sont de la compétence de la chambre criminelle ; bien que des demandes en civile (Tribunal des affaires de la sécurité sociale et des prud'hommes). Dans l'arrêt de la cassation de la chambre criminelle du 29 août 2014, le juge a eu à prononcer sur les demandes de M. Anthony B. pour *violences aggravées ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente et de violences aggravées* relatives à des atteintes physique et psychologiques ; dans cette affaire, la victime demande que le juge confirme le jugement de la chambre instruction de la cour d'appel de Bordeaux du 11 mars 2014, qui a reconnu que M. Anthony B. a subi des séquelles neuropsychologiques dont la partie psychologique atteinte est divisée en deux déficits : « **Les déficiences intellectuelles** concernent l'attention, la mémoire et surtout les fonctions d'exécution c'est-à-dire la capacité à prendre des initiatives et à programmer des actions complexes de la vie quotidienne et professionnelle. **Les déficiences psychologiques** s'expriment par un **syndrome de stress post-traumatique**, peur de la nuit, réminiscence des événements, conduite

³⁹⁵ Louis Crocq et al, Traumatismes psychiques, prise en charge psychologique des victimes., 2^e éd., Elsevier Masson, 2014.

d'évitement et de repli ainsi que par une anxiété et des propos dépressifs. ». Le juge a confirmé le jugement de la cour d'appel et rejeté les demandes des infracteurs. Comme tout travailleur peut être confronté à un stress post traumatique (ministre, député, médecin, infirmier, avocat, technicien de surface etc.), un arrêt récent de la Cour administrative d'appel de Bordeaux du 9 mai 2012 a eu à juger sur la reconnaissance d'un stress post traumatique d'un salarié. Dans le cas d'espèce, le fonctionnaire a subi un stress post traumatique à la suite d'un vécu d'un suicide d'un collègue et qu'il a tenté vainement de le raisonner. L'établissement public a révoqué le fonctionnaire par ce que le certificat médical serait faux. Bien qu'il soit établi que le fonctionnaire avait bien subi le stress post traumatique et que l'hôpital l'a reconnu. Si dans l'ensemble, à ce jour, la chambre criminelle de la cour de la cassation semble être la chambre qui recueille le plus de litiges pour le stress post traumatique, les juridictions civiles et administratives ont, aussi, à juger les affaires qui touchent la souffrance morale au travail. De même, si dans les textes, il semble qu'il y ait une limpidité sur les causes et les conséquences des atteintes psychologiques, d'autre critère pourrait. Ce dernier élément rappelle qu'il existe un caractère **nuisance** qu'il faudrait prendre en compte dans la reconnaissance d'un accident du travail. Il faut, bien sûr, que ce critère soit compris au sens large. En effet, il peut y avoir un accident mais, s'il n'existe pas de nuisance ou de préjudices, l'accident ne trouvera pas de légitimité, excepté, sa place dans le registre des accidents. Dans le cas des troubles psychologiques, le fait générateur ne suit pas toujours par une des nuisances, elles peuvent apparaître quelques jours après. En raison de l'effet de retardement dans le temps sur l'apparition des symptômes ou des signes qui caractérisent la maladie, la CNAMTS refuse régulièrement la reconnaissance des accidents du travail³⁹⁶ ; l'exemple du médecin généraliste qui apprend que son patient n'a pas pu obtenir le régime de l'accident du travail, voici ses remarques « *L'agression subie par Monsieur X. le 16 mai 2014 remplit donc toutes les conditions énumérées dans cette circulaire. Il fera bien sûr appel de votre décision, mais pourquoi avoir rajouté du stress au traumatisme*

³⁹⁶ Un médecin généraliste dépose un post sur le site : <http://www.voixmedicales.fr>, sur son désarroi sur le fonctionnement de la CNAMTS qui ne reconnaît pas l'accident de travail. <http://www.voixmedicales.fr/2014/10/15/a-un-medecin-conseil-qui-a-oublie-quun-stress-post-traumatique-pouvait-etre-un-accident-de-travail/>

psychologique subi par ce patient en ne reconnaissant pas, dès à présent, le qualificatif d'accident de travail à l'agression qu'il a subi et en lui accordant ainsi les avantages prévus par la loi ? ». Le lien de causalité est semble-t-il le critère couramment utilisé par la CNAMTS pour refuser le régime de l'accident du travail. Alors que la CNAMTS a des possibilités d'éviter les accidents du travail en contrôlant la conformité des actions de préventions des risques professionnels dans les entreprises, elle préfère laisser le contrôle à la discrétion des entreprises. Les conséquences sont, les nombreuses contestations des refus de prises en charges de l'accident par la sécurité sociale, en méconnaissant le principe de l'obligation de sécurité de résultat, mais aussi d'une inaction de la sécurité sociale dans ses contrôles. Dans la majorité des cas, la sécurité sociale (CNAMTS) restera dans la position d'un acteur passif, alors que des contrôles réguliers des entreprises permettraient à éviter ces accidents. Premièrement, par ce que la présence d'une personne détenteur de la puissance publique permet à l'entreprise d'être plus sur ses gardes dans l'application des lois. Comme dans l'adage : « quand le chat n'est pas là les souris dansent » ou dans Eugénie Grandet (Balzac) : « Quand le chat court sur les toits, les souris dansent sur les planchers. ». La difficulté qui persiste, pour la majorité des contentieux, sur les accidents du travail est de convaincre que l'accident est survenu en raison du travail.

2.1.3 Le lien de causalité

Eu égard à ce qui précède, pour la victime qui a déjà subi un premier choc psychologique, le refus de la caisse de reconnaître que son état psychologique est comme un accident du travail, met le salarié dans une posture inextricable ; pour lui c'est une épreuve supplémentaire qu'il faut qu'il surmonte. Pour le salarié il y a un transfert de litige ; pour lui, le problème à combattre n'est plus son employeur mais l'institution de la sécurité sociale qui doit prendre en charge la garantie pour l'indemnisation de l'accident. Si dans une certaine mesure, la caisse est le garant et le gardien du patrimoine commun de tous les travailleurs ; elle est aussi le garant de la bonne exécution des prestations. Mais un refus

systematique de la caisse ne me paraît pas non plus la bonne démarche, car elle prive le travailleur des prestations qu'il aurait dû avoir. C'est dans ce cas d'espèce que le travailleur va se retrouver dans une position où le ressentiment d'injustice lui est insupportable. Comme certaines idées ne sont pas neuves, le droit ouvrier de 1924, page 254, fait mention d'une organisation d'une structure juridique de la part de l'assurance (ancien organisme de la sécurité sociale) autour des procédures de « refus d'indemnisation » des ouvriers : « *L'ouvrier blessé ne touchera le demi-salaire qu'autant que la compagnie d'assurances n'élèvera pas de contestation. Or, une jurisprudence touffue témoigne de la fertilité d'invention des compagnies d'assurances à cet égard.* ». Donc, un siècle plus tard, les choses ne semblent pas être différentes par rapport à aujourd'hui et aux difficultés que les salariés ont pu rencontrer dans le passé dans le cadre de la reconnaissance des accidents du travail. Le témoignage du médecin généraliste, sur le site internet (<http://www.voixmedicales.fr>), qui constate que, pour un de ses patients, les conditions étaient réunies pour que la sécurité sociale prenne en charge les frais de soins divers, en application de la loi sur l'accident du travail. Mais c'est sans compter sur la réplique du « non d'abord » de la caisse. Devant les éléments de preuves factuelles qui corroborent avec l'état du patient, le médecin ne peut que constater son impuissance devant la pratique de « je dis non d'abord ». Pour le généraliste, le rôle du médecin est d'apporter le soin et de soulager les malades de leurs souffrances. Bien que les éléments présents accusent l'employeur d'une faute, mais sans l'accord de la caisse dont elle s'est érigée en tant que mandataire de l'employeur, le travailleur aura besoin d'une cure de stress pendant quelques années. Ce régime qui est fondé sur les dispositions de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale, semble être moins favorable que celui sur les accidents du trajet, puisque dans la pratique, un témoignage d'un tiers suffit à constater l'accident, mais l'indemnisation est aussi moins favorable au salarié. Quand est-il réellement ?

Deux situations peuvent se présenter dans le cas d'un accident du travail. Dans les deux cas, le rôle des témoins est essentiel : Le **témoin direct** et le **témoin indirect**. A cela, il faut ajouter, la condition de bonne foi des intervenants ou des témoins susceptibles d'apporter la vérité sur la survenance de l'accident. Pour

établir le lien entre la date certaine de l'accident (soudaineté) et la lésion, la déclaration du *témoin direct* simplifie la reconnaissance de l'accident en accident du travail ; ce point de vue est purement théorique, dans la réalité, les situations pourraient être les plus compliquées. Est-ce que le témoin est fiable ? Est-ce que la date est certaine ? Est-ce que l'accident est dû au fait ou à cause du travail ? Est-ce que c'est à l'extérieur ou à l'intérieur de l'enceinte de l'entreprise ? Pour l'ensemble de ces questions, la jurisprudence a répondu à la majorité des cas. Il existe de nombreux livres qui traitent des accidents du travail. Dans le cas du *témoin indirect*, il peut s'agir du médecin du travail ou le médecin traitant qui atteste des troubles psychologiques qu'il a diagnostiqué. Le fait que le médecin ne soit pas présent au « moment des faits » de crises ou lorsque le salarié est tombé évanoui, la sécurité sociale émet un doute sur la lésion (affaire docteur D. Huez³⁹⁷). Bien que la présomption d'imputabilité de l'accident due au travail soit acquise pour le salarié, grâce au certificat médical qui est un témoignage indirect des lésions, la sécurité sociale a toute la latitude pour dénoncer le lien qui peut y avoir entre la lésion et le travail. Si dans une acception large, on reconnaît que les médecins ont la capacité pour déterminer les causes et les effets des maladies en constatant ou en évaluant le patient. Mais en matière de troubles psychologiques, curieusement, la reconnaissance n'est que peu prise en compte par la sécurité sociale, alors que les circulaires dates des années 90 et les guides de 2014 ; il semblerait que les tentatives systématiques de décourager les salariés des demandes de reconnaissance en accident du travail sont prégnantes. Pour illustrer ce phénomène qui régule le fonctionnement de la sécurité sociale par le système du principe de « *je dis non d'abord* », voici les propos d'une responsable d'un organisme de la sécurité sociale qui disait à tous ceux qui voulaient bien l'entendre que « si vous n'êtes pas content, vous n'avez qu'à porter l'affaire devant le tribunal ». Cet état d'esprit démontre que, quel que soit, les faits qui se sont produits, la réponse sera « non » d'office. Comme mes écrits n'ont pas plus une valeur de vérité qu'une autre, les exemples suivants de jurisprudences pourraient apporter une certaine lumière. L'arrêt³⁹⁸ de la chambre

³⁹⁷ Médecin de travail de 1978 à 2013 au SST de la centrale nucléaire de Chinon, et attaché à la consultation de pathologie professionnelle du CHU de Tours pour la psychopathologie du travail depuis 2006.

³⁹⁸ Pourvoi : 02-31194, 15 juin 2004

civile de la cassation du 15 juin 2004 démontre qu'une situation simple pourrait se transformer en une situation très compliquée, puisque le directeur d'agence de la banque « société générale » qui a été braqué par un client s'était trouvé dans un état de stress et qu'un certificat médical atteste de son état psychologique ; par ailleurs, la société reconnaît que M. Badin, directeur de l'agence, a été déclaré comme accidenté. La caisse primaire a refusé de reconnaître l'accident du travail. La Cour d'appel d'Orléans du 23 octobre 2002 a reconnu l'accident du travail, sans encourir les griefs du moyen et, qui a été confirmé par la Cour de cassation. La Cour suprême ajoute « Mais attendu que les juges du fond apprécient souverainement si un accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail », il semblerait que le pourvoi en cassation était inutile ; Ce Qu'il Fallait Démontrer (CQFD). On pourrait croire que ce cas d'espèce s'appliquerait à tous les évènements se rapprochant. Bien au contraire, les difficultés croissent lorsque l'accident survient à l'extérieur de l'entreprise, c'est-à-dire « pas au temps ni au lieu du travail ». Bien que le suicide qui est survenu, à l'extérieur de l'entreprise, à la suite des problèmes liés au travail bénéficie d'une présomption d'imputabilité, il n'en est pas le même pour le salarié qui a eu un malaise chez lui à la suite d'une altercation avec son supérieur hiérarchique. En effet, le salarié ne peut plus bénéficier de la présomption d'imputabilité dès lors qu'il quitte l'entreprise et qu'il n'est plus sous le lien de subordination. La règle de la preuve qui régit la situation est le régime du droit commun. L'arrêt³⁹⁹ de la chambre sociale de la cassation du 19 décembre 1991 illustre le principe de la règle de la preuve dans le cas où l'accident est survenu à l'extérieur de l'entreprise et en dehors du temps de travail ; la Cour énonce son principe «.. *en l'absence de présomption d'imputabilité, il appartient à la victime ou à ses ayants droit d'apporter la preuve d'un lien de causalité direct et certain entre l'accident du travail et de décès ;* ». Dans cette affaire (Mme Vasseur Bally / CPAM de Boulogne sur Mer), le salarié a lancé plusieurs procédures contre la CPAM pour la reconnaissance d'un accident du travail et qu'avant le jour de l'audience au tribunal, il s'était suicidé ; Cette affaire montre encore une fois, qu'une procédure judiciaire est aussi une souffrance pour le salarié, qui cherche par tous les

³⁹⁹ Pourvoi: 90-10899, 19 décembre 1991.

moyens que l'on reconnaît comme une victime. La cour d'appel a reconnu le suicide du salarié comme un accident du travail qui a été confirmé par la cour de cassation. On découvre que des faits simples peuvent devenir très compliquer lorsque la sécurité sociale, qui est le centre la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles, estime que la législation sur les accidents n'est pas applicable pour le justiciable.

Mais qu'en est-il de la législation sur l'accident du trajet, qui semble hériter du même droit que celui de l'accident du travail ? Une ressemblance frappant qui pourrait nous induire en erreur ? Pour démêler le vrai du faux sur les régimes applicables sur l'accident du travail et l'accident de trajet, il faut mettre en exergue les critères qui caractérisent chaque régime et montrer les raisons qui ont poussé le législateur à légiférer dans ce domaine.

2.1.4 - L'accident doit survenir durant le travail ou à cause du travail

Pour que le lien de causalité puisse être établi entre l'accident et le travail, plusieurs conditions doivent être remplies : (1) il faut qu'il y ait un rapport d'autorité (2) et la preuve du lien entre le travail et l'accident.

Dans le premier cas, la cour de cassation estime que le travailleur qui est en arrêt maladie ne peut pas bénéficier du régime de l'accident du travail étant donné qu'il n'était pas sous la responsabilité de l'employeur (Cass. Soc. du 24 octobre 2002). Par contre, si le salarié était en arrêt maladie et que l'accident est survenu dans l'entreprise à la suite d'une convocation le juge a retenu que le droit de la protection contre l'accident du travail était applicable (Cass. Soc. 11 juillet 1996). Dans le second cas, la preuve peut être apportée si l'accident est survenu sur le lieu du travail, l'exemple du meurtre d'un salarié sur son lieu de travail et qui exécutait normalement son travail, bénéficie de la présomption d'imputabilité. Le juge doit rechercher si le travailleur était dans son exécution normale, c'est-à-dire, si l'accident est survenu durant le temps de travail habituel. Toutefois, il existe des exceptions à ces règles, les tentatives de

suicides et des suicides en dehors de l'entreprise peuvent bénéficier du régime de la protection du travail, lorsqu'ils surviennent à la suite des dépressions, des *burn-out* et des arrêts maladie du au travail. Dans le cas d'espèce, c'est par le *fait du travail* que l'accident est survenu. D'autre exception existe, c'est le cas de l'arrêt⁴⁰⁰ de la chambre sociale du 12 mai 2003 qui déclare que le salarié qui est en mission pour son employeur bénéficie du régime de la législation sur l'accident du travail. Dans le cas d'espèce, le salarié est parti de son domicile pour une mission pour son entreprise (OTN) et a été victime mortellement d'un accident de la circulation vers 2h du matin ; la cour estime que le salarié a droit à la protection prévue par l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale et ajoute que « *peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante,* ». L'une des professions qui souffre du comportement de la sécurité sociale, mais non exclusif, est le médecin. Le fait qu'il soit témoin des pratiques qu'il juge éthiquement non conforme à la réalité des faits le met dans une situation de stress ; dans l'un des troubles qui sont connus chez les soignants est le « *burn-out* » (épuisement professionnel) ; ce trouble ce caractérise par la présence de trois phases : (1) épuisement émotionnel ; (2) dépersonnalisation ; (3) sentiment d'incompétence. L'un des caractères qui causent les *burn-out* et les suicides chez les médecins est leur implication dans leur métier, en se mettant le costume du « sauveur » de détresse de l'humanité. Si le *burn-out* et le stress causés par l'impression d'impuissance devant les souffrances des travailleurs, il n'est pas moins que, c'est un facteur de risque. L'enquête⁴⁰¹ en 2003 a révélé que sur 44000 médecins actifs sur 26 départements, il y eut 492 décès dont 69 suicides certains (entre 1998 et 2003). Alors que les changements dans les entreprises génèrent du stress ; la restructuration des hôpitaux à engendrer des troubles psychologiques chez des médecins qui voient leurs services fermés, les moyens diminués, etc. Selon le syndicat des médecins UFML⁴⁰², le taux de suicides chez les médecins est de 14% alors que dans la population normale il est de 6%. Les conditions de travail (60-70H/semaine de travail) en raison des baisses d'effectifs ; les

⁴⁰⁰ Pourvoi n° 01-20968 du 12 mai 2003.

⁴⁰¹ Enquête de la Caisse Autonome de Retraite des Médecins de France entre 1998 et 2003

⁴⁰² Union Française pour une Médecine Libre.

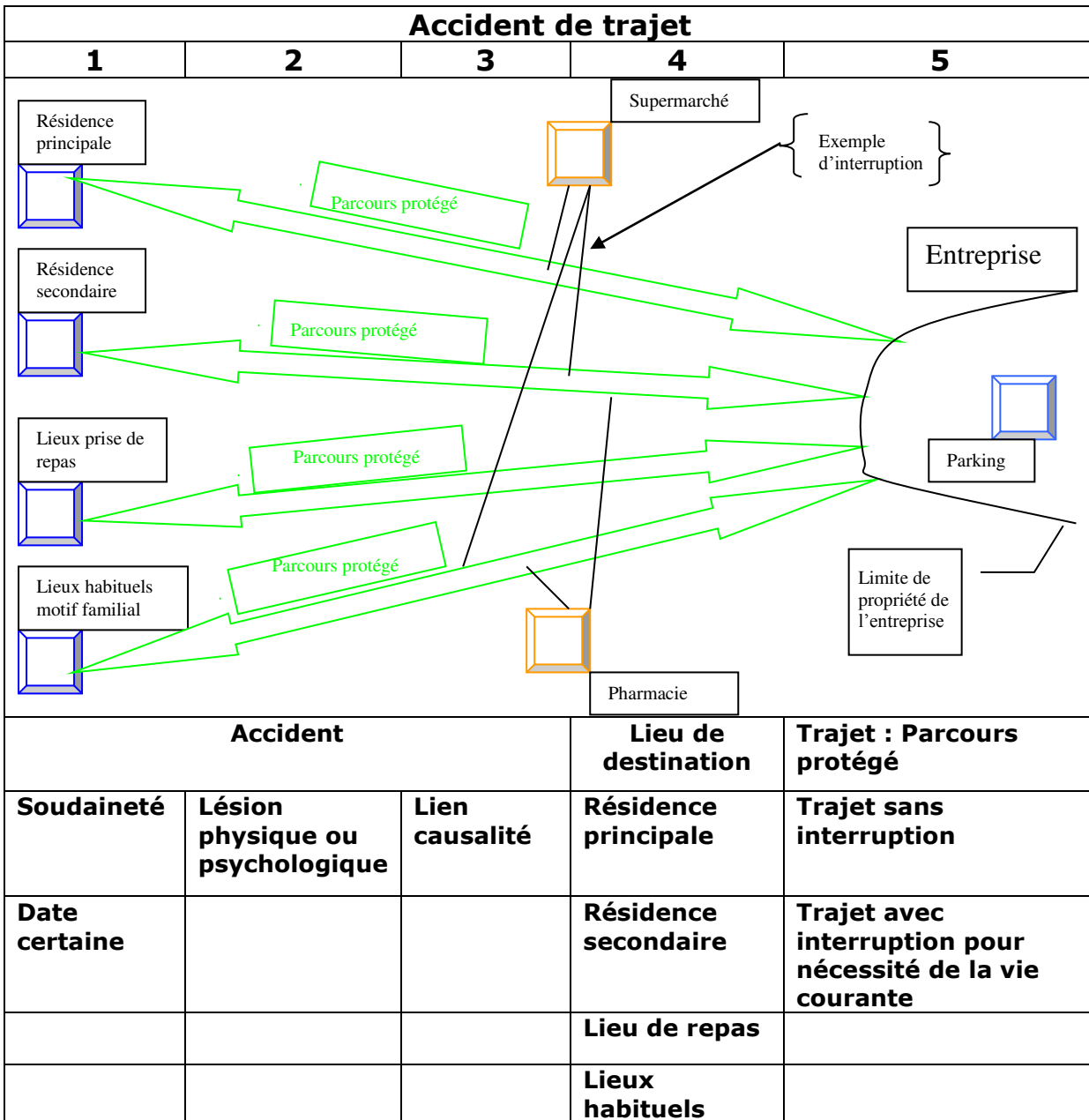
contraintes de normes imposées aux services par l'administration, les baisses des dotations et les pressions des usagers n'ont pas arrangé leur sort. A ce sujet, les médecins sont les derniers remparts contre les violences au travail et les dégradations de la santé ; mais les soutiens psychologiques ou matériels qu'ils pourraient aussi bénéficier s'effritent à vue d'œil. Si les médecins peuvent aussi être touchés par les RPS ; que peut-on penser des psychologues qui se trouvent dans la même situation ?

Indépendamment des métiers que peuvent exercer le travailleur, les accidents qui surviennent ne sont pris en compte que lorsqu'il y a un lien avec le travail. Il existe donc, deux types de régimes qui coexistent dans la prise en charge des accidents du travail, le premier est celui qui vient d'être traité et le second est celui de l'accident du trajet qui mérite autant un développement.

2.2 – L'accident de trajet

Le régime de l'accident de trajet a une certaine similitude avec l'accident du travail ; il se fonde sur l'article L.411-2 du code de la sécurité sociale qui dispose que « *est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour entre : 1) La résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. 2) Le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.* ». Les conditions nécessaire et suffisante pour que la législation sur les accidents de trajet puisse s'appliquer sont définies dans le tableau de vérité suivant :

Tableau : Conditions requises pour l'accident de trajet (art.L.411-2 CSS)



Les cas d'exclusions de l'application du régime ne sont pas représentés sur le tableau, pour ne pas l'alourdir. La lecture du tableau se lit de gauche à droite et les critères nécessaires pour que le régime soit applicable, il faut au moins qu'un des critères de la colonne du tableau soit rempli ; par exemple : **Date certaine – lésion psychologique - lien de causalité – lieu destination résidence principale – Trajet sans interruption.**

La similitude qui existe entre les deux types d'accidents est due en raison de la proximité de l'intérêt qui est le travail, mais aussi, par son origine que nous verrons un peu plus loin. On peut illustrer cette affirmation par des exemples des décisions des juges dans le temps. Dans l'exemple de l'arrêt⁴⁰³ de la chambre sociale de la cour de cassation du 29 janvier 1965, M. Roger X. était en mission pour à Agadir au sud du Maroc à la demande de son employeur, durant le séjour, un séisme a ravagé la région et l'hôtel où séjournait le salarié. La Cour suprême avait estimé que le salarié était en mission pour son entreprise et que l'accident est survenu à *l'occasion du travail* au sens de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale (ancien article L.415 du code de la sécurité sociale). Bien que M. Roger n'était pas sur le lieu du travail, mais entre le lieu de sa mission et son établissement, la Cour a ainsi défini que les séjours dans les hôtels sont considérés comme un « lieu » de travail et pas comme un trajet du travail. Un arrêt plus ancien, datant du début du XXe siècle, sur l'accident du travail a apporté un nouveau regard sur l'origine de la loi sur les accidents du trajet. Dans le cas d'espèce, un jeune travailleur, M. Marcel Crespier, qui avait moins de 16 ans, accompagnait son employeur, Monsieur Soliveau, le 20 août 1919 à son travail ; durant le trajet, le jeune homme a demandé à son employeur la possibilité d'aller chercher du tabac, au retour, le jeune s'était fait écraser par le camion que conduisait son patron. Dans un remarquable pirouette d'interprétation la Cour avait estimé que le jeune homme était au travail dès qu'il avait touché le camion : « *Attendu qu'en admettant qu'on puisse considérer comme une interruption du travail le temps pendant lequel Crespier s'est éloigné par pure convenance personnelle, cette interruption a cessé dès l'instant où il a*

⁴⁰³ Pourvoi n° 63-12241

*repris contact avec le camion de l'entreprise sur lequel son service, l'appelait à prendre place auprès de son patron; que l'accident dont il a été victime est donc **survenu en temps et au lieu du travail** ;».* Les juges ont recherché, par quel biais, ils pouvaient appliquer la loi sur les accidents du travail ; une évolution dans cette matière est à attendre. Etant donné qu'à l'époque, le législateur n'avait pas encore légiféré en la matière, on peut imaginer que le sujet ne manquait pas de débats. Ce vide juridique sera comblé par la loi du 30 octobre 1946 modifiée par les lois du 23 juillet 1957 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles et du 6 août 1963 permettant le recours de la victime d'un accident de trajet contre le tiers responsable⁴⁰⁴. C'est le député Henri Meck⁴⁰⁵ et all. qui avaient déposé une « *proposition*⁴⁰⁶ *de loi tendant à modifier et à compléter le code de la sécurité sociale en ce qui concerne les accidents de trajet* » qui a été adopté le 4 avril 1957 dont le rapporteur de la commission était M. Meck. Sachant que cette proposition n'était pas la première demande puisqu'il avait déjà déposé cette même proposition⁴⁰⁷ le 2 décembre 1945. C'est en ces termes que le Président de l'Assemblée déclara le dépôt de la proposition de loi : « *J'ai reçu de M. Henri Meck et plusieurs de ses collègues une proposition de loi tendant à étendre le champ d'application de l'assurance contre les accidents professionnels aux accidents survenus pendant le trajet du domicile de l'assuré au lieu de travail et vice-versa.* » (2 décembre 1945). Les ordonnances n°45-2250 du 4 octobre 1945 et n°45-2453 du 19 octobre 1945 ont amorcé la réforme de la sécurité sociale ; la loi du 30 octobre 1946 a intégré la loi 1898 sous la compétence de la sécurité sociale et dans cette vague de mouvement, elle a ajouté les accidents du trajet ; l'article 2 de la loi du 30 octobre 1946 dispose que : « *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou*

⁴⁰⁴ Article L.470-1 du code de la sécurité sociale : Si l'accident dont le travailleur est victime dans les conditions prévues par l'article L.415-1 (nouveau article L.411-2) est causé par l'employeur ou ses préposés ou, plus généralement, par une personne appartenant à la même entreprise que la victime, il est fait application, à l'encontre de l'auteur responsable de l'accident, des dispositions des articles L.470 et L.471.

⁴⁰⁵ Né le 31 juillet 1897 – décédé le 25 décembre 1966 : à 22 ans, il est membre de la CFTC et de l'Union Populaire Républicaine.

⁴⁰⁶ Proposition de loi n°609 transmise au conseil de la république le 11 avril 1957.

⁴⁰⁷ Journal Officiel, débats de l'Assemblée Nationale Constituante, Proposition de loi, Dimanche 2 décembre 1945 ; 2e séance ; P. 191

*chefs d'entreprise. Est également considéré comme accident du travail, l'accident survenu aux travailleurs visés par la présente loi pendant le **trajet de la résidence au lieu de travail** et vice versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de leur emploi. » ; Cette loi trouve peu d'intérêt chez les juristes, pourtant, elle ouvre de nouveaux droits et obligations qui trouvent des applications permanentes dans les relations du travail. Dans cet élan, et bien plus tard, des éditeurs ont publié des articles sur le sujet et la sécurité sociale a remis à jour ses règlements sur les accidents de trajet en émettant des circulaires qui vont dans le sens de l'amélioration de la prise en charge. C'est en 1970 que la revue « Librairie générale du droit et de jurisprudence » a édité deux écrits⁴⁰⁸ relatifs à l'accident de trajet. Ce regain d'intérêt pour les accidents de trajet a relancé la sécurité sociale qui, le 29 novembre 1971, a mis à jour des instructions dans la circulaire n°1140 sur les procédures à prendre en compte dans le cadre des survenances des accidents de trajet. Puis, par la mise à disposition de la circulaire du 1^{er} décembre 1977 relative à l'attribution de ristournes en matière d'AT et attribution de ristournes en matière d'accidents de trajet. Si pour la plupart des évolutions juridiques et sociale, les origines des idées qui ont abouti à des textes de lois proviennent des personnes qui ont connu les difficultés ou qui ont été imprégnées par la classe ouvrière. L'exemple du député Henri Meck reflète cette position ; bien qu'il soit adhérent à la CFTC avant de devenir député, le parcours qui l'a amené à proposer la loi sur l'accident de trajet n'est pas fortuit. Ce projet de loi modifie, entre autre, le fonctionnement du régime de l'assurance pour les accidents du travail et les maladies professionnelles dont l'employeur avaient la liberté, jusqu'alors, d'adhérer à la société d'assurance de son choix, depuis la loi du 31 mars 1905. Cette dernière ne peut plus être appliquée, puisque la loi du 30 octobre 1946 a transféré la cotisation du régime de l'assurance privé de l'accident du travail au profit du régime général de la sécurité sociale. En application de l'article 90 de la loi 1946⁴⁰⁹ sont abrogés les lois du 9 avril 1898, 12 avril 1906, 18 juillet 1907, 25*

⁴⁰⁸ A. Ladret, Les accidents de trajet, Ch. Fabry, 1970, 317 pages ; L'accident de trajet avec tiers responsable, 1970, 154 pages.

⁴⁰⁹ http://4e.republique.jo-an.fr/numero/1946_i108.pdf

octobre 1919, 13 décembre 1912, 2 août 1923, 5 mai 1924, 14 mai 1930, ordonnance 19 octobre 1945 et dispositions de la loi du 13 avril 1900. Grâce aux jurisprudences et à la ténacité de certains députés, le droit social a connu une avancée importante dans la protection et la sécurité des travailleurs, ainsi que les indemnités pour les accidents du travail. L'essentiel qu'on peut retenir de la loi 1946 est qu'elle a permis une évolution de la législation sur l'accident du travail en étendant la garantie des accidents du travail aux accidents de trajets. L'intention du législateur est claire, l'expression du Président de l'Assemblée lors de l'audience du 2 décembre 1945 parle de lui-même : « *J'ai reçu de M. Henri Meck et plusieurs de ses collègues une proposition de loi tendant à étendre le champ d'application de l'assurance contre les accidents professionnels..* ». L'article 2 de la loi du 30 octobre 1946 inclut les deux dispositions ; à savoir, l'accident du travail et l'accident du trajet. Une autre innovation de la loi est l'intégration de la prévention dans la mission de la sécurité sociale ; l'article 1^{er} de la même loi prévoit « *La présente loi régit les accidents du travail et les maladies professionnelles en ce qui concerne la **prévention** et les réparations de toute nature sous réserve des dispositions des articles 5⁴¹⁰ et 83.* ». Les rôles et les missions qui ont été confiés à la sécurité sociale par le législateur relatifs à la prévention des risques professionnels sont décrits dans l'article 8 et suivants de la loi 1946. Il n'est pas nécessaire de rappeler le rôle de la prévention des RPS, des violences au travail et du stress au travail qui a été mis en place par l'INRS (association 1901 placée sous l'égide de la CNAMTS). On peut affirmer que la souffrance d'un salarié ne s'arrête pas à l'entrée de l'entreprise et l'accompagne jusqu'au foyer du salarié. L'état psychologique dégradé des travailleurs augmente le risque d'avoir des accidents de la route. En effet, la prise de médicaments, tels que les anxiolytiques, abaisse le niveau de vigilance des conducteurs et parfois des somnolences ; les avertissements qui sont signalés dans les notices qui accompagnent les médicaments attestent des risques que court le consommateur (salarié). Alors que plusieurs suicides ont été reconnus comme un accident du

⁴¹⁰ Article 5 : Il n'est point dérogé aux lois, ordonnances et règlements concernant les pensions - Des ouvriers, apprentis et journaliers appartenant aux ateliers de la marine ; Des personnes visées à l'article 2 du décret du 17 juin 1938 relatif à la réorganisation et à l'unification du régime d'assurance des marins ; Des ouvriers immatriculés de manufactures d'armée dépendant de l'ex-ministère de la guerre ; Des fonctionnaires et des agents du cadre permanent de l'état des collectivités locales.

travail. L'étude réalisée par l'INVS⁴¹¹ entre les années 1976 à 2002 sur la santé mentale des travailleurs a démontré qu'il y avait une augmentation des nombres de suicides. Pour illustrer que l'accident de trajet peut arriver, l'Inserm a relevé que le taux de suicides par collision est de 219 / 10 333 décès (Inserm-Cepidc⁴¹²). Comme on a pu le constater, la prise en compte de l'accident du trajet par la législation sur l'accident du travail n'est pas récente. Selon les statistiques, les salariés qui ont des accidents par suicide, par le fait ou à l'occasion du travail, sont ceux qui ont accès aux matériels à leur disposition : pour les policiers ou militaires, l'arme à feu⁴¹³ est le moyen le plus utilisé, pour les anesthésistes les produits anesthésiants etc. Durant le parcours du trajet au travail ou pour une mission, à l'aller comme au retour, il est récurrent que le salarié ne fasse pas apparaître ses troubles psychologiques précédant ses intentions suicidaires ; dans le cas d'espèce, un salarié, âgé 28 ans et originaire de la région parisienne, a tenté de se suicider sur l'autoroute A8 le 17 septembre 2014 à hauteur de Cannes, en tentant de se jeter de sa voiture roulant à 100km/h. Si la situation est peu commune, la qualification de la tentative de suicide en accident du travail pourrait poser des difficultés ? Est-ce que la survenance de l'accident est du au fait du travail ou en raison du travail ou pour des raisons étrangères au travail ? Mais encore, est-ce qu'on pourrait le qualifier en accident de trajet ? On peut en conclure que le lien entre les deux dispositions (accidents du travail et accidents du trajet) est tellement ténu qu'il est fort probable que la Cour Suprême, la CJUE ou la CEDH remanieront encore les interprétations des textes sus visés. Les trois exemples d'arrêts suivants démontrent cette difficulté d'harmoniser les interprétations : La Cour de cassation a décidé, tantôt, que l'accident de trajet n'est pas un accident du travail (cassation civile, pourvoi n° 09-16180, du 8 juillet 2010) et, tantôt, l'accident de trajet est assimilé à un accident du travail pour l'ouverture du droit aux congés annuels (cassation sociale, pourvoi n°08-44834, du 3 juillet 2012 / CJUE, affaire⁴¹⁴ n° C-282/10, 24 janvier 2012). Et que, l'arrêt de la chambre

⁴¹¹ Suicide et activité professionnelle en France : Première exploitations de données disponibles.

⁴¹² <http://www.unps.fr/le-suicide-en-france-1.html>

⁴¹³ Nicolas Bourgoïn, Suicide et activité professionnelle, IV : Le mode de perpétration selon la catégorie professionnelle, Page 91,

⁴¹⁴ Article 7 paragraphe 1 de la directive 2003/88 CE du 4 novembre 2003

mixte de la cassation du 27 juin 1962 déclare que tout accident de trajet est un accident de travail (L.415-1 css).

2.3 – La reconnaissance de troubles psychologiques en tant que maladie professionnelle

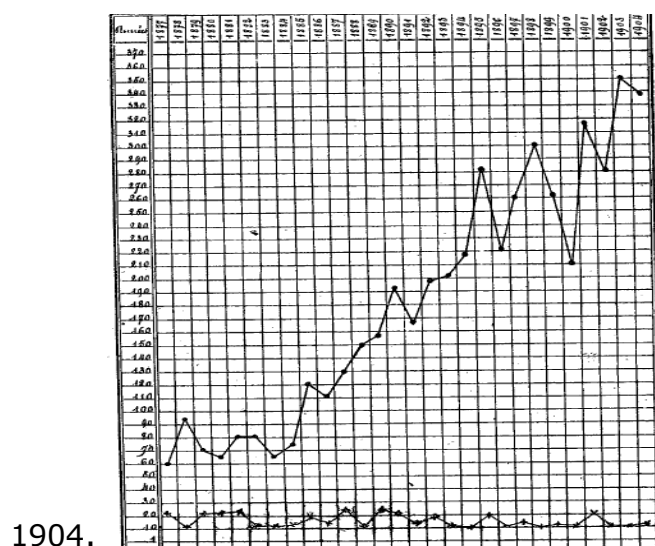
La maladie professionnelle se développe lentement et évolue selon le genre, la durée d'exposition, l'âge et le mode vie du salarié, et dont, la période d'incubation peut varier d'une personne à une autre, sans qu'on puisse déterminer avec certitude avec quelle entreprise la maladie a débuté ; comparativement à l'accident du travail qui survient soudainement durant le travail pour l'entreprise dont le contrat est toujours en cours. La responsabilité de l'employeur sur l'état de santé du salarié est au cœur de la législation sur les maladies professionnelles. L'origine des dispositions des lois nous donne souvent des réponses que nous nous posons (1), elle peut aussi nous guider sur les conditions d'application de la législation sur les maladies professionnelles pour des lésions d'origine neuropsychique (2). Même si des évolutions sont en train de se mettre en place pour les RPS et les lésions de nature psychique. La loi du 9 avril 1898 est à l'origine de la législation sur les accidents du travail et les accidents de trajet ; pour les maladies professionnelles, elle est aussi une source⁴¹⁵. Paracelse⁴¹⁶ avait, en 1533, écrit un traité sur les maladies des mineurs. Bien que le député Favre ait proposé le projet de loi sur les maladies professionnelles le 3 juin 1893 tendant à rendre responsable l'employeur, son projet de loi fut rejeté par l'Assemblée. L'arrêt de la cour de cassation du 3 novembre 1903 estime que la loi 1898 doit être applicable aux salariés qui ont contracté des affections accidentelles d'origine professionnelle ; La chambre des députés a été saisie d'une proposition de loi dès 1901⁴¹⁷ sur l'extension de la législation sur les accidents du travail aux maladies d'origine professionnelles,

⁴¹⁵ Tribunal civil de Belfort, Arrêt du 17 mars 1922 : « *La législation sur la responsabilité des accidents du travail résultant de la loi du 9 avril 1898 est étendue aux maladies d'origine professionnelle* ».

⁴¹⁶ Scientifique, médecin – chirurgien, Né vers 1493, décédé en 1541 : nom complet Phillipus Aureolus Theophrastus Bombast von Hohenheim, Traité sur « Des mineurs et de la maladie des montagnes (1533).

⁴¹⁷ Séance du 5 décembre 1901 du Parlement.

c'est en ces termes que les députés ont déposés leur proposition : « *La chambre invite le gouvernement à constituer une commission extraparlamentaire composée de membres du parlement, de savants et des représentants des patrons et des ouvriers, chargée de dresser : 1) La liste des **maladies professionnelles**, c'est-à-dire de celles dont l'exercice continu de la profession est la **cause organique et exclusive et essentielle** ; 2) La **liste des professions correspondantes** avec, pour chacune d'elles, le **coefficient de risque** spécial d'invalidité ou de morbidité résultant desdites maladies.* ». Le gouvernement a préféré confier les études à la commission d'hygiène industrielle et au comité consultatif des assurances contre les accidents du travail. C'est sur les rapports de ces deux entités que le gouvernement s'est basé pour le projet de loi. Le ministre du commerce a déposé ce projet de loi, le 16 mai 1905, assimilant les maladies d'origine professionnelle et, dans certaines conditions de durée, toutes les maladies au même régime que les accidents du travail. En 1909, les docteurs A. Antheaume et Roger Minot ont écrit un traité sur « Les maladies mentales dans l'armée française »⁴¹⁸, les analyses des évolutions des aliénations⁴¹⁹ mentales⁴²⁰ ont montré que depuis 1877 jusqu'au 1904, qu'il y avait une augmentation du nombre des malades militaires (5 fois) et non militaires. Tableau : chiffre absolu des radiations survenues dans l'armée de 1877 à

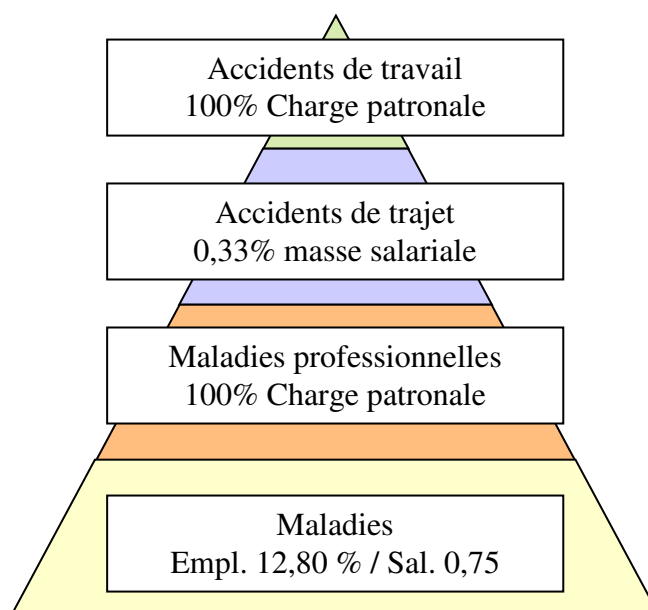


⁴¹⁸ A. Antheaume et R. Minot, Les maladies mentales dans l'armée française, éditeur H. Delarue et Compagnie, 1909, Paris.

⁴¹⁹ Aliénation : conséquence des troubles liés aux pathologies schizophréniques, aux délires paranoïaques et aux troubles affectifs majeurs.

⁴²⁰ Aliénation mentale de type « idiotie et imbécile » ou débile intellectuel ; docteur Catrin, Aliénation mentale : « soit un terme générique comprenant indistinctement toutes les altérations dont l'intelligence peut être le siège », 1901

S'il est possible de déclarer un accident du travail 2 ans après les faits (alinéa 2 de l'article L.441-2 du code de la sécurité sociale), il faut que les critères de l'accident soient conformes à la législation sur l'accident du travail ; en dehors de ces dispositions, le régime des maladies professionnelles peuvent prendre en charge les lésions qui correspondent aux critères en vigueur. Les niveaux de prises en charge par la sécurité sociale peuvent être schématisés par une pyramide de prises en charges (2015) ; voir schéma suivant :



Tout d'abord, cette hiérarchisation n'est pas que fonctionnelle, elle fait ressortir les éléments importants sur les charges patronales et salariées pour les cotisations sociales : Les charges sociales. Mais elle montre aussi le niveau de prise en charge (soins et indemnités) par la sécurité sociale et le niveau de protections des salariés. Le législateur a fusionné les charges pour les accidents du travail et les maladies professionnelles (article 35⁴²¹ de l'ordonnance du 4 octobre 1945) ; dans les différentes littératures, les cotisations pour les accidents du travail et les maladies professionnelles et les accidents de trajet se confondront dans la cotisation pour l'accident du travail. Quant aux accidents de trajet ou du travail les indemnités journalières sont les mêmes. Pour illustrer ces différences, on peut dresser un tableau des éléments remarquables qui caractérisent ces régimes.

⁴²¹ Article 35 de l'ordonnance 1945 : La cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est à la charge exclusive de l'employeur.

Tableau récapitulatif des trois régimes 'issus' de la loi 1898.

	Accident du Travail	Accident de trajet	Maladie professionnelle
Incidence cotisation	Augmentation (pour tarif collectif Il faut faute (intention ou inexcusable)	forfaitaire	Augmentation (pour tarif collectif Il faut faute (intention ou inexcusable)
Carence IJ	Pas de délai de carence	Pas de délai de carence	Pas de délai de carence (1->28 : 60% sal. J. Base ; 29-> consolidation : 80%)
Carence IJ complémentaire employeur L.1226-1 CT	Pas de délai de carence (IJ+IJ complémentaire = 90% brut pdt 30j)	Délai de carence (8 ^e j)	Pas de délai de carence
Recours	Immunités, sauf faute inexcusable	Responsabilité civile	Immunités, sauf faute inexcusable
Protection licenciement	oui	Non	oui
Incidence acquisition congés	non	Non	non

La loi du 9 avril 1898 n'a pas apporté une réponse aux travailleurs qui sont atteints des pathologies professionnelles ; la reconnaissance des différentes maladies professionnelles a été introduite par la loi⁴²² du 25 octobre 1919. Elle a, en outre, créé deux tableaux⁴²³ listant les maladies qui seront reconnues comme professionnelles. La présomption d'imputabilité de la maladie à l'activité professionnelle est conditionnée par les critères du tableau. Il semblerait que cette loi est un essai, puisque le législateur a prévu des dispositions qui vont permettre d'étendre les deux tableaux à d'autres expositions pathogènes.

En vertu des dispositions de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale « est présumée d'origine professionnelles toute maladie désignée dans un tableau de **maladies professionnelles (MP)** et contractée dans les conditions mentionnées à

⁴²² Mise en application le 27 janvier 1921.

⁴²³ Intoxication saturnine des ouvriers (22 travaux industriels) ; Intoxication mercurielle des ouvriers (10 travaux industriels).

ce tableau. ». On retrouve encore cette conception simpliste (simplification du mode de reconnaissance des MP) qui permet de bénéficier de la législation sur les maladies professionnelles. La réalité semble bien être tout autre ; à chaque fois que le salarié voudra faire reconnaître sa maladie comme professionnelle, il faudra qu'il s'arme de patiences et de courages. Car les obstacles sont nombreux, et, chaque intervenant dans le dossier de soin est un obstacle qu'il faut franchir : *le médecin traitant, le médecin spécialiste pour les lésions (radiologue, cardiologue, etc.), le médecin conseil, les agents de la sécurité sociale, le médecin du travail, la secrétaire de l'entreprise, l'employeur, le CHSCT, les délégués du personnel, les syndicats, l'avocat, la secrétaire de l'avocat, etc.* Bien entendu, les échanges avec ces différents interlocuteurs sont aussi nombreux : mail, lettre AR, téléphones. Si les conditions sont remplies ; la qualification de maladie professionnelle est acquise et que, vous avez subi plusieurs opérations chirurgicales. Mais alors, la sécurité sociale prend-elle en compte les troubles psychologiques qui sont générés par le stress des opérations ou des échanges incessants avec les différents interlocuteurs ? Le courage ou le choix n'est pas toujours donné au travailleur qui ne perçoit plus de salaire ou partiellement et, ne peut, dans ces conditions, remplir son rôle de chef de famille (en bon père de famille ou en bonne mère de famille), un rôle qui lui était dévolu. Le cas du salarié qui s'est suicidé, le jour où il devait se présenter à l'audience du tribunal pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, pour son accident du travail, cité plus haut, rappelle la souffrance insurmontable pour aller jusqu'à supprimer sa vie. Il faut remarquer que dans la majorité des cas, le suicidaire ne fait pas apparaître son émotion précédente l'acte fatidique. Alors que, les juges réclament que le suicidaire ou le salarié qui a subi de stress s'exprime de manière violente. L'exemple du copilote, Andreas Lubitz, de la compagnie Germanwings qui s'est suicidé en précipitant l'avion vers le sol avec 149 personnes, montrait que le salarié avait gardé tout son calme avant de monter dans l'avion et durant la chute de l'avion. Pour le salarié, la violence est omniprésente, elle fait partie de sa vie quotidienne. Lorsqu'il est atteint des troubles psychologiques, les sursauts de violences, que le juge ou que la sécurité sociale veuille voir comme une expression nécessaire pour qu'une survenance

d'un accident puisse être qualifié, ne sont pas toujours présente. Les violences par extériorisation ne sont que des expressions temporaires et qui ne décrivent pas toujours la violence intérieure. La meilleure façon d'appréhender l'état psychologique du salarié est la mise en œuvre d'un protocole d'évaluation de la santé mentale par un professionnel de la psychologie ou par un expert dans le domaine de la psychologie ou de la santé au travail. Il est difficile de faire reconnaître la maladie comme professionnelle lorsque les lésions ne font pas parti du tableau ou lorsque le salarié a trop tardé pour agir pour sa reconnaissance. Dans le premier cas, la commission des pathologies professionnelles du COCT a émis un guide en direction des médecins conseil de la sécurité sociale en date du 4 janvier 2013, à la suite d'une lettre ministérielle du 13 mars 2012, pour la prise en charge des affections d'origine psychique. Les conditions de l'application seront discutées un peu plus loin dans cette section. Le tableau de vérité qui établit les conditions de reconnaissances des maladies professionnelles, ci-dessous, montre une première approche des éléments à présenter.

Tableau : Conditions requises pour les maladies professionnelles (art.L.461-1 CSS)

	Maladie professionnelle				
1	2	3	4	5	6
Maladie inscrite au tableau des maladies professionnelles Alinéa 2, L.461-1 CSS	Lésion	Activité en lien avec la pathologie	Date du certificat médical=AT		
Maladie inscrite au tableau des maladies professionnelles Alinéa 3, L.461-1 CSS	Lésion	la liste des travaux ; délai de prise en charge ; durée exposition hors règlement	Travail habituel	Comité régional de reconnaissance de maladies professionnelles : critère « direct »	
Maladie non inscrite au tableau Alinéa 4, L.461-1 CSS	Lésion	Activité en lien avec la pathologie	Travail habituel	Comité régional de reconnaissance de maladies professionnelles : critère « direct et essentiel »	Décès ou Taux IPP > 25% R461-8 CSS
Maladie non inscrite au tableau Alinéa 4, L.461-1 CSS	Lésion psychique	Activité en lien avec la pathologie	Travail habituel	Comité régional de reconnaissance de maladies professionnelles : critère « direct et essentiel »	Taux IP prévisible > 25% Lettre ministère

Depuis quelques années, des voix se lèvent pour que certaines troubles psychologiques soient insérées dans les tableaux des maladies professionnelles. Depuis quelques années, des professionnels (exemple société Technologia) issus du monde de la prévention et des députés (exemple : la députée Marie-Françoise Bechtel de l'Aisne) de tous les partis se sont concertés pour demander la

reconnaissance du « *burn-out* » en tant que maladie professionnelle. Pour le Dr Agnès Martineau-Arbes, médecin du travail, « *les signes cliniques de la maladie, qu'il faut bien distinguer de la dépression, sont connus* » ; l'ancien ministre, Benoît Hamon, déclare, le 23 avril 2015, qu'il veut saisir l'occasion de l'examen au parlement du projet de loi sur le dialogue social pour relancer le sujet : « *C'est une des nouvelles maladies qui apparaissent, qui est la conséquence d'une nouvelle organisation du travail dans beaucoup d'entreprises qui sont soumises à une concurrence internationale. Moi, j'attends d'un gouvernement de gauche qu'il appelle sans doute les entreprises à s'adapter à la compétition mondiale, mais qu'il demande aussi à ces entreprises de tenir compte de ces nouvelles pathologies* ». Aujourd'hui, la reconnaissance des « *burn-out* » peut être demandée sur le fondement du 4^e alinéa de l'article L.461-1 du code de la sécurité sociale. De plus en plus de comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) accueillent favorablement le « *burn-out* » comme maladie professionnelle. En 2010, 62⁴²⁴ demandes de reconnaissances des troubles psychiques sur 136 ont été reconnues comme maladie professionnelle par la CRRMP. Depuis cette date le groupe de la commission de pathologies professionnelles a travaillé sur les éléments qu'il fallait améliorer pour apporter une réponse au nombre de demandes de reconnaissances en maladies professionnelles dans le domaine de la psychopathologie. Historiquement, la CRRMP a un rôle essentiel dans la reconnaissance de la maladie professionnelle ; elle a été instituée par la loi du 25 octobre 1919, dont l'article 10 décrit les termes : « *une commission supérieure des maladies professionnelles chargée de donner son avis sur les modifications à apporter aux tableaux et sur les extensions à donner à la présente loi* ». La commission a étendu la liste des maladies par le décret du 19 février 1927. Aujourd'hui, l'émergence des troubles psychologiques réclame des reconnaissances des affections psychiques. Afin de répondre à cette évolution, la commission des pathologies du COCT a émis un guide pour la prise en charge des troubles qui sont classés dans le DSM. A savoir, l'ESPT, les Troubles anxieux généralisés et les dépressions. Les médecins conseils de la sécurité sociale ont reçu des

⁴²⁴ Rapport de gestion 2010 de la branche AT/MP.

recommandations du groupe de travail de la commission des pathologies professionnelles du COCT ; par la lettre⁴²⁵ du réseau de la COCT du 4 janvier 2013, les affections psychiques qui peuvent être reconnues au titre de l'article L. 461-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale doivent être qualifiées comme maladie professionnelle dès lors que la maladie présente une gravité justifiant une incapacité permanente (IP) égale ou supérieure à 25%. Pour que les troubles psychologiques soient reconnus en tant que maladie professionnelle, plusieurs critères doivent être remplis : La condition de recevabilité de la demande d'examen du dossier par la CRRMP doit correspondre à un critère minimal prévu par la loi (R.468-1 du code de la sécurité sociale), c'est-à-dire qu'il faut que l'incapacité permanente puisse être évaluée à un taux (IP) supérieure à **25%** (1), et que la CRRMP fasse un lien entre la pathologie et le travail, qualifié de « **essentiel et direct** ⁴²⁶» (2). La commission des pathologies professionnelles a réduit les conditions de reconnaissance des troubles psychologiques en tant que maladies professionnelles. Cette facilité d'accès au CRRMP doit attirer plus de justiciable pour les demandes en reconnaissance des maladies professionnelles. Après analyse, je pense qu'il faut relativiser cette nouvelle. Tout d'abord, la détermination du taux IP des troubles psychologiques est confiée au médecin conseil. Sa formation est généraliste, un concours lui permet d'accéder au poste de médecin conseil à la sécurité sociale. Si on estime qu'il est difficile d'apprécier le stress post traumatique (ESPT), le contrôle réalisé par le médecin conseil sur les diagnostics qui ont été réalisés par ses confrères relève d'une gageure. Alors que pour sanctionner un médecin pour des actes contraires à la déontologie, il faut respecter certaines procédures longues et complexes. Pour le médecin conseil, la décision de renvoyer un salarié à son poste de travail est toute autant aisée qu'il ferait un diagnostic sur un trouble bipolaire dont il n'avait reçu aucune notion sur la pathologie. Bien sûr qu'il est médecin, mais tout autant, il faut que sa formation soit au-dessus des autres pour que sa compétence soit reconnue et que sa décision soit appréciée à sa juste valeur. On peut figer l'idée que le taux

⁴²⁵ Lettre-réseau / LR/DRP/1/2013 du groupe de travail de la commission des pathologies professionnelles du COCT.

⁴²⁶ Cour d'appel de Versailles du 15 janvier 2008 : « *Cependant la constitution de la chronologie de la dégradation des conditions de travail, croisée avec les certificats médicaux attestant tous de l'existence d'un tableau clinique de Burn-Out débouchent sur l'existence d'un **lien direct et essentiel** entre l'organisation du travail et la pathologie présentée par Madame X. »*

d'IP du salarié sera évalué par un généraliste (médecin conseil), ce qui signifie que le médecin traitant est aussi compétent pour évaluer la victime. Dans l'état actuel des choses, aucune garantie n'est donnée au salarié atteint de troubles psychologiques d'être évalué dans de bonne condition. Il est évident que cette étape peut poser un frein sérieux à la demande de la reconnaissance en tant que maladie professionnelle. Ensuite, les pathologies qui pourront réellement bénéficier de cette avancée ne sont que deux : la *dépression* et les troubles *anxieux généralisés* (TAG). Une « troisième pathologie » mérite d'être citée, **ESPT complexe**, en réalité, c'est un des nouveaux critères de reconnaissance du stress post traumatique que la commission a ajouté ; le DSM IV a donné un des critères de l'ESPT⁴²⁷, l'individu a vécu « un évènement grave », la commission a ajouté « plusieurs évènements répétés⁴²⁸ » peuvent conduire à un stress post traumatique. Ce stress post traumatique est qualifié par la commission de « complexe ». Les deux autres affections (dépression et TAG) n'ont pas bénéficié d'un traitement de faveur. Sachant que le stress post traumatique avait déjà été reconnu par la sécurité sociale dans sa circulaire du CNAMTS du 10 décembre 1999 relative aux traumatismes psychologiques. Même si, la circulaire 1999 cite le *syndrome du stress post traumatique* comme référence, elle ouvre aussi une large voie à d'autres victimes, dont « *les victimes de traumatismes psychologiques à la suite d'agressivité, incivilités répétées etc..* » à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. La lettre réseau du 4 janvier 2013 a amélioré la condition d'accès au CRRMP, mais le barrage du *médecin conseil* qui doit fixer le taux **IP prévisible** reste un obstacle à franchir pour le salarié. Avant la lettre réseau, la victime devait attendre la consolidation de sa lésion pour que le médecin conseil puisse établir le taux IP. Étant donné que la consolidation (stabilisation) pouvant être très longue, les demandes en reconnaissance peuvent être abandonnées par la victime. Alors que le travailleur souffre psychologiquement des méfaits du travail, il faut comprendre que chaque épreuve que le salarié doit surmonter est une souffrance supplémentaire. Depuis

⁴²⁷ ESPT (309.81), DSMIV TR, page 215, édition Masson, 2005 : Le sujet a vécu, a été témoin ou a été confronté à un évènement ou à des événements durant lesquels des individus ont pu mourir ou être très gravement blessés ou bien ont été menacé de mort ou de grave blessure ou bien durant lesquels son intégrité physique ou celle d'autrui a pu être menacée. La réaction du sujet à l'évènement s'est traduite par une peur intense, un sentiment d'impuissance ou d'horreur.

⁴²⁸ Par exemple : harcèlement.

le début des années 1990, la souffrance psychologique au travail a pris un intérêt croissant pour les pays de l'Union européenne. La France a pris part dans les études et les recherches sur les facteurs qui perturbent le psychisme des travailleurs. Depuis 2000, les gouvernements successifs ont défini que les risques psychosociaux et le stress au travail font partie des pathologies qui ont été élevées au rang prioritaire des risques à combattre.

2.4 – Les risques psychosociaux, une priorité de santé publique

Les RPS sont des risques qui ont été largement développés dans les chapitres antérieurs. Il ne reste pas moins que la santé publique est une nébuleuse qui reste énigmatique pour le profane. La définition du mot santé a été donnée par l'OMS (voir page 50) en 1946 : La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. Selon le Littré, la santé est l'état de celui qui est sain, qui se porte bien. Les épidémies (la peste) et l'épidémiologie (étude des facteurs qui agissent sur les maladies) sont des éléments qui ont contribué à la création de la santé publique. Mais qu'est-ce la santé publique ? Avant de définir cette notion ou cette institution, il faut rechercher son origine. Pour cette dernière, l'origine provient de la Société de médecine publique et d'hygiène professionnelle qui a été créée le 28 juin 1877 par le docteur Apollinaire Bouchardat⁴²⁹ sous le régime d'association, elle a changé de nom à plusieurs reprises jusqu'en 1992 où elle a pris le nom de Société française de santé publique ⁴³⁰(SFSP). La SFSP est une association de loi du 1^{er} juillet 1901 qui a été reconnue d'utilité publique en 1900, l'association⁴³¹ existe toujours et œuvre pour l'amélioration des prises en charge de la santé. Elle a permis de faire avancer deux domaines la santé publique qui la composent, à savoir, les déterminants physiques de l'homme et de son environnement, puis les actions qui vont permettre d'améliorer la santé d'une population donnée. Quant à la notion de santé publique, il n'existe pas de

⁴²⁹ A. Bouchardat : né 23 juillet 1809 - décès 7 avril 1886, médecin, pharmacien et hygiéniste.

⁴³⁰ Société de médecine publique et d'hygiène professionnelle (1877) ; Société de médecine publique et de génie sanitaire (1912) ; Société française d'hygiène, de médecine sociale et de génie sanitaire (1966) ; Société française de santé publique (1992).

⁴³¹ <http://www.sfsp.info>

consensus sur une seule définition, chaque pays a défini la sienne. Pour le Canada, la santé publique « est l'étude, d'une part, des déterminants physiques, psychosociaux et socioculturels de la santé de la population et, d'autre part, des actions en vue d'améliorer la santé de la population ». La définition qui a été donnée par l'OMS en 1988 est la suivante : « C'est un concept social et politique qui vise une amélioration de la santé, une plus grande longévité et un accroissement de la qualité de la vie de toutes les populations par le biais de la promotion et la santé, de la prévention des maladies ainsi que par d'autres interventions afférentes à la santé ». Pour atteindre cet objectif, l'OMS préconise d'appliquer neuf fonctions essentielles de santé publique :

1) Prévention, surveillance et contrôle de la maladie transmissibles et non transmissibles ; 2) Surveillance de la situation de la santé ; 3) Promotion au travail ; 4) Hygiène du travail ; 5) Protection de l'environnement ; 6) Législation et réglementation en santé publique ; 7) Gestion en santé publique ; 8) Services spécifiques en santé publique ; 9) Soins de santé pour les groupes vulnérables et populations à haut risque. Suite à ces différents éléments, on peut en conclure que la santé publique est une spécialité qui intéresse plusieurs domaines de compétences. On peut citer quelques-uns : le domaine médical, la sécurité, l'épidémiologie, le droit, la qualité, etc. L'objectif commun de ces spécialistes est de préserver la santé de la population (1) en analysant les déterminants de l'homme et de son environnement, (2) puis de dégager les facteurs de risques et enfin, (3) mettre en place des mesures pour supprimer les risques ou les protections nécessaires pour diminuer les effets. Lorsque, les atteints aux corps ne peuvent pas être évités les soins correspondant aux pathologies doivent être prescrits. Concernant les risques psychosociaux (RPS), la prévalence des psychopathologies inhérentes au travail est estimée par l'ANACT⁴³² qu'il y a près de 25% des travailleurs qui sont atteints de troubles psychologiques. L'étude qui a été réalisée par l'INRS en 2000 a montré qu'il y avait deux effets dus au stress, le premier concerne le nombre de suicides qui a été estimé à 300 - 400 suicides par an, le deuxième concerne les coûts qui sont générés par le stress et sont évalués à plus de 1,5 Mrds euros pour la France. Le constat des chiffres, issus

⁴³² ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

des études réalisées aux niveaux locaux et européen,⁴³³ a montré que leurs données sont comparables. Mais encore que les neuf fonctions essentielles définies par l'OMS semblent être remplies pour que les RPS soient considérés comme des pathologies qui doivent être reconnues comme des risques de santé publique. Il me paraît nécessaire avant de clôturer ce chapitre d'évoquer la loi du 15 février 1902 relative à la protection de la santé publique. Avant 1902, les bureaux municipaux d'hygiène avaient trois missions qui leur avaient été confiées : 1) la prévention au niveau de l'environnement et de la santé ; 2) la gestion des épidémies ; 3) l'épidémiologie. La loi du 15 février 1902 a apporté une nouveauté dans la gestion de « crises » et de la santé publique. Tout d'abord, les articles 4 et 5 de la loi prévoient que les médecins, les officiers de santé et les sages-femmes déclarent à l'autorité publique les maladies qu'ils ont constatées lors de l'exercice de leurs métiers. La liste des maladies est dressée par un décret pris sur le rapport du ministre, après avis de l'académie de médecine et du comité consultatif d'hygiène publique. Ensuite, le rôle de la gestion de la santé publique est géré par le maire de la commune. L'article 1 de la loi du 15 février 1902 dispose que le maire doit prendre toutes les précautions nécessaires afin de préserver la santé publique en informant et en prenant les mesures nécessaires pour faire cesser la propagation de l'épidémie, en désinfectant ou en détruisant les objets contaminés. Ensuite, il doit prescrire les gestes et les actions à faire pour ne pas propager l'épidémie, notamment, en ce qui concerne l'usage de l'eau potable et les évacuations des eaux usées. On peut en conclure que depuis la constatation de l'émergence des risques psychosociaux, chiffré en 2000, il faut compter une dizaine d'années pour que des mesures soient mises en œuvre pour pallier l'épidémie. Il faut aussi observer que l'efficacité des dispositions des lois est très faible par rapport à l'attente des travailleurs. Selon la sécurité sociale (lettre de réseau 2013), la CRRMP reconnaît une **dizaine** de « *burn-out* » par an. D'après les études qui ont été réalisées au niveau européennes et en France, 25% de salariés souffrent de stress en France, les 10 salariés qui souffrent de troubles psychologiques sévères dites « *burn-out* » représenteraient 25% des salariés ? Mathématiquement, la France ne

⁴³³ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail : 27% des travailleurs européens souffrent du stress.

compterait que 40 salariés ! Selon le délégué syndical de la CGT, Olivier Tompa, de la branche AT-MP, « les caisses rejettent quasi systématiquement les demandes d'indemnisation pour des pathologies en lien avec des RPS. » (Santé & Travail oct. 2013).

PARTIE II. — AGIR

Le travailleur qui est exposé aux RPS et au stress ne peut être abandonné à son sort. Il faut agir pour que la souffrance psychologique soit enrailée. L'action peut provenir d'une intervention d'une institution ou d'une mobilisation de l'ensemble des personnels susceptibles de leur porter assistance. La prévention⁴³⁴ est un des moyens utilisés pour éviter la dégradation de la souffrance psychologique au travail (**Titre I**). Lorsque les dommages ne peuvent pas être évités, l'évaluation de la souffrance morale et les procédures d'indemnisations doivent être mises en œuvre (**Titre II**).

⁴³⁴ La prévention fait partie des procédures qui ont été préconisées par l'OMS pour atteindre l'objectif de la santé mentale. Selon l'OMS, la santé mentale englobe la promotion du bien être, la prévention des troubles mentaux, le traitement et la réadaptation des personnes atteintes de ces troubles.

TITRE 1. – La prévention en tant que rempart contre la souffrance morale au travail

La souffrance morale est un trouble psychologique qui fait partie des actions prioritaires que le gouvernement avait prévu de mettre en place pour enrayer l'épidémie (2007-2012) ; elle a été intégrée dans le 2^e plan « Santé au Travail 2010-2014 ». Parallèlement, le lancement du plan de « Psychiatrie et Santé mentale 2011-2015 » vient renforcer les démarches engagées depuis une trentaine d'année sur ces problèmes « émergents ». Nous verrons qu'il existe *des moyens* pour combattre ces troubles (**Chapitre 1**) et la *mise en action de ces moyens* (**Chapitre 2**).

Chapitre 1. — Les moyens à la disposition des différents organes du travail pour prévenir

Comme toute matière que l'homme doit modeler à son image et rendre conforme à ses besoins, le travailleur a besoin des outils, c'est-à-dire, des moyens pour atteindre l'objectif qu'il s'était fixé. Mais dans sa quête, la survenance des accidents est fréquente. Afin d'éviter l'accident, la prévention est le moyen qui est préconisé par l'OMS et l'Union européenne (**section 1**). Dans le cadre de la recherche sur la souffrance morale au travail, il existe des institutions internes telles que les syndicats, le comité d'entreprise (CE) ou le comité d'hygiène de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) qui peuvent intervenir dans la prévention, l'employeur demeurant un partenaire privilégié (**section 2**). Il existe aussi des institutions extérieures à l'entreprise telles que les médecins, la Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou la sécurité sociale et l'ANACT qui peuvent intervenir (**section 3**). La responsabilité du gouvernement et des institutions européennes dans la prévention (**section 4**).

Section 1. — Le concept de la prévention

En France, le texte de référence sur la prévention est l'article L. 4121-2 du Code du travail, qui prévoit que « *L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de **prévention*** ». L'une des méthodes de prévention de référence qui est utilisée pour évaluer les risques est l'usage de la norme européenne EN 1050 et la série EN 292-x (1.2). Et l'autre est celle qui est mise en œuvre par l'OMS (1.1).

1.1. – La prévention comme moyen de préserver la vie selon l'OMS

La *prévention* est un concept qui existe depuis des siècles, il est un instrument utile pour parer contre les méfaits des maladies et les dommages que l'activité de l'homme ou de la nature peut générer. A cela, il ne faut pas la confondre avec la *précaution* qui ne répond pas à un même besoin face à un « *risque* ». Si on doit se placer sur le champ du statisticien, la précaution est une mesure qu'il faut prendre vis à vis d'un évènement qui peut arriver alors qu'on n'a pas une idée précise sur sa probabilité de survenance. L'homme a besoin de maîtriser son environnement ; lorsque des pathologies nouvelles apparaissent en présence d'un nouveau produit ou d'un service, il estime que la cause est ce nouveau produit. Dès lors, le principe de précaution⁴³⁵ est souvent mis en avant pour interdire la commercialisation ou l'interdiction de l'usage du produit ou service. On retrouve ce phénomène dans l'exemple des maïs transgéniques qui sont issus d'une manipulation génétique et rendus résistants à certains insectes tels que la *pyrale* et la *sésamie*. Pour démontrer la dangerosité des maïs transgéniques, le professeur Gilles-Eric Séralini a fait une étude de l'impact des OGM⁴³⁶ sur les rats et il conclut dans la revue « *Food and Chemical Toxicology*», en 2012, que les tumeurs cancéreuses que les rats ont contractées peuvent aussi arriver à l'homme. Même si des contestations sur la validité du protocole ont été soulevées par d'autres scientifiques, le produit comporte un risque sérieux pour son introduction ne soit pas autorisée. Pour la société qui commercialise le produit, il n'y a aucun risque à cultiver les maïs transgéniques. A cet effet, en août 2013 le gouvernement (les ministres Philippe Martin et Stéphane Le Foll) a mis un moratoire sur la mise en culture des maïs transgéniques en mettant en avant les risques pour l'environnement « *[..] afin de prévenir les risques environnementaux et économiques pour les autres cultures et l'apiculture.* ». Dans le cadre de la culture des OGM, la Cour de justice de l'union européenne

⁴³⁵ Dominique Viriot-Barrial, « La Cour de justice de la République et la santé », Les Tribunes de la santé 2007/1 (n° 14), p.70.

⁴³⁶ Organisme génétiquement modifié

s'est déjà prononcée dans l'affaire Monsanto⁴³⁷ le 8 septembre 2011. Dans cet arrêt, la Cour estime qu'un Etat de l'union européenne peut prendre des mesures conservatoires s'il justifie qu'il existe un risque : « *un Etat membre doit démontrer, outre l'urgence, l'existence d'une situation susceptible de présenter un risque important mettant en péril de façon manifeste la santé humaine, la santé animale ou l'environnement, et ce risque doit être constaté sur la base d'éléments nouveaux reposant sur des données scientifiques fiables* ». Dans le cas d'espèce, la Cour ne fonde pas sa décision sur le principe de précaution ; à savoir qu'en interne le Code de l'environnement dispose dans son point 1° de l'article L.110-1 que « *Le principe de précaution, selon lequel **l'absence de certitudes**, compte tenu des connaissances scientifiques et techniques du moment, ne doit pas retarder l'adoption de mesures effectives et proportionnées visant à prévenir un risque de dommages graves et irréversibles à l'environnement à un coût économiquement acceptable ;* ». Au niveau européen, la directive du 5 avril 2006 relative aux déchets dispose dans son point 1 point 3. de l'article 9 que toute entreprise qui veut mettre des produits sur le marché doit demander des autorisations en mettant en œuvre « *les précautions à prendre en matière de sécurité* ». Les litiges⁴³⁸ en la matière sont nombreux. Pour distinguer la *précaution* de la *prévention*, pour le premier il n'existe pas d'études scientifiques reproductibles qui permettent d'affirmer qu'il y a une probabilité que les dommages peuvent survenir ; tandis que pour le second, il existe des études qui affirment que la probabilité de la survenance de l'évènement est réelle. On peut même ajouter que lorsqu'il y a dommage, la prévention ne sert plus ; on se retrouve alors dans le domaine de la réparation. Il existe donc une gradation des risques et de ses effets qui est représentée par le triptyque : précaution, prévention, réparation. Si la précaution est une option de « luxe » qui est utilisée pour prévenir des menaces (avant que cela arrive), la prévention est la méthode la plus pratiquée dans le domaine de la santé publique. La pratique préventive reçoit de la part des institutions une forte adhésion pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs. La Constitution du 22 juillet 1946 de l'OMS a fixé un

⁴³⁷ SAS et autres, 8 septembre 2011, Aff. C-58/10 à C-68/10.

⁴³⁸ Aff.C-405/1992 du 24 novembre 1993, établissement Mondiet ; Aff.C-419/97 du 15 juin 2000, Arco Chemie Nederland ; Aff. C-6/99 du 21 mars 2000, Green Peace France : organisme génétiquement modifié.

objectif universel ; sur le fondement de l'article 1^{er} l'OMS s'est donnée la mission d'amener les pays membres à œuvrer pour la santé de la population : « *le but de l'organisation mondiale de la santé est d'amener tous les peuples au niveau de santé le plus élevé possible.* ». Pour obtenir cet objectif, elle coopère avec d'autres institutions spécialisées pour faire adopter les mesures visant à prévenir les dommages dus aux accidents. Dès 1988, l'OMS a émis un rapport sur les troubles mentaux, neurologiques et psychosociaux, pour que la première phase (la prévention primaire) de la prise en charge de ces troubles puissent être activée le plutôt possible avant l'apparition de la lésion. Si le concept de prévention est découpé temporellement par l'OMS en **trois phases**, d'autres types de procédés peuvent être utilisés pour atteindre l'objectif. On retrouve parfois des concepts de préventions à **quatre phases** : *phase d'adaptation ou pre-primaire (le bien-être), phase primaire, phase secondaire et phase tertiaire*, ou encore, phase primaire, phase secondaire, phase tertiaire et phase quaternaire (soins palliatifs). Mais pour l'instant, restons sur les trois phases de l'OMS, c'est-à-dire autour des moments où l'accident ou la maladie se déclare. Pour structurer la prévention de manière efficace, l'OMS l'a divisé en trois parties : la prévention **primaire**, la prévention **secondaire** et la prévention **tertiaire**. La majorité des auteurs attribue à l'OMS ce concept, en réalité, la première publication a été faite par deux professeurs, H. Leavell⁴³⁹ et G. Clark, l'un de l'Université de Harvard, l'autre de Columbia, dans les années 1940. Il n'est pas étonnant que l'OMS se soit approprié le concept étant donné que le professeur Leavell⁴⁴⁰ était un des experts de la santé publique à l'OMS en 1953. Par ailleurs, il participait à l'élaboration des méthodes pour l'OMS pour mettre en place la « protection sanitaire » en milieu rural. Nous allons aborder ces différentes phases et en expliquer leur contenu. Sur le fondement de l'article 79 de la loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades, la prévention est considérée comme une double action qui tente d'abord à éviter la menace, tout en guidant l'individu ou le groupement d'individus dans son comportement face à la menace : « La politique de prévention a pour but d'améliorer l'état de santé de

⁴³⁹ Professeur à Harvard University school of public health, expert dans le domaine de la santé publique à l'OMS

⁴⁴⁰ « Méthode à appliquer pour l'élaboration d'un programme coordonné d'action sanitaire dans les zones rurales », deuxième rapport du comité d'experts de l'administration de santé publique, Genève, 21-26 sept. 1953.

la population en **évitant** l'apparition, le développement ou l'aggravation des maladies ou accidents et en **favorisant** les comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire le risque de maladie et d'accident. A travers la promotion de la santé, cette politique donne à chacun les moyens de protéger et d'améliorer sa propre santé. ». L'article 79 reprend exactement le concept de l'OMS : éviter l'apparition (*primaire*) ; éviter le développement (*secondaire*) ; éviter l'aggravation (*tertiaire*). Selon l'OMS, la priorité des préventions doit être donnée à la prévention **primaire**, car elle évite la survenance de la maladie ou de l'accident ; elle correspond aussi à l'adage « *mieux vaut prévenir que guérir* » (Hippocrate). Selon les études réalisées par l'OMS, la prévention primaire est celle où le coût est moindre. De même, les juges⁴⁴¹ de la cour de cassation ont une préférence pour la phase primaire, parce qu'en premier lieu, elle correspond à une démarche de bonne foi : éviter l'accident ou l'apparition de la maladie. Et, qu'en second lieu, elle est définie comme **toute action** ou **toute mesure** qui permette d'éviter l'apparition de l'accident ou de la maladie. Quant à la prévention **secondaire**, elle est la conséquence du défaut ou de l'inefficacité de la prévention primaire, ce défaut se traduit par une absence de l'évaluation des risques ou une évaluation « non sérieuse ». Elle est activée juste après la survenance de l'accident et doit être **considéré comme un manquement aux obligations de sécurité de résultat**. La plupart des entreprises⁴⁴² mettent en place des systèmes d'écoutes (numéro vert) qui sont tenus par des sociétés externes, dont la nature et les compétences ne sont pas toujours connues. Les juges ont jugé⁴⁴³ et l'INRS⁴⁴⁴ a informé que ce type de service ne répond pas à l'obligation prévue par la loi du 31 décembre 1991. Pourquoi la mise en place d'un système d'appel anonyme n'est-elle pas conforme à la loi ? L'objectif de la prévention tertiaire est de maintenir la maladie stable pour qu'elle ne s'aggrave pas ou, tant se peut, tenter de faire diminuer les troubles psychologiques. De ce fait, les cellules d'écoutes

⁴⁴¹ Cassation sociale n° 13-26321 du 5 mars 2015, FNAC relais.

⁴⁴² Caisse d'épargne Rhône Alpes vs CHSCT, TGI de Lyon, 4 septembre 2012.

⁴⁴³ Cassation sociale n° 13-26321 du 5 mars 2015, FNAC relais.

⁴⁴⁴ Cellule d'écoute = prévention tertiaire, document ed6070 de l'INRS, page 12.

sont des préventions tertiaires et ne répondent pas aux dispositions de la loi 1991 qui réclament la prévention primaire.

Tableau : Schéma d'une organisation d'une prévention par l'approche de la maladie.

Pre-primaire Leavell &Clark	Primaire Leavell &Clark Intrinsèque Directive 2006/42/CE	Secondaire Leavell &Clark	Tertiaire Leavell &Clark	Quaternaire OMS
Promotion de la santé pour atteindre le bien-être.	Identifier/ Evaluer les risques	Eviter les récurrences / dépistages	Eviter les complications	Soins palliatifs

L'objectif de l'OMS comme celui de tout être humain est de prolonger la vie le plus longtemps possible et dans de bonnes conditions. Le travail ne doit pas être le lieu de souffrance mais un lieu où on peut se réaliser. Chaque activité de l'homme est susceptible de générer des risques et le travail ne fait pas exception. Pour parer aux maladies et épidémies qui ont causé des ravages dans le monde, la prévention est devenue un principe. L'occasion est donnée à l'économie et au politique de veiller sur la sécurité et la santé des travailleurs. La prévention de la santé mentale peut être vue sous l'angle de la sécurité au travail. Elle a un lien fort avec l'expression de risque que nous verrons un peu plus loin dans cette section. Le monde de l'industrie a aussi accaparé la prévention des risques dans l'objectif d'éviter les accidents, par l'établissement des normes et des standards.

1.2. – La conception de la prévention des risques par la méthode des standards internationaux

Les dispositions de la loi du 31 décembre 1991 sur la prévention des risques professionnels sont issues de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989. La directive a institué l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, elle a permis la création des **directives particulières**, notamment, les directives sur la rémunération, les directives sur les prescriptions minimales sur les risques. Pour compléter la protection des travailleurs au travail, la directive machine n°89/392/CEE⁴⁴⁵ du 14 juin 89 a introduit des préventions des risques liés à l'usage de machines. Cette directive a été prise pour faciliter la circulation des machines dans l'Union européenne ; elle s'applique aux fabricants, aux composants de sécurité de la machine, aux distributeurs et aux utilisateurs, donc, au travailleur. En réalité, la loi du 31 décembre 1991 est issue des directives 89/391 (directive sociale) et 89/392 (directive économique). Les normes de sécurité qui sont prévues par la directive machine sont applicables pour la mise en œuvre des principes généraux de préventions des risques professionnels. Pour que la santé et la sécurité des travailleurs soient assurées, l'employeur doit montrer que « **les exigences essentielles de sécurité et de santé** » ont été respectées. Revenons aux dispositions de l'article L. 4121-2 du Code du travail, l'ensemble des mesures qui sont prescrits sont au nombre de neuf : **1) éviter les risques** ; mais qu'est-ce qu'un risque ? Le mot est si commun qu'on a l'impression que son sens ne peut que nous être révélé. Afin de ne pas tomber dans un abîme profond de recherche étymologique qui n'en finirait pas, tentons de trouver les définitions dans le monde des standards et des normes. Selon la définition de la norme EN 292-1⁴⁴⁶ sur la sécurité des machines, le **risque** est la combinaison de la **probabilité** et de la **gravité** d'une lésion ou

⁴⁴⁵ En 2007 le Conseil d'administration de l'eurogip a adopté, à l'unanimité, le maintien de la Branche AT-MP dans leur participation à l'élaboration des normes, http://www.eurogip.fr/_normabase/docs/Kan_nouvelle_directive_machines_FR_2008.pdf

⁴⁴⁶ NF EN 292-1 : Sécurité des machines, notions fondamentales, principes généraux de conception : Partie 1, terminologie de base, méthodologie.

NF EN 292-2 : Sécurité des machines, notions fondamentales, principes généraux de conception : Partie 2, Principes et spécifications techniques.

d'une atteinte à la santé pouvant survenir dans une **situation dangereuse**. Dans cette expression, le législateur estime que lorsqu'il y a un danger avéré⁴⁴⁷ (*risque* : probabilité d'une survenance de la menace) comme cela a été précisé dans l'arrêt *FNAC relais du 5 mars 2015*, la Cour a jugé « qu'ils n'ont pas rapporté la preuve que la réorganisation (de la Fnac relais) a généré des risques psycho-sociaux déjà caractérisés ou **avérés** », il faut alors que l'employeur mette tout en œuvre pour l'éviter, s'il existe une probabilité. Cette expression fait partie de la définition de la prévention primaire. Dans le cas d'espèce, le juge estime que le danger existe s'il y a déjà eu un cas dans l'entreprise ou s'il existe une probabilité de la survenance des RPS. La réponse est dans la déclaration des parties : les tâches des postes qui seront supprimées seront transférées aux autres salariés. L'effet d'un tel transfert est la surcharge du travail et les surmenages qu'il engendre ; ce phénomène est appelé par Karasek le « **job strain** ». Sur le point **2) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités** : Dans certains métiers, il n'est pas possible de supprimer les risques. L'exemple des laveurs de vitres spécialisés dans les travaux en hauteur montre la difficulté de supprimer les risques de « chutes de hauteur ». Dans ce cas, il faut évaluer les risques qui sont inhérents au métier. Sur ce point 2), il faut identifier les différentes typologies de risques que j'appelle « le risque **principal** et le risque **résiduel** ». Le premier correspond à un risque identifié qu'il est possible d'éviter, le second correspond à un risque qui ne peut être évité. Sur le point **3) Combattre les risques à la source**⁴⁴⁸ : si l'origine de la disposition provient de la directive « machine », l'application de l'organisation du travail est un exemple réussi de la transposition des normes de l'industrie. Lors de la mise en place d'une restructuration ou d'une réorganisation d'un service, il faut rechercher les risques qui peuvent émerger. La recherche des risques peut être faite en mettant en scène la situation de travail ou en simulant les tâches du poste de travail. Le résultat de l'observation pourra être analysé par l'ensemble des responsables de secteurs impliqués et les partenaires sociaux. L'inventaire des risques (*principaux* et *résiduels*) permettra de dégager une liste de dangers et de phénomènes

⁴⁴⁷ Avéré = probabilité => preuve vérifiée non contestée.

⁴⁴⁸ Loi n°76-1106 du 06 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail.

dangereux qui pourront causer des lésions physiques ou mentales. Sur le point 4) **il faut adapter le travail à l'homme** : l'adaptation doit prendre en compte l'état de santé du travailleur lorsqu'il n'a pas toutes ses capacités (physique et/ou mentale) ; lorsqu'il est en bonne santé, il faut adapter le travail par rapport à ses caractéristiques physiques, intellectuelles et âge. Par exemple, l'employeur ne doit pas confier une tâche à une personne de petite taille si le poste requiert une personne de grande taille, sans qu'un aménagement adéquat lui soit organisé. De même, il faut comprendre que l'aménagement d'un poste de travail qui risque de nuire à la santé n'est pas conforme à la disposition prévue par le point 4° de l'article L. 4121-2 du code du travail. Mais encore, accroître la quantité de travail en modifiant le paramètre du travailleur par la fréquence ou en temps est de nature à nuire à sa santé et à sa sécurité. Sur le point 5) **tenir compte de l'état d'évolution de la technique** : l'informatique a envahi les entreprises dans l'optique d'augmenter la productivité et faciliter le travail, ce progrès technique a une contrepartie : les changements des versions des logiciels et les changements des interfaces génèrent du stress. Des informations, des formations, voire des participations aux changements des logiciels ou progiciels doivent être prévues. La conception des logiciels doit correspondre au travail attendu ; les défauts excessifs des logiciels sont de nature à provoquer le stress, un état d'irritabilité et les RPS. La technologie informatique et télémétrique permet aussi de quantifier le paramètre travailleur ; le sentiment d'être espionné constamment peut émerger et provoquer les troubles psychologiques et/ou de stress. Sur le point 6) **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux** : les produits de nettoyages sont pour la plupart très corrosifs pour la peau et pour la santé. L'usage d'un produit alternatif et moins dangereux pour l'homme doit être utilisé. Donc, à chaque fois, qu'une solution alternative et moins dangereuse existe, elle doit être préconisée. Pour le point 7) **il est prévu que la prévention soit intégrée, de manière cohérente**, à tous les niveaux de l'organisation de l'entreprise et du travail, à savoir : **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**. Lorsqu'une

restructuration ou une réorganisation d'une entreprise ou d'un service est planifiée, elle doit intégrer obligatoirement la prévention des risques dans ses processus. Pour le point 8) Alors que les risques principaux ont été identifiés, ***il persiste des risques résiduels***. Par exemple dans la construction, la mise en œuvre des échafaudages est courante ; pour protéger les ouvriers qui travaillent sur ces plateformes, des barrières sont installées pour éviter les « chutes de hauteur ». Dans le cas où le salarié circule sur la plateforme, des harnais individuels doivent être fournis en complément des barrières. Cette méthode d'organisation du travail répond aux principes généraux de préventions (article L. 4221-2 du Code du travail) qui donnent la priorité à la protection collective (la barrière), par rapport à la protection individuelle qui est le harnais de protection.

Pour le point 9) ***donner les instructions appropriées aux travailleurs*** : s'il existe des préventions dans l'entreprise, la communication (par internet, par affichage, par communication directe, par des formations, etc.) doit être faite pour que les travailleurs soient informés des risques qu'ils peuvent encourir lorsqu'ils travaillent sur certains postes. Pour faire le lien entre les principes généraux de préventions de l'article L. 4121-2 du code du travail et la méthode utilisée par l'OMS pour la mise en œuvre de la prévention des risques, il faut analyser les obligations qui ont été prévues dans l'article L. 4121-2 du code du travail et rechercher les correspondances qui peuvent exister. On s'aperçoit que dans le concept de l'OMS, les principes généraux de prévention sont classés dans la prévention primaire ; c'est-à-dire, il faut que les principes généraux soient mis en œuvre avant que l'accident ou la maladie ne survienne. Toute mesure prise par l'employeur qui ne répond pas à la prévention primaire doit être considérée comme une faute si un accident ou une maladie s'est révélé. L'ordre des dispositions de prévention qui a été établi par l'article L. 4121-2 du code du travail n'est pas le plus optimisé, car dans la méthode de prévention, les risques à la source doivent être traités avant les autres. Pour traduire, les différentes étapes des principes généraux de prévention par les méthodes qui sont prescrites par les normes internationales, il faut d'abord avoir un même référentiel de vocabulaire. C'est ce que je vais m'attacher à faire en utilisant le plus possible le vocabulaire issu des normes internationales. Notamment, ceux qui sont contenus

dans les normes NF EN 292-1 et NF EN 292-2 et NF EN 1050⁴⁴⁹. La loi 1991 est axée sur la prévention des risques, elle aurait pu s'aligner sur la prévention des accidents du travail ou des maladies. Pour pouvoir **apprécier les risques**, deux étapes essentielles doivent être appliquées : l'**Analyse** des risques et l'**évaluation** des risques.

Tableau : Liste de vocabulaires fondamentaux sur les risques

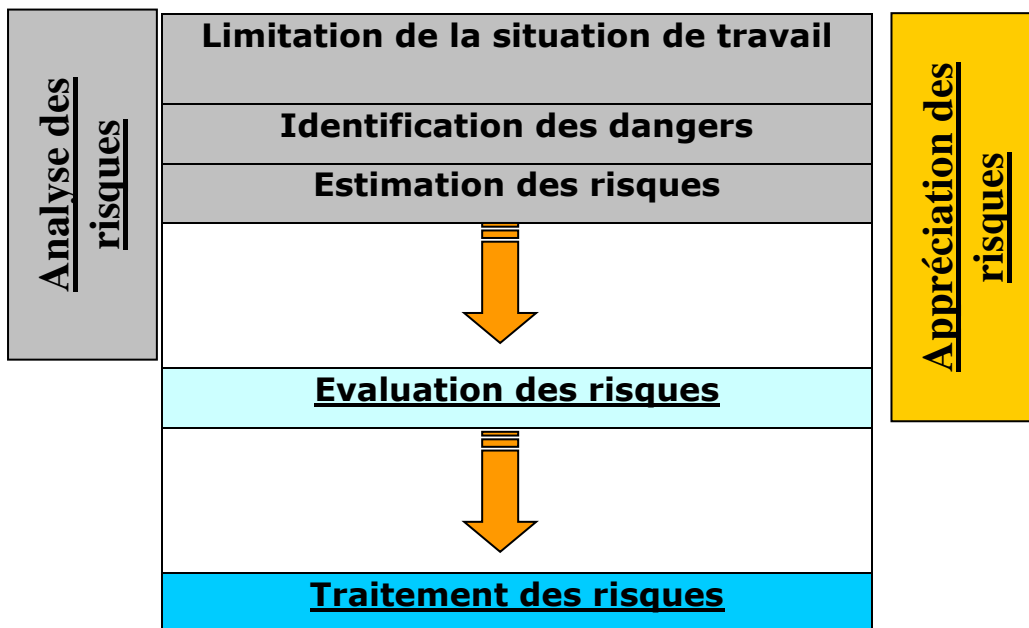
Terme	Définition
Risque	Combinaison de la probabilité et de la gravité d'une lésion ou d'une atteinte à la santé pouvant survenir dans une situation dangereuse.
Risque principal	C'est le risque qui existe sans qu'aucune mesure n'ait été réalisée sur la situation de travail
Risque résiduel	C'est le risque qui est présent après que le risque principal ait été supprimé ou réduit.
Estimation du risque	Estimation globale de la probabilité et de la gravité d'une lésion ou une atteinte à la santé pouvant survenir dans une situation dangereuse, en vue de sélectionner des mesures de sécurité appropriées.
Probabilité	Mesure de la possibilité d'occurrence exprimée par un chiffre entre 0 et 1 indiquant une possibilité et 1 une certitude.
Gravité	Estimation selon la ou les lésions : mineur, léger, grave, très grave.
danger	Source de dommage potentiel.
Situation dangereuse	Toute situation dans laquelle une ou plusieurs personnes sont exposées à un ou plusieurs dangers.
Événement dangereux	Événement susceptible de causer un dommage.
Phénomène dangereux	Cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé
Dommage	Lésion physique ou atteinte à la santé ou aux biens.
Analyse des risques	Processus mis en œuvre pour comprendre la nature d'un risque et pour déterminer le niveau de risque (Iso 73 : 2009).
Exposition	Degré auquel un organisme et/ou une partie prenante sont soumis à un évènement

⁴⁴⁹ NF EN 1050 : Sécurité des machines, les principes pour l'appréciation de risque.

1.2.1 La délimitation de la situation de travail

La santé et la sécurité des travailleurs sont des enjeux de santé publique, toutes les mesures doivent être mises en œuvre pour préserver la santé et la sécurité.

Schéma respectant la prévention primaire



Dans la prévention des risques psychosociaux, peu d'entreprises agissent en amont ; dans la majorité des cas, les accidents graves sont des événements qui déclenchent des évaluations des risques. Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation pour la santé et la sécurité des travailleurs pris en application de la loi du 31 décembre 1991 a prescrit les règles pour la mise en œuvre du Document Unique. Pour préciser les différentes dispositions de la loi et du règlement et, faciliter son application sur la prévention des risques, la circulaire DRT du 18 avril 2002 a été établie. La circulaire doit être comprise comme un guide et une interprétation des textes par les ministères dont la rigueur et la rédaction doivent être sans faille. Selon la circulaire, l'évaluation est définie par (1) l'identification des dangers et par (2) l'analyse des risques. Dans le schéma proposé par le ministère, l'analyse des

risques est confondue avec l'évaluation et avec l'estimation des risques. Ces trois éléments sont différents, c'est pourquoi le processus qui a été proposé par la Direction des relations du travail ne suit pas le processus prévu par les normes internationales. Pour démontrer que le schéma proposé par la circulaire manque de clarté, je vais expliquer les différentes phases du processus par un schéma explicatif. Les différentes phases du schéma de la prévention des risques comportent la phase « **situation de travail** ». Le législateur a préféré utiliser l'expression « unité de travail » pour encadrer la zone d'inventaire des risques. Il n'a pas donné de définition à « **l'unité de travail** », *cet élément est nécessaire pour encadrer l'espace de recherche des dangers pour l'inventaire des risques.* L'ANACT n'a pas non plus trouvé une définition à l'expression ; selon cet organisme, « *Le découpage des unités de travail se réalise avec les acteurs de l'entreprise (Direction, membres du CHCT ou DP, l'encadrement), il ne peut pas être fait a priori, car il est indispensable que les salariés reconnaissent qu'ils appartiennent au même groupe d'exposition.* »⁴⁵⁰. Quant à l'INRS, il utilise l'expression « situation de travail » pour analyser les risques. Les deux expressions ne peuvent pas être confondues juridiquement, et selon l'ANACT et la circulaire 2002, *l'unité de travail* peut être définie comme un poste de travail ou une entreprise complète. La stratégie juridique du législateur de ne pas limiter le champ d'application précis des textes mène à une insécurité juridique, puisqu'elle va dépendre des juges. Pour éviter les interprétations, il faut bien cerner l'espace de recherches des dangers qui sera réalisé ; j'utiliserai l'expression « situation de travail » qui comporte quatre éléments qui la définissent ; à savoir : l'Individu, la Tâche, le Matériel, le Milieu : **ITAMAMI**. Les dangers qui doivent être identifiés sont limités par les quatre critères qui sont composés chacun des propriétés qui lui sont propre :

Individu : l'âge, sexe, taille, capacité physique, capacité intellectuelle, etc. ;

Tâche : travail prescrit (ce qui a été demandé de faire), travail réel (ce qui a été fait, travail à la chaîne, travail avec un ordinateur, etc. ; **Matériel** : Ordinateur, dictaphone, souris, clavier, tablette, téléphone, papier, tondeuse, etc. ; **Milieu** :

Ambiance humide, chaude, froide, hyperbare, etc. ; La situation de travail d'une

⁴⁵⁰ http://www.anact.fr/web/actualite/essentiel?p_thingIdToShow=18595560

secrétaire qui travaille devant un ordinateur qu'elle ne connaît pas est un exemple qui décrit une situation de travail. *L'individu* a la propriété d'être une femme, majeure, sans formation sur le logiciel de l'ordinateur ; *La tâche* est la saisie des données sur l'ordinateur à l'aide d'un clavier et une souris ; *Matériel* : Ordinateur, un clavier, une souris, une feuille, un stylo ; *Milieu* : bureau, une chaise, une table, température ambiante (20°C), être seule ;

A l'aide de ces quatre éléments je peux lister les dangers qui peuvent survenir, par exemple, dans le cas d'une entreprise qui vient d'embaucher une secrétaire intérimaire pour remplacer une personne en maladie : le **stress** peut survenir, parce que la secrétaire ne connaît pas le logiciel ; elle est seule devant ses problèmes. Les observations et les enquêtes par les échanges avec l'individu vont apporter des informations sur les risques que court la secrétaire, mais aussi des dangers intrinsèques à la tâche. Alors qu'il est difficile de trouver une définition donnée par le décret du 5 novembre 2001 et de la circulaire 18 avril 2002 concernant « **l'unité de travail** », l'expression « **situation de travail** » est stable dans sa définition, apporte un gain de temps dans l'analyse des risques et ne compromet pas l'objectif de la loi, car il n'est pas nécessaire de solliciter les partenaires sociaux pour définir ce qu'est une « *unité de travail* » au sens de l'article 1^{er} du décret du 5 novembre 2001. Toutefois, l'expression « **unité de travail** » pourrait convenir à la nouvelle conception de vue, de la recherche de la souffrance morale au travail par la méthode dite en « entonnoir⁴⁵¹ ». Dans cette conception plusieurs établissements peuvent être une « unité de travail ».

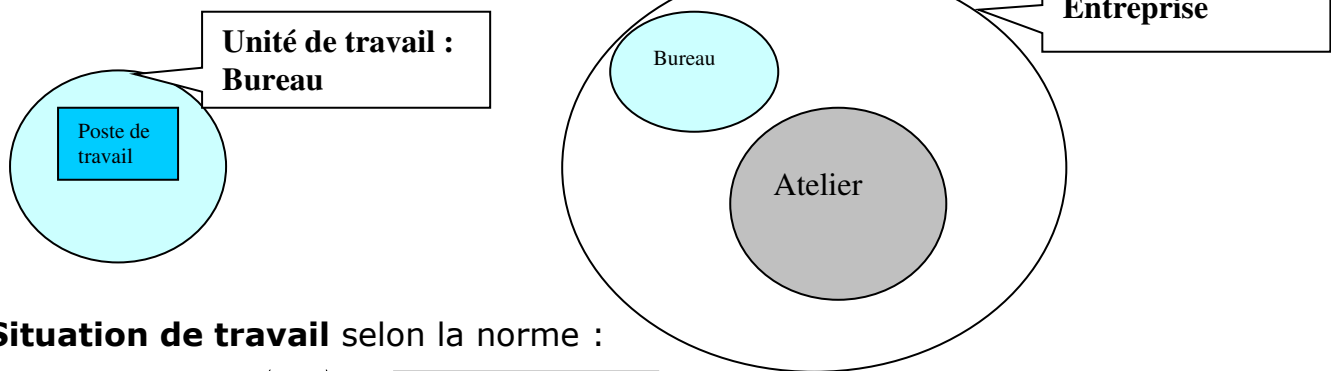
Une entreprise peut être composée de plusieurs « **situations de travail** » ou un ensemble de situations de travail. La loi ne prévoit pas une exception pour une « *situation de travail* » dans l'évaluation des risques. Le fait de prendre la « situation de travail » comme une unité d'analyse des risques professionnels ne compromet pas l'objectif de la loi. Pour simplifier la compréhension des liens qui peuvent avoir entre les éléments **ITAMAMI**, on peut rassembler leurs interactions dans un tableau afin de mieux les visualiser.

⁴⁵¹ Voir chapitre 1 du Titre 2 de la Partie 2.

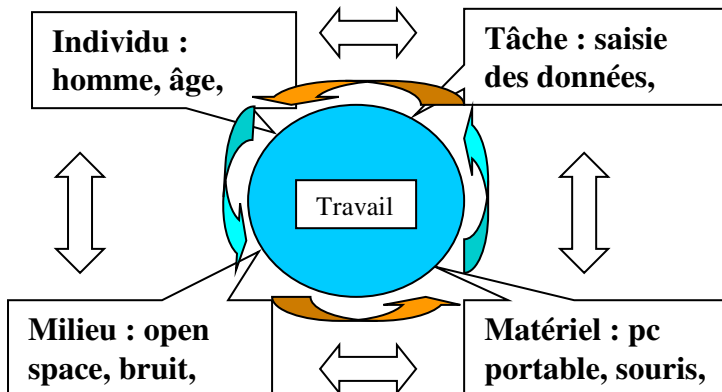
Tableau : processus situation du travail

Phase 1 : Analyse de l'activité	Analyse du travail prescrit	Les gestes à faire, la procédure à suivre
	Analyse du travail réel	Les gestes réalisés pour exécuter la tâche
	Analyse de la différence réel-prescrit	Liste des écarts entre les deux.
Phase 2 : Analyse des déterminants qui peuvent causer les rps	Individu - Individu	Dénigrement, violence, ..
	Individu - Tache	Répétitif, monotone, ..
	Individu - Matériel	Inadapté physiquement, intellect.,..
	Individu - Milieu	Explosif, hyperbare,
	Individu - Organisation	Désorganisation ou inefficacité
Phase 3 : Analyse des relations pathogènes	Individu - Individu	Les sources des rps ou dangers
	Individu - Tache	Les sources des rps ou dangers
	Individu - Matériel	Les sources des rps ou dangers
	Individu - Milieu	Les sources des rps ou dangers
	Individu - Organisation	Les sources des rps ou dangers
	Tâche - Matériel	Les sources des rps ou dangers
	Tâche - Milieu	Les sources des rps ou dangers
	Tâche - Organisation	Les sources des rps ou dangers
	Matériel - Milieu	Les sources des rps ou dangers
	Matériel - Organisation	Les sources des rps ou dangers
	Milieu - Organisation	Les sources des rps ou dangers

Unité de travail selon la loi 1991:



Situation de travail selon la norme :



Après que la « situation de travail » a été définie, la liste des dangers peut être dressée.

1.2.2 Identification des dangers ou des phénomènes dangereux

Les dangers sont pour la plupart déterminés par les normes internationales ; les normes EN 1050 et EN ISO 12100⁴⁵² spécifient les méthodes d'analyse et d'évaluation des risques. Les dangers et les phénomènes dangereux sont classés par types : les dangers de nature intrinsèque, les dangers graves résultat d'une association de dangers mineurs, phénomène dangereux résultat d'une réorganisation d'un service ou une production. L'analyse de la situation du travail fait ressortir les dangers qui existent. Il semble toutefois intéressant de citer un exemple des survenances des RPS issues d'une technique organisationnelle que l'ANACT a révélée dans son étude sur le « flux tendu » ; elle constate, par ailleurs, que la gestion en « flux tendu » s'accompagne d'une nouvelle façon d'organiser. Elle se traduit par la mise en place du « travail en équipe » qui est

⁴⁵² Mandat donné par Commission Européenne et l'Association Européenne de Libre Échange issu de la directive 98/37/CE.

caractérisé par quatre structures : la responsabilité collective du groupe ; la polyvalence ; l'autogestion ; le *teamleader*. Dans ce type de fonctionnement, les instructions ne viennent plus de la hiérarchie mais du client. Par ailleurs, le collègue doit être considéré comme un client à part entière : « *Le groupe est alors responsable collectivement de l'atteinte des résultats, mais celui-ci ne dépend plus d'une prescription émanant d'une source hiérarchique formelle. Le risque existe d'organiser une pression des pairs sur chaque membre du collectif qui peut revêtir des formes plus ou moins brutales, les moins productifs pouvant subir des pressions, voire être écartés du collectif.* »⁴⁵³. On peut raisonnablement affirmer que, lors d'une présence d'une organisation de travail particulière, tel que le processus de **flux tendu**, il existe un risque : « Une étude de *Askenazy (2002)*, qui avance la notion de *néo-Stakhanovisme* montre, au niveau d'une branche, que ces méthodes ont pu induire une augmentation de 30% des accidents du travail et des maladies professionnelles aux USA »⁴⁵⁴. Pour détecter le maximum de risques, j'ai qualifié quatre groupes de risques : (1) les risques intrinsèques tels que les harcèlements, les violences, etc. (2) les risques provenant des instituts internationaux [listes annexées aux normes ISO (coupures, brûlures), études de Karasek et de Sigriest (tension au travail), etc.], (3) les études nationales de l'INSEE, DARES, INVES, ANACT, ARACT, INRS, etc., (4) les résultats des études basant sur le tableau de *situation de travail*. Les méthodes utilisées pour cette dernière rassemblent plusieurs types de travaux : rassemblement des différents rapports (les accords et conventions, les notes de services, les procès-verbaux des réunions, document unique, registre des accidents du travail et de maladies, liste des absentéismes, rapport annuel du médecin du travail), enquêtes auprès des syndicats, des délégués, des membres du CE, entretiens face à face, entretiens en groupe. Les études des documents et les enquêtes vont permettre de faire un état des lieux des accidents, des lésions, les réorganisations si elles existent, les demandes des délégués et les réponses de l'employeur, les plans d'actions, les plans de préventions et de suivis ; les rapprochements des déterminants du tableau de *situation de travail* et les études

⁴⁵³ Fiche pratique, Flux tendu, ANACT, 2007, page 5, <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/304329.PDF>

⁴⁵⁴ Fiche pratique, Flux tendu, ANACT, 2007, page 7.

épidémiologiques permettent d'identifier les risques. L'établissement de ces risques autorise la mise en place de l'estimation des risques dans le processus suivant.

1.2.3 L'estimation des risques

Estimer les risques est la méthode qui classifie les gravités des risques selon leur importance. Suivant la définition de la norme EN 1050, le **risque** est une combinaison de la **probabilité** et de la **gravité**. La variable *gravité* n'existe que s'il y a un danger, c'est-à-dire qu'elle est conditionnée à l'existence d'une probabilité qu'un danger survienne. Dans l'affaire « Fnac 2012⁴⁵⁵ » le juge estime que le CHSCT n'a pas apporté la preuve qu'il y a des risques psychosociaux « *la cour d'appel a pu en déduire que ces derniers ne démontrent pas que la réorganisation de l'entreprise dans le cadre du projet « Fnac 2012 » entraîne des risques psychosociaux **caractérisés** ou **avérés*** ». Curieusement, dans cette affaire, la Cour d'appel a renversé la charge de la preuve en demandant aux appelants (CHSCT et syndicats) de prouver qu'il y avait des RPS. On peut en déduire que l'analyse des risques professionnels est au cœur de la preuve sur les risques psychologiques, le manquement à cette obligation engage la responsabilité de l'employeur. Les critères qui sont dégagés par cet arrêt donnent deux conditions « caractérisées ou avérées », qui sont considérées comme preuve pour la Cour. Mais en probabilité, les termes « caractérisé » et « avéré » s'expriment par la valeur « 1 » pour la certitude, c'est-à-dire l'équivalent en droit du terme « caractérisé » et entre]0;1[pour le terme « avéré », et, la valeur « 0 » représente l'absence de risque. On rencontre parfois le terme *fréquence* à la place de la probabilité. Même s'il ne faut pas confondre la fréquence et la probabilité, la fréquence est le nombre de survenances de la maladie ou de troubles déterminés, à **posteriori**, de l'occurrence telle que le « surmenage⁴⁵⁶ ou *burn-out* » ; lorsqu'on répète (nombreuse fois) l'expérience plusieurs fois, le

⁴⁵⁵ Cassation sociale, 13-26321, du 5 mars 2015.

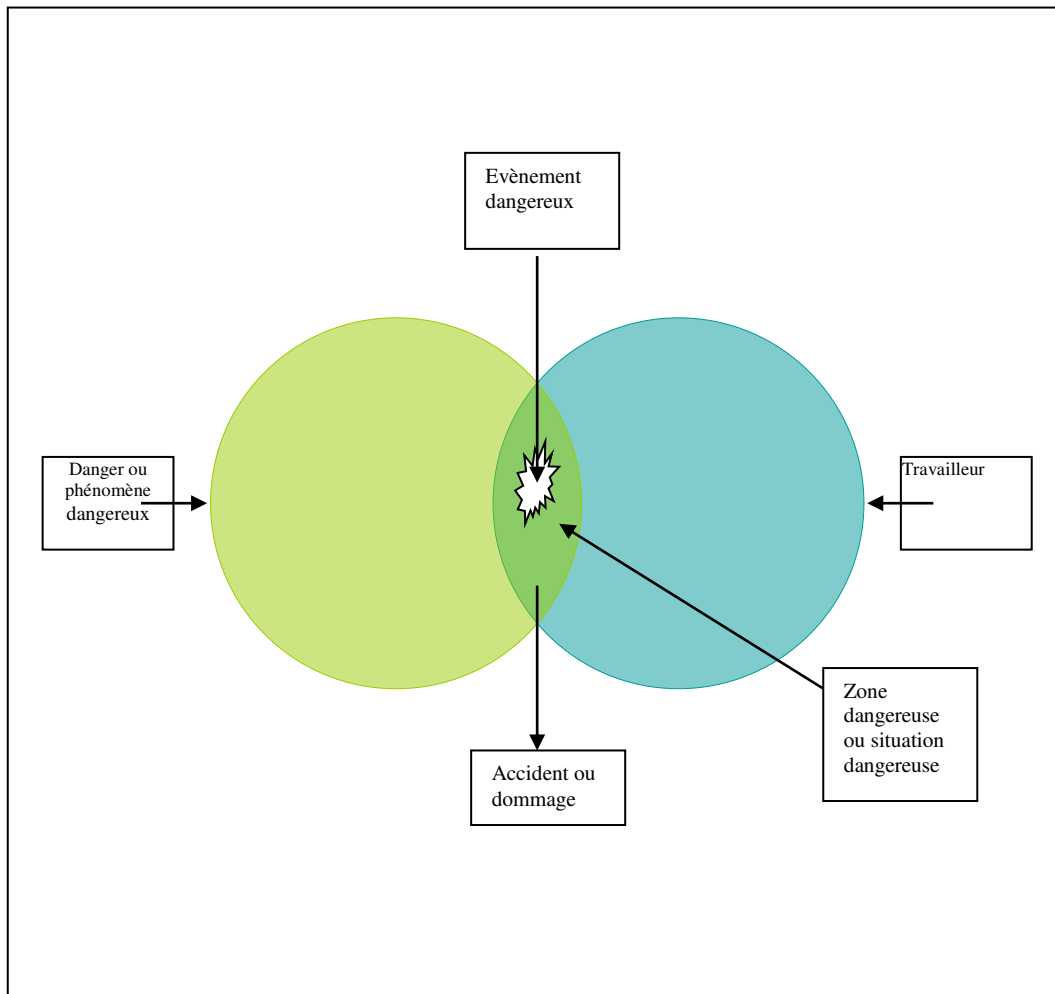
⁴⁵⁶ Le Job strain se caractérise par (1) une forte demande psychologique, (2) une faible latitude décisionnelle et (3) un manque de soutien social. La demande psychologique peut se traduire par l'aspect qualitatif et/ou quantitatif. La latitude décisionnelle se traduit par la possibilité d'utiliser ses compétences et la capacité de choisir sa méthode de travail et de participer aux décisions. Par contre le surmenage peut être physique (usure de la colonne vertébrale) ou mentale (asthénie), il a les mêmes caractéristiques que le *burn-out*, voir page 86 pour la définition.

résultat de la fréquence d'apparition de la maladie s'approchera de la valeur de la probabilité (valeur à **priori**) ; les deux termes peuvent être utilisés de manière synonyme pour l'application de la loi sur la prévention des risques. Dans l'expression « **Risque = Fréquence x Gravité** », la gravité sera étudiée un peu plus loin, on peut la représenter par quatre différentes valeurs d'incapacités : *absence de maladie, faible, grave, très grave*. Le dommage n'existe que lorsque le travailleur est exposé au risque. L'un des éléments qui entre en jeu pour apprécier ce dommage est la formule suivante : **Damage = fréquence** (ou durée exposition) **x degré d'apparition d'un évènement dangereux**. Comme la détermination de l'apparition du dommage ne prend pas en compte la gravité, elle sera mise en œuvre dans le tableau qui sera réalisée après celui du dommage.

Tableau : Estimation de la probabilité de l'apparition du dommage sans prise en compte de la gravité.

Fréquence ou durée d'exposition au danger	Degré d'apparition du danger ou d'évènement dangereux	Probabilité d'apparition du dommage	
Très fréquent / Longue durée	Élevé	Proche certitude	6
	Faible	Très probable	5
	Très faible	Probable	4
Peu fréquent / Courte durée	Élevé	Probable	3
	Faible	Peu probable	2
	Très faible	Très peu probable	1

Schéma d'une survenance d'un accident ou d'une maladie



Le schéma ci-dessus montre qu'il faut plusieurs éléments déterminants pour que l'accident survienne. On peut démontrer par un exemple simple ces relations : un salarié qui travaille dans un environnement saturé (situation dangereuse) en vapeur d'essence (danger) ne risque rien (vapeur essence = danger ; travailleur), par contre un simple étincelle (évènement dangereux) peut faire exploser l'espace saturé en vapeur d'essence. L'explosion qui est déclenchée par l'étincelle provoque des lésions et des dommages. Grâce au schéma ci-dessus, on peut observer avec facilité les déterminants qui entrent en jeu dans la réalisation de l'accident. Avant d'entamer l'estimation des risques, il faut établir ce qu'est une gravité et comment il faut l'apprécier. Le tableau suivant représente la gravité selon la norme internationale :

Tableau : exemple d'une estimation de gravité

Niveau de gravité	Gravité de la lésion
4	Décès
3	Lésion avec arrêt supérieur à 15 jours ou lésion avec IPP
2	Lésion avec arrêt de travail inférieur à 15 jours
1	Lésion sans arrêt de travail

On peut alors passer à l'étape trois de l'analyse des risques : l'estimation⁴⁵⁷ des risques.

1.2.4 L'évaluation des risques par l'intermédiaire d'un standard international

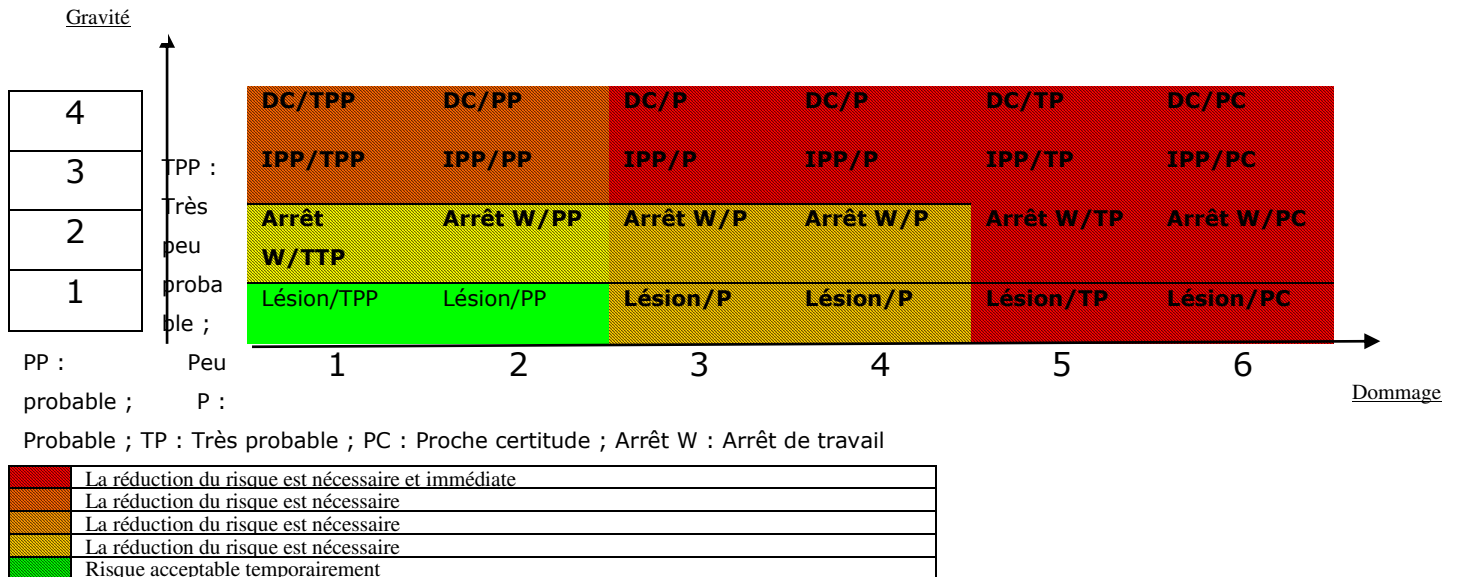
Dans cette étape, une méthode d'estimation est mise en action pour préparer la deuxième phase. L'évaluation se fait en mettant en relation l'estimation de la probabilité de la survenance de l'accident et l'estimation de la gravité. Le classement de la criticité des risques a été choisi selon mon propre point de vue, il peut exister d'autres méthodes ou modes de classements. Pour la zone rouge, j'ai choisi de prendre comme critères pour la gravité l'IPP et décès, ensuite pour les probabilités de dommages, les critères TPP⁴⁵⁸ et PC⁴⁵⁹. Pour la zone orange, la gravité est au maximum ; même si la probabilité de la survenance est très faible, une seule fois suffit pour provoquer la mort ou une incapacité permanente. Pour la zone jaune foncée, le risque reste important ; la probabilité de la survenance est forte et la gravité classée dans la lésion et les arrêts de travail. Pour la zone jaune claire, les incapacités qui se traduisent par les arrêts de travail laisse cette estimation à un niveau élevé, la survenance d'un seul accident est suffisante pour provoquer une grave lésion.

⁴⁵⁷ Une estimation n'est pas une évaluation, voir supra : schéma sur la prévention primaire.

⁴⁵⁸ TPP : Très peu probable.

⁴⁵⁹ PC : Proche certitude.

Tableau : évaluation des risques en mettant en relation l'estimation de la gravité et l'estimation du dommage



Quant à la zone verte, les lésions ne nécessitent pas des arrêts de travail et les rares survenances de l'accident ne rendent pas de mesures d'urgences, toutefois, des réductions des risques doivent être prévues. Quels sont les traitements de ces risques ?

1.2.5 Le traitement des risques après évaluation

Les traitements des risques peuvent suivre les principes de prévention des risques de la loi du 31 décembre 1991, mais cette méthode n'est pas la seule, on peut se baser sur le schéma⁴⁶⁰ de la survenance de l'accident. Mais on peut utiliser les deux règles. Pour pouvoir éviter les risques, on s'aperçoit que selon le «Schéma d'une survenance d'un accident ou d'une maladie» (supra), la suppression du risque (danger) ou de l'évènement dangereux permet d'éviter l'accident. Combattre les risques à la source correspond à la suppression du danger avant la mise en œuvre d'un processus, d'un procédé, d'une organisation ou avant la création d'une machine. Adapter le travail à l'homme c'est de confier un travail à un travailleur qui a la formation, l'aptitude physique ou

⁴⁶⁰ Schéma d'une survenance d'un accident ou d'une maladie, section 1.2.3 L'estimation des risques.

psychologique nécessaire. Tenir compte de l'évolution de la technique c'est mettre à disposition des travailleurs des outils (logiciels, machines ou procédés) qui permettent de fournir les prestations aux utilisateurs ou à l'entreprise dans de bonnes conditions et adaptées à leurs besoins. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas c'est réduire la nocivité de l'élément danger dans le schéma ou diminuer la durée d'exposition. Pour les protections collectives et individuelles, elles réduisent les dommages mais ne peuvent agir sur les autres déterminants. Donner des instructions c'est aussi de la prévention, lorsque les salariés maîtrisent bien les risques, ils connaissent les causes et les conséquences des risques, cela leur permet de gérer les risques à leur convenance. La nature de l'homme fait que certains s'exposent volontiers aux risques alors que d'autres feront tout pour les éviter. Le traitement des risques basant sur les principes généraux de prévention et les normes internationales. L'évaluation des risques professionnels est une démarche qui réclame plusieurs compétences ; dans le cadre de la souffrance morale au travail, l'évaluation des risques qui touche le domaine de la psyché et du neuropsychique demande des qualifications professionnelles de haut niveau. Pour mener à bien la recherche sur les risques psychosociaux et le stress, le préventeur ou le professionnel en santé et sécurité au travail doit détenir les compétences en anatomie, physiologie, organisation, économie, finance, en droit, en qualité, ergonomie et bien sûr en psychologie. Selon la branche du métier, des compétences spécifiques peuvent être nécessaires pour diagnostiquer : Par exemple, pour évaluer l'impact de la nouvelle technologie sur les troubles psychologiques, les compétences en informatique peuvent être utiles. L'évaluation des troubles psychologiques est réalisée à partir des outils qui sont issus du monde de la science de la psychologie, notamment à l'aide des échelles d'évaluation. L'usage des méthodes prévues par les normes internationales démontre que la prévention des risques a besoin de tous les outils nécessaires qu'elle peut utiliser pour mener à bien son objectif. Le rôle des institutions internes dans l'entreprise concernant les RPS sera essentiel pour promouvoir et participer à leurs préventions.

Section 2. — Le rôle des institutions internes à l'entreprise

L'entreprise, dans sa Constitution, comporte des institutions qui surveillent, contrôlent ou améliorent les conditions de travail des travailleurs à travers les préventions des risques. L'employeur est le premier des préventeurs, en tant qu'organe général de la prévention, en raison de ses responsabilités devant les risques professionnels (2.1), ensuite, les syndicats dans leurs rôles de surveillance, d'études et de recherches pour l'amélioration des situations des travailleurs (2.2), et enfin, le rôle du CHSCT dans la prévention des risques et ses compétences en santé et sécurité au travail (2.3).

Sous-Section 2.1. — L'employeur le premier intéressé par la prévention

En matière d'hygiène de sécurité et de santé au travail, l'employeur est tenu de mettre en place des actions de préventions. Sur le fondement des articles L.4121-1 à L.4121-5 du Code du travail, l'employeur ou les employeurs doivent tout faire pour éviter qu'un accident survienne. Sur le fondement de l'article L.4121-1 du Code du travail « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* ». En ces termes, l'employeur doit déployer tous les moyens (techniques, financiers, organisationnels et autres) pour atteindre son objectif ; la jurisprudence (constante) a imposé à l'employeur l'obligation de sécurité de résultat. Cette obligation est instituée par sa position dominante dans le lien contractuel. En effet, dans le déséquilibre de moyens et de pouvoir qui existent entre les parties, le travailleur ne peut prendre des décisions qui pourraient le préserver des dommages potentiels. L'expression « prendre les mesures nécessaires » présume la diligence de l'employeur dans ces actions de préventions et de protections. A cela, la *garantie* doit être donnée aux travailleurs de pouvoir travailler dans des conditions optimales de sécurités. L'employeur doit aussi veiller à ce que l'environnement de travail tend vers un lieu où la qualité de vie au travail (QVT⁴⁶¹) est un objectif de l'entreprise. L'objectif d'atteindre le *bien-être au*

⁴⁶¹ Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle.

travail rappelle la pyramide de Maslow, qui montre une hiérarchie des besoins de l'homme ; du besoin basique des plus élémentaires, tel que boire ou manger et le besoin de se réaliser ou d'exister. Selon le concept de prévention, la QVT est aussi considérée comme la phase pré-primaire de la prévention dont l'objectif est le bien être. Si la prévention intègre ce concept, pour le travailleur, ses premiers besoins restent encore à des niveaux de besoins les plus basiques encore, à savoir, le fait de pouvoir travailler dans un environnement exempt de facteurs pathogènes. Dans la stratégie organisationnelle et dans une démarche de prévention, la mise en place des actions de prévention sous le concept de QVT peut être une façon de dédramatiser l'employeur qui peut voir dans les obligations de faire l'inventaire des facteurs pathogènes de son entreprise comme une façon de dévoiler ses infractions et ses manquements. Par ailleurs, la qualité au travail est le but de l'organisation mondiale de la santé, à savoir, la quête du bien-être. Il ne serait pas surprenant de constater, aujourd'hui, que toutes les entreprises (même celles de l'Etat) en France ne soient pas conformes à la législation sur la prévention des risques professionnels. Parmi les trois points d'obligations qui sont cités dans l'article L.4121-1 du Code du travail, à savoir : (1) les mesures d'actions de prévention, (2) les informations et formations et (3) mettre en place une organisation et des moyens adaptés, des confusions semblent persister dans leurs interprétations. Pour le premier, il ne faut pas confondre *les actions de prévention* (L.4121-1 du Code du travail) avec le **plan de prévention** (article R.4512-7 et suivants du Code du travail), ni avec **un plan d'action de prévention** (article D.138-28 du Code de la sécurité sociale). Pour simplifier la situation, il existe aussi le **programme annuel de prévention** qui ressemble à s'y méprendre au plan d'action et qui n'est pas en soi le **rapport annuel** (article L.4612-16 du Code du travail) sur le bilan annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. En quoi sont-ils différents ? Le *plan de prévention* est un document écrit qui liste les différentes phases et tâches (**actions de prévention**) qui doivent être mises en œuvre pour atteindre l'objectif visé, lorsqu'une entreprise extérieure intervient dans l'enceinte de l'entreprise : assurer et préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Tant pour le plan de prévention que pour le plan d'actions, les documents doivent être

accessibles et lisibles, c'est-à-dire, compréhensibles par tous. L'expression « **Plan de prévention** » citée à la page 16 du rapport de monsieur Gollac sur le suivi des RPS est une maladresse, la bonne expression est « **actions de prévention** ». Cela montre encore une fois que l'usage des termes juridiques n'est pas les plus aisés à manipuler, même pour les professionnels les plus aguerris. Préalablement à la mise en place du plan de prévention, les employeurs et le CHSCT doivent faire une analyse des risques. En effet, l'absence possible de risques dans une entreprise ne requiert pas un plan de prévention. Comme le risque est inhérent à l'activité du travail, il est peu probable qu'une entreprise soit exempte d'un risque professionnel. Il faut, dès lors, tout mettre en œuvre pour éviter les accidents du travail. Les méthodes qui seront utilisées par les entreprises doivent comporter tous les documents et éléments fondamentaux pour identifier, évaluer et mettre en œuvre la prévention. A savoir, pour le plan de prévention, on doit trouver dans le document la liste des définitions des termes techniques employés, les inventaires des risques et les mesures adaptées (**actions de prévention** : article L.4121-1 du Code du travail). Pour la prévention primaire, les instructions sur les attitudes à tenir en cas de présence de violences ou de menaces doivent être fournies à l'ensemble des salariés. Pour la prévention secondaire, le rôle actif des personnes témoin de scènes de violences ou de menaces pour supprimer le danger ou diminuer les risques pour la prévention tertiaire doit jouer en faveur de la victime. Pour accompagner la souffrance psychologique des travailleurs dans leur résilience, l'employeur peut mettre à disposition le service d'un psychologue du travail en libre consultation : c'est la *prévention quaternaire*. Et en dernier lieu, il faut mettre en place un indicateur de suivis qui permettra d'améliorer le *plan de prévention* et la prévention. Cette dernière étape peut se présenter sous une forme d'un tableau qui rassemble les entrées et sorties des salariés de l'entreprise (a), le nombre de salariés en maladies professionnelles et la durée (b), le nombre de salariés en maladie non professionnelles et la durée (c), le nombre des accidents sans arrêt de maladie (d), le nombre d'accidents du travail avec arrêt maladie (e), le nombre d'altercations ou de violence (f). Dans tous les cas, le plan de prévention doit être établi avant le commencement des travaux.

Graphique : amélioration continue de la prévention

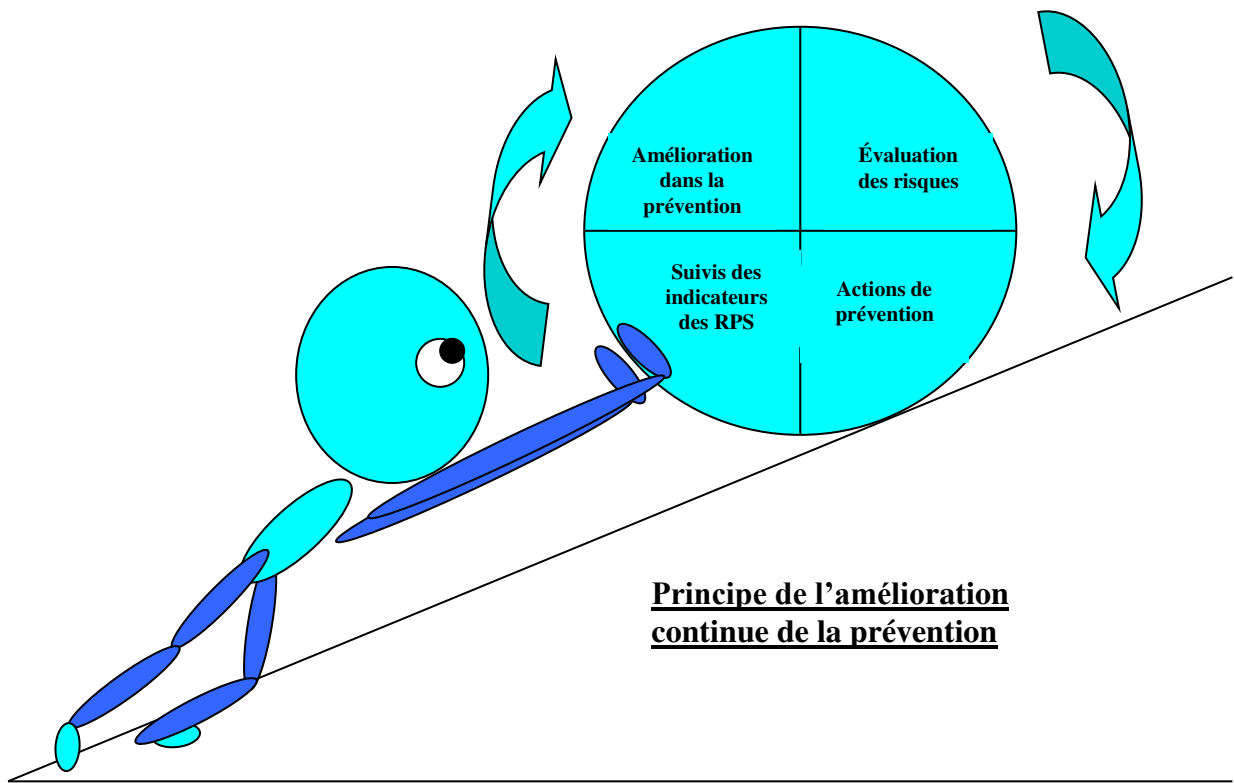


Tableau de suivis pour les RPS

Élément déterminant	Formule utilisable	Moyenne ou Taux
Entrée / Sortie / Total salariés	E / S / Tot	E/ Tot et S/Tot
Nombre salarié en maladies professionnelles	Nbre salariés Nbre de jours	Nbre de jours / Tot
Nombre salarié en maladies non professionnelles	Nbre salariés Nbre de jours	Nbre de jours / Tot
Nombre d'accident de travail ou de trajet sans arrêt maladie	Nbre salariés Nbre de jours	Nbre de jours / Tot
Nombre d'accident de travail ou de trajet avec arrêt maladie	Nbre salariés Nbre de jours	Nbre de jours / Tot
Nombre d'altercations ou de violences interne à l'entreprise	Nbre AVi	Nbre AVi / Tot
Nombre d'altercations ou de violences externe à l'entreprise	Nbre AVe	Nbre Ave / Tot

On retrouve la notion de **plan de prévention** dans les articles R.4512-6 et R.4512-7 du Code du travail qui décrivent les actions que l'entreprise utilisatrice et l'entreprise prestataire (ou extérieure) doivent réaliser avant de pouvoir exécuter leurs missions. Donc, **l'action de prévention** est toutes actions qui contribuent à l'amélioration de la santé et sécurité au travail. Elle se traduit par des « *mesures* » qui doivent être prises ; l'article L.4121-2 du Code du travail spécifie ces mesures à prendre (actions de prévention): éviter les risques, évaluer les risques, etc. Mais, les dispositions qui sont définies à l'article L.4121-2 du Code du travail ne sont pas les seules, puisque l'article L.4121-1 du Code du travail dispose « **ces mesures comprennent** : les actions de prévention, les informations et formations, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.». Nonobstant les mesures à mettre en œuvre dans l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur a la possibilité d'ajouter d'autres mesures qu'il juge nécessaires pour améliorer les conditions de travail et la sécurité de ceux-ci. Par exemple, pour les travailleurs qui accueillent les usagers, il ne faut pas laisser un travailleur seul au guichet, car il pourrait se trouver dans une position de vulnérabilité dont l'usager pourrait profiter. On peut regrouper les actions en plusieurs thèmes : Informations et formations ; Organisationnelle (espace, temps et fonctionnement) ; les promotions et rémunérations ; le maintien en conditions de travail les outils et machines ; la promotion du bien-être au travail (QVT). Quant au **plan d'action** (article D.138-28 du Code de la sécurité sociale), il se base sur les actions de prévention réalisées, le document unique, le programme annuel de prévention, le rapport annuel (L.4612-16 du Code du travail) et, il est l'un des outils qui permet d'apprécier dans la globalité les actions qui doivent être réalisées préalablement avant l'évaluation des risques, les suivis et les améliorations prévisibles. Si les mesures de prévention (L.4121-1 du Code du travail) comprennent les actions de prévention, alors la mise en œuvre d'un plan d'action de prévention est autant une mesure de prévention. Ce plan d'action de prévention est un document écrit qui contient, par exemple, les éléments définis dans le tableau suivant :

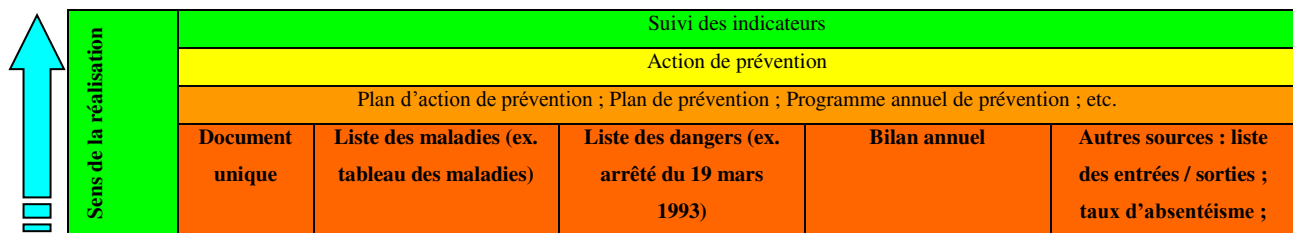
Exemple de plan d'action

préambule	Les champs des rps et pénibilité	Priorité	Moyens de mise en oeuvre	Modalité de mise en oeuvre	Suivis des indicateurs	Durée du plan
Rappel de la loi et les circonstances	La restructuration de l'entreprise est un facteur de stress pour les salariés, la société entend mettre en place des mesures de prévention dans le domaine du stress et des rps dans tous les services ;	Etudier et rechercher des solutions pour éviter les RPS et le stress pour le service d'accueil ;	Un collègue formé d'un référent en SST ⁴⁶² et un membre du CHSCT est prévu pour diagnostiquer les facteurs de risques ;	Le collègue désigné se déplacera sur le lieu et fera les enquêtes ; les données relatives aux accidents et arrêts de maladies sont à la disposition et tout document que le collègue jugera utile.	Arrêts maladie ; accident du travail, les signalements du personnel au guichet ;	2 ans

Aussi, le plan *d'action de prévention* définit dans l'article D.138-28 du Code de la sécurité sociale est un ensemble de dispositions qui porte sur la prévention de la pénibilité au travail. Toutefois, les démarches et les méthodes sont sensiblement identiques au *plan de prévention* : analyse des risques (a), évaluation des risques ou diagnostic⁴⁶³ des risques (b); mise en oeuvre des plans (c); actions ou mise en oeuvre des mesures de prévention (d) ; suivi des indicateurs (e) ; amélioration de la prévention (f). L'objectif commun à ces différents procédés est la prévention des risques. Même si on peut noter des différences quant au contenu de chaque disposition, on observe que la *prévention des risques d'accident* a comme procédure le **plan de prévention**. Ensuite, pour la *pénibilité* la procédure qui lui est associée est le **plan d'action**. De même, pour la prévention générale, elle a comme procédure le **programme annuel de prévention**. Enfin, les **actions de prévention** est l'expression associée à l'obligation pour l'employeur de mettre en place les principes généraux de prévention prévus par les dispositions des articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail. Le schéma ci-dessous montre les différences qui existent entre les différentes expressions.

⁴⁶² SST : Santé et sécurité au travail.

⁴⁶³ Larousse de poche 2011 : jugement porté sur un état ou une situation.



Si l'employeur est le premier concerné dans la prévention des risques, ce n'est pas seulement parce qu'il existe le risque d'une sanction permanente⁴⁶⁴; d'autres raisons peuvent l'inciter à veiller sur la bonne démarche et l'effectivité dans les mises en œuvre. Par exemple, il existe des coûts cachés qui ne sont pas négligeables, un salarié qui est en maladie ou en état physique ou psychologique diminué ne peut pas produire de manière optimale pour l'entreprise. Cela peut se traduire par des pertes de marchés ou un travail de mauvaise qualité ; cela implique un surcroît de travail pour le service administratif dans le traitement des dossiers de maladie, de congés, des différents échanges de documents administratifs avec les organismes extérieurs tels que la sécurité sociale, le service des impôts, les banques, des échanges de mails, de courriers, de téléphone ; c'est-à-dire qu'il y a une mobilisation des personnels administratifs pour traiter des dossiers des salariés en souffrance. Les points importants ont été soulignés sur l'impact de l'état de santé des salariés et la productivité, notamment l'image de marque de l'entreprise, l'accès aux marchés publics, la performance accrue lorsque les salariés sont en bonne santé ; mais aussi les réductions des cotisations, des participations de la sécurité sociale aux frais pour la mise en œuvre des actions de prévention. La prévention est souvent considérée par les entreprises comme une contrainte qu'il faut tarder le plus longtemps possible à mettre en place. Tant qu'il n'y a pas de plainte de la part des IRP, ni des organismes de contrôle, cette obligation peut être mise en priorité très basse. Le rôle et les missions des Instances Représentatives du Personnel (IRP) et, notamment, du CHSCT doivent être mis en action pour que la préservation de la santé et la sécurité des travailleurs soient assurées. Si le

⁴⁶⁴ Voir Titre 2, sections sur la responsabilité de l'employeur tant au niveau pénal qu'au niveau civil.

CHSCT est l'institution dont la mission est l'hygiène et la sécurité des travailleurs, le syndicat a aussi un rôle dans ce domaine.

Sous-Section 2.2. — Le rôle des syndicats dans la prévention

Le syndicat est l'une des institutions qui représente les salariés dans les entreprises, mais pas seulement dans les entreprises. En effet, leurs rôles sont éminemment beaucoup plus larges. Dans certains pays (pays les moins avancés et les pays en voie de développement⁴⁶⁵), le pouvoir des syndicats est mineur, voire inexistant. La France a gagné, depuis la révolution 1789, de plus en plus de droits pour les travailleurs et, les organisations syndicales qui se sont constitués autour des groupements idéologistes, souvent aux prix de vies bien lourdes, par des grèves et des manifestations. Les syndicats ont acquis des fonctions sociales au sein de l'entreprise (augmentation de salaire et amélioration des conditions de travail, des congés payés, acquisition des lieux de repas⁴⁶⁶), mais aussi dans la défense des droits des travailleurs en dehors des entreprises. La mise en place des associations telles que les associations de défense des consommateurs⁴⁶⁷ (asseco-cfdt, indecosa-cgt, Association FO Consommateurs) est un exemple de volonté d'accompagner le travailleur au-delà de la frontière de l'entreprise, par exemple en matière d'accompagnement dans les démarches pour retrouver du travail. Le système tripartisme⁴⁶⁸ qui a été lancé par la France dans le domaine social (notamment dans la sécurité sociale) se retrouve dans plusieurs types d'organisations internationales (Organisation Internationale du Travail ; institutions européennes). Même si l'ouverture de ce système « consensuel » à d'autres organismes ou d'associations sous forme d'intitulé de « personne qualifiée » depuis la réforme de l'ordonnance du 24 avril 1996⁴⁶⁹, cette extension

⁴⁶⁵ Voir site de la CNUCED : Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement, <http://unctad.org>.

⁴⁶⁶ Article 27 de la convention collective signée entre Brasserie de Sarrebourg et syndicat CFTC de l'alimentation prévoit que la *direction met à disposition du personnel un réfectoire, des lavabos et des toilettes*, http://documents.irevues.inist.fr/bitstream/handle/2042/53103/LCL2006_1-2_78.pdf?sequence=1

⁴⁶⁷ www.conso.net/images_publications/GUIDE_ASSOC_complet.pdf.

⁴⁶⁸ Système paritaire où le nombre des membres qui siègent au Conseil d'Administration (administrateurs) sont représentés à part égale : syndicats des employeurs, syndicats des employés et la participation de l'Etat. Un principe qui a été défini par le Conseil National de la Résistance (CNR) dans le programme du 15 mars 1944 : « *la reConstitution, dans ses libertés traditionnelles, d'un syndicalisme indépendant, doté de larges pouvoirs dans l'organisation de la vie économique et sociale ; un plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'État ;* », page 6 du programme du Conseil National de la Résistance.

⁴⁶⁹ Ordonnance n° 96-344 du 24 avril 1996 portant mesures relatives à l'organisation de la sécurité sociale.

ne dénature pas son objectif. A savoir, la recherche d'un consensus plus large et au niveau le plus haut des intéressés ; rechercher un impact des décisions au plus haut niveau de la hiérarchie (international, européen⁴⁷⁰ et national). Les syndicats ont compris que le rôle de gardien du droit n'est pas le seul moyen de défendre le droit des travailleurs, il est possible aussi de collaborer à la rédaction des lois et des règlements. Un des exemples importants du rôle du syndicat est la création de la sécurité sociale : l'œuvre est restée pérenne depuis la Seconde Guerre Mondiale, malgré ses difficultés. Même si, le syndicat patronal avait eu un rôle dans la mise en place de la sécurité sociale, il avait moins de force après la Seconde Guerre Mondiale, en raison de leurs implications dans la collaboration durant l'Occupation des allemands. Les syndicalistes se sont alors emparés des places qui ont été laissées par des politiciens pro patronaux. *Francis Netter*⁴⁷¹ et *Ambroise Croizat*⁴⁷² (CGTistes) furent des acteurs majeurs de la création de la sécurité sociale⁴⁷³, *Francis Netter* collaborait avec *Pierre Laroque*⁴⁷⁴ (Directeur général de la sécurité sociale au ministère du travail après la seconde Guerre Mondiale). Les syndicats (salariés et patronaux) jouent des « rôles » importants dans la vie politique, sociale et dans les élaborations des textes législatifs et réglementaires. Concernant les syndicats des salariés dans les entreprises, les leviers utilisables pour la défense de la santé et la sécurité au travail sont les accords locaux, les conventions collectives avec une portée législative⁴⁷⁵, les accords nationaux interprofessionnels (ANI), les accords-cadres européens, les protocoles au niveau de l'ONU, nonobstant les autres actions possibles tels que les travaux réalisés par le Conseil Economique et Social Régional (CESR), le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) et le Comité Economique

⁴⁷⁰ Définition de la personne qualifiée : article 48 de la Directive 2001/83/CE du 6 novembre 2001 instituant un code communautaire relatif aux médicaments à usage humain.

⁴⁷¹ Ancien haut fonctionnaire de l'Etat, conseiller maître à la Cour des Comptes. Il fut adjoint de Pierre Laroque en tant que directeur général adjoint de la sécurité sociale et spécialiste de l'actuariat : http://www.ihs.cgt.fr/IMG/pdf/histoire_secu.pdf

⁴⁷² Né en 1901 et décédé en 1951, ancien secrétaire générale CGT de la fédération de la métallurgie et Ministre du travail et de la sécurité sociale entre 1945 – 1947.

⁴⁷³ La commission des comptes de la sécurité sociale à 30 ans, Juin 2009 : http://www.economie.gouv.fr/files/budget/presse/dossiers_de_presse/090615_secu/30_ans.pdf

⁴⁷⁴ Né en 1907 et décédé en 1997, selon le comité d'histoire de la sécurité sociale il est reconnu comme le père de la sécurité sociale ; haut fonctionnaire issu du Conseil d'Etat. Le gouvernement provisoire sous Général De Gaulle lui confia la mission de préparer les textes pour la création de la sécurité sociale qui était une idée chère du Conseil National de la Résistance (CNR) en mars 1944 : http://www.histoiresecump.fr/publications/lettre_crhmp_2.pdf.

⁴⁷⁵ La loi du 24 juin 1936 modifiant et complétant le chapitre IV "bis" du titre II du livre Ier du Code du travail transforme les conventions collectives en « lois professionnelles » ; <http://www.senat.fr/rap/103-1792/103-17921.html>

et Social Européen (CESE). Dans les entreprises, les syndicats ont des fonctions de gardiens des applications des lois et des règlements, mais ils doivent aussi œuvrer pour leur amélioration. Ils ont acquis leur « légitimité » depuis le début du 20e siècle avec la représentativité⁴⁷⁶. La loi du 21 mars 1884 a donné la même importance aux syndicats, il n'y a donc pas de différenciation sur la primauté d'un syndicat sur un autre. La création du Bureau International du Travail par le Traité de Versailles, signé le 28 juin 1919 après la défaite de l'Allemagne, à la sortie de la Seconde Guerre Mondiale, a consolidé dans son 1^{er} alinéa de l'article 389 du Treizième Partie du traité cette légitimité : « *La Conférence générale des représentants des membres tiendra des sessions chaque fois que besoin sera et, au moins, une fois par an. Elle sera composée de quatre représentants de chacun des membres dont **deux seront les délégués du gouvernement** et dont les deux autres représenteront respectivement, d'une part, **les employeurs**, d'autres parts, **les travailleurs** ressortissant à chacun des membres.* ». La notion de représentativité des syndicats prit naissance à partir du Traité de Versailles. La loi du 24 juin 1936 a remis en cause le pouvoir de négocier les conventions collectives en limitant la négociation aux syndicats les plus représentatifs. Elle a, toutefois, apporté la stabilité aux conventions collectives, car antérieurement⁴⁷⁷, les obligations n'engageaient que les personnes qui ont signé la convention collective. Des démissions permettaient aux salariés de s'exonérer des obligations qui relevaient de la convention collective. La loi du 24 juin 1936 vient donc renforcer l'obligation contractuelle en rendant les conventions collectives plus contraignantes. Même si, des difficultés persistaient dans son application dans certains domaines, l'exemple de l'application de la loi dans la région de l'Est est flagrant ; les députés chrétiens (Henri Meck, Robert Schuman) avaient refusé de reconnaître la représentativité de la CGT, alors que l'accord Matignon signé entre la CGT, la CGPF⁴⁷⁸ avec le gouvernement dans la nuit du 7 au 8 juin 1936 oblige, notamment, l'employeur à négocier avec les

⁴⁷⁶ Alinéa 3 de l'article 389 du Traité de Versailles du 28 juin 1919 : Les membres s'engagent à désigner les délégués et conseillers techniques non gouvernementaux d'accord avec les organisations professionnelles les plus **représentatives**.. »

⁴⁷⁷ Voir la loi du 19 mars 1919.

⁴⁷⁸ Confédération Générale de la Production Française.

syndicats⁴⁷⁹ pour l'augmentation de salaires pour la branche, le pouvoir de désigner les délégués⁴⁸⁰ et, par truchement, reconnaît la représentativité de la CGT (qui a négocié l'accord). Après la seconde Guerre Mondiale, des textes et des pratiques donnèrent une force au caractère « de syndicat le plus représentatif », mais des différends persistèrent dans sa définition. Alexandre Parodi, Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, donna 5 critères fondamentaux qui déterminèrent la « représentativité syndicale » dans la circulaire du 28 mai 1945. Les critères qui furent pris en compte sont : Le nombre effectif des *adhérents*, *l'indépendance*⁴⁸¹, la *cotisation*⁴⁸² est le critère qui a été défini dans la circulaire du 17 août 1936, *l'expérience et l'ancienneté* du syndicat et enfin, *l'attitude patriotique pendant l'occupation*. La décision du 8 avril 1948 du président du conseil des ministres (Premier Ministre, Robert Schuman) et du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale (Daniel Mayer) dans son article 2, n'accordait la représentativité qu'aux 4 syndicats (CGT, FO, CFTC, CGC). L'arrêté du 31 mars 1966 a conservé les mêmes critères pour déterminer la représentativité syndicale en intégrant pour les 5 syndicats (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) la présomption irréfragable de représentativité. (Il faut remarquer que) Ces critères cités n'étaient pas cumulatifs. En effet, il paraissait difficile pour les nouveaux syndicats qui émergeaient de démontrer qu'ils avaient une *attitude patriotique durant l'occupation*. Le monde économique et social a évolué depuis 1936, la nouvelle loi du 20 août 2008 a pris en compte ces changements et a défini de nouveaux critères sur la représentativité et s'adaptant ainsi, à la

⁴⁷⁹ Art. 3. - *L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que les droits pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du Code du travail. Accord Matignon du 7 juin 1936.*

⁴⁸⁰ Art.5. *En dehors des cas particuliers déjà réglés par la loi, dans chaque établissement comprenant plus de dix ouvriers, après accord entre organisations syndicales, ou, à défaut, entre les intéressés, il sera institué deux ou plusieurs délégués ouvriers selon l'importance de l'établissement. Ces délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites, visant l'application des lois, décrets, règlements du Code du travail, des tarifs de salaires, et des mesures d'hygiène et de sécurité (...), Accord Matignon du 7 juin 1936.*

⁴⁸¹ « S'il est établi que cette adhésion n'a pas été réellement librement libre, qu'elle s'est effectuée sous la pression ou même sous l'influence de certains patrons, on peut se demander dans quelle mesure un tel syndicat est qualifié pour discuter avec les employeurs les intérêts professionnels des ouvriers et des employés », page 2 et 3 de la circulaire du 28 mai 1945 qui reprend les termes de la circulaire du 17 août 1936.

⁴⁸² « En dehors du nombre des adhérents, d'autres considérations pourront intervenir, par exemple, la durée pendant laquelle les adhérents ont effectué le versement de leurs cotisations syndicales et l'importance de celles-ci. Étant donné que la cotisation syndicales et l'importance de celles-ci. Étant donné que la création des syndicats professionnels a été dégagée par la loi de toute formalité compliquée ou coûteuse, les syndicats peuvent se constituer avec la plus grande facilité. Aussi, pour pouvoir prétendre au caractère d'organisation la plus représentative, convient-il que, par l'importance des cotisations et la régularité du paiement, un lien présentant une certaine permanence et qui ne soit pas accidentel et temporaire se soit établi entre le syndicat et ses membres », circulaire du 17 août 1936.

nouvelle image du syndicat qui s'est diversifié dans leurs catégories et dans leurs sensibilités. D'autres syndicats ont vu le jour, tels que le Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA, 1993), Union Syndicale Solidaires (Solidaires Unitaires Démocratiques, 1989), Confédération Nationale du Travail (CNT, 1946), Confédération Autonome du Travail (CAT, 1947), Union des Etudiants de France (UNEF, 1907).

Sur le fondement de l'article L.2121-1 du Code du travail, la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les 7 critères cumulatifs suivants : (1) *Le respect des valeurs républicaines* ; (2) *L'indépendance* ; (3) *La transparence financière* ; (4) *Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts* ; (5) *L'audience* ; (6) *L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience* ; (7) *Les effectifs d'adhérents et les cotisations*. Contrairement aux besoins conditionnels nécessaires pour la reconnaissance de la représentativité qui était définie dans la circulaire du 17 août 1936, la loi du 20 août 2008 a remodelé totalement le paysage syndical, tant sur le plan national que local. Elle a, notamment, ajouté de nombreuses conditions supplémentaires dans les critères de la reconnaissance de la représentativité (taux de voix reçues durant les élections professionnelles antérieures ; le respect des valeurs républicaines ; l'indépendance ; transparence financière ; etc.). Ces **accumulations** de conditions diffèrent selon l'échelon de la représentativité visé ; selon que la représentativité syndicale se situe au niveau de l'entreprise⁴⁸³, de la branche⁴⁸⁴ ou au niveau national et interprofessionnel,⁴⁸⁵ des règles spécifiques leur sont imposées.

⁴⁸³ Article L.2122-4 du Code du travail pour le groupe d'entreprise et l'article L.2122-1 et L.2122-2 du Code du travail pour l'entreprise ou établissement.

⁴⁸⁴ Article L.2122-7 du Code du travail.

⁴⁸⁵ Article L.2122-9 du Code du travail.

La représentativité syndicale après la loi 2008

L.2121-1 du CT (Code du Travail) ↓	Entreprise (-) 11 salariés	Entreprise ou Etablissement L.2122-1 à L.2122-4 du CT	Branche L.2122-7 du CT	National et Interprofessionnel L.2122-9 du CT
1-Respect des valeurs républicaines	Nécessaire	Nécessaire	Nécessaire	Nécessaire
2-Indépendance	Nécessaire	Nécessaire	Nécessaire	Nécessaire
3-Transparence financière	Nécessaire	Nécessaire	Nécessaire	Nécessaire
4-Ancienneté minimale de 2 ans	Nécessaire	Nécessaire	Nécessaire	Nécessaire
5-Audience	Pas nécessaire	Nécessaire avec 10% minimum du suffrage exprimé. Exception syndicat catégoriel.	Nécessaire avec 8% minimum des suffrages exprimés	Nécessaire avec 8% minimum des suffrages exprimés
6-Influence	Pas nécessaire	Nécessaire	Nécessaire	Nécessaire
7-Nombre d'adhérents	Pas nécessaire	Nécessaire	Nécessaire	Nécessaire
Champ géographique du syndicat ou syndicat affilié au niveau national	Nécessaire L.2122-10-6 CT	Pas nécessaire	Pas nécessaire	Pas nécessaire
représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services	Pas nécessaire	Pas nécessaire	Pas nécessaire	Nécessaire

Les syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel à la date du 30 mai 2013 (arrêté Michel Sapin, Ministre du travail) sont : CGT, CFDT, CGT-FO, CFECGC, CFTC. Les 5 syndicats historiques⁴⁸⁶ ont conservé leur représentativité au niveau national. Cette légitimité posée, les syndicats ont des fonctions ou rôles dans la prévention des risques professionnels ; S'il apparaît que la prévention des risques professionnels est de la compétence du CHSCT, les syndicats ne sont pas privés de cette compétence. Car, le statut⁴⁸⁷ des syndicats comporte en général les clauses qui permettent aux syndicats de défendre les salariés dans tous les domaines qui touchent le salarié. A cet égard, des dispositions spécifiques sont prévues dans les articles L.2131-1 et suivants du Code du travail pour cadrer leur rôle. L'article L.2131-1 du Code du travail illustre

⁴⁸⁶ Loi n° 50-205 du 11 février 1950 relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail et arrêté du 31 mars 1966 ; Cass. Soc. N° 83-60025.

⁴⁸⁷ Article 5 : Le syndicat a pour objet la défense des intérêts des salariés, économiques et sociaux de ses membres, tant immédiats que généraux ; http://www.filpac.cgt.fr/IMG/pdf/status_syndic_site_type_secteur_orga.pdf

de manière globale, les missions qui sont confiées aux syndicats : « *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet **l'étude et la défense des droits** ainsi que **des intérêts matériels et moraux**, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.* », cumulativement avec le statut du syndicat qui prévoit que « *Le syndicat a pour objet **la défense des intérêts des salariés**, économiques et sociaux de ses membres, tant immédiats que généraux..*», l'organisation syndicale couvre ainsi son champ de compétence à tous les salariés. Il s'ensuit que les matières du CHSCT font parties du champ de compétence des syndicats. Quels sont, alors, les moyens qu'un syndicat peut utiliser pour défendre les intérêts des salariés dans le domaine du CHSCT ?

Les rôles des syndicats sont définis par les dispositions de l'article L.2131-1 du Code du travail. Ils peuvent, en outre, négocier des accords (1), représenter le syndicat au CHSCT (2), représenter ou assister les salariés devant les juridictions judiciaires et administratives (3) et devant l'employeur (4), organisation des grèves (5), le syndicat est gardien du droit (6), la communication des informations des réunions (7), des modifications des droits (8), apports des nouveaux droits et les suppressions des droits (9). Dans le cadre de la souffrance morale au travail, le syndicat est un organe essentiel pour négocier, remonter les informations à l'employeur, alerter sur les événements dangereux ou à risques. Les moyens les plus communs pour les syndicats sont le pouvoir de négocier des accords avec l'attribution des heures de délégations accordées aux délégués syndicaux pour mener à bien leurs missions. Mais aussi le pouvoir d'organiser des grèves afin de pouvoir négocier sur les revendications. Le droit de grève est un droit Constitutionnel prévu à l'alinéa 7 du préambule de la Constitution 1946 « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. ». Il s'ensuit que les grèves en France sont encadrées par des textes de lois. Même s'il existe des textes⁴⁸⁸ légaux qui font références à la grève, des précisions ont été apportées par les jurisprudences. Comme l'imagination de l'homme n'est limitée que par ses pouvoirs de créations intellectuelles, les syndicats ont inventé plusieurs types de grèves : La grève totale, la grève perlée⁴⁸⁹, la grève tournante,

⁴⁸⁸ Article L.1132-2 du Code du travail : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

⁴⁸⁹ Société des Pneumatiques Dunlop c/X, Cass. Soc. 5 mars 1953, Bull. 1953, V, n° 185 ; notion de « grève perlée »

la grève du zèle etc. Devant ces innombrables modes de grèves imaginés par les syndicats pour « perturber » la production afin d'obtenir leurs revendications, la Cour de cassation est intervenue à plusieurs reprises pour en préciser la notion. Selon la Cour, tout arrêt de travail collectif ne peut être considéré comme une grève, les ralentissements de travaux ne sont pas considérés comme des grèves licites (grèves perlées) ; elle est licite si elle répond à plusieurs critères. L'arrêt⁴⁹⁰ de la Cour de cassation du 18 juin 1996 reprend une jurisprudence constante qui prévoit qu'une grève est licite si elle « résulte objectivement d'un arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ». Les revendications professionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail font partie des moyens d'actions que les syndicats utilisent pour améliorer les conditions de travail au niveau de l'entreprise et au niveau national ou international. Si les conditions sont réunies pour caractériser la grève, elles ne sont pas forcément suffisantes pour l'exercer sans commettre de fautes. En effet, en principe dans les entreprises de droit privé les préavis ne sont pas nécessaires alors que dans les entreprises de droit public les préavis sont nécessaires. Il faut toutefois tempérer l'idée que la grève peut être exercée dans n'importe quelles conditions, même si les règles semblent avoir été respectées. Les dispositions de l'article L.2512-2 du Code du travail prévoient, pour un établissement⁴⁹¹ privé ou public chargé de la gestion d'un service public, qu'un préavis émanant d'un syndicat représentatif doit parvenir à l'autorité hiérarchique dans les 5 jours francs avant le déclenchement de la grève ; le préavis doit nécessairement comporter des motifs précis. Pour les fonctionnaires les conditions d'exercices sont définies par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 : « *les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent* » et se fondent aussi sur les dispositions des articles L.2512-1 à L.2512-5 du Code du travail. Il faut constater que des règles spécifiques peuvent être définies par l'autorité ; ainsi dans l'arrêt Pouzenc du 9 juillet 1965 du Conseil d'Etat, le maire peut limiter les droits de grèves des fonctionnaires « *en vue d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre et de la sécurité publiques* ». En conclusion,

⁴⁹⁰ Arrêt de la Cour de cassation du 18 juin 1996, n°92-44497; arrêt de la Cour de cassation, du 2 février 2006, n° 04-12336.

⁴⁹¹ Article L.2512-1 du code du travail.

l'usage de la grève comme moyen pour obtenir les meilleures conditions de travail conformes aux niveaux national et international est encadré. Les critères à réunir pour exercer la grève en France dans les entreprises privés ou publiques sont nombreux pour réussir à mener une grève sans tomber dans l'illégalité. Est-ce qu'il n'existerait pas une autre démarche qui permettrait d'obtenir le même résultat ?

La grève reste un outil qui demande beaucoup d'effort (financier, physique et psychologique) et il n'est pas toujours aisé d'organiser un mouvement de grève. Car, la mobilisation des grévistes demande une préparation sérieuse (identification de l'objet de la revendication, communiquer par des tracts ou en se déplaçant directement sur le poste de travail du salarié) ; les procédures administratives pour la mettre en œuvre sont très restrictives. La grève n'est généralement utilisée par les salariés que lorsqu'une démarche amiable avec la direction n'a pas abouti.

L'accord-cadre⁴⁹² du 17 mars 1975 modifié par l'avenant du 16 octobre 1984 et du 20 octobre 1989 sur l'amélioration des conditions de travail prévoit dans l'alinéa 4 de l'article 23 que « afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R.232-6 du Code du travail, assistera avec voix consultative aux réunions du CHSCT ». Contrairement à la référence de l'article R.232-6⁴⁹³ du Code du travail par l'accord-cadre qui, en réalité, fait référence à des dispositions qui régissent l'ambiance thermique dans les locaux de travail, les textes qui régissent la désignation des membres du CHSCT sont prévus par les articles L.4613-1 et L.4613-2 du Code du travail. Donc, les moyens d'actions qui entrent dans le champ de compétences du CHSCT sont accessibles pour les syndicats qui ont des représentants syndicaux (RS) au CHSCT. Pour avoir un représentant syndical au CHSCT, il faut soit qu'il y ait un accord qui permet de désigner un membre d'un syndicat au comité, soit que

⁴⁹² Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail et d'avenants à cet accord. Extension de l'accord par arrêté du 12 janvier 1996, JORF n° 19 du 23 janvier 1996 page 1130.

⁴⁹³ Article abrogé par décret n°2008-244 du 7 mars 2008

l'établissement ait au moins 300 salariés dans l'entreprise. Sur le fondement de l'article 1^{er} de l'arrêté du 12 janvier 1996 portant extension de l'ANI (17 mars 1975) sur l'amélioration des conditions de travail et d'avenants à cet accord « sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises entrant dans son champ d'applications, (..) ». Cet article prévoit des exceptions à l'application de l'ANI du 17 mars 1975. En effet, dans l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2012⁴⁹⁴, dans son 3^e attendu, la Cour précise que l'établissement d'un accord sous forme d'un Accord National Interprofessionnel ne suffit pas pour qu'il soit applicable à l'ensemble des entreprises. Dans le cas d'espèce, la société Club Med Gym dénonce la validité de la désignation d'une représentante syndicale (CFTC-CSFV) au CHSCT dans son établissement au motif que Club Med Gym n'est pas adhérent à une des organisations patronales (MEDEF) signataires de l'accord ; La Cour a fait droit aux demandes de la société Club Med Gym. Si dans les grandes lignes du droit, certains champs de compétences semblent être bien maîtrisés par les syndicats, cet arrêt montre encore une fois qu'une vigilance particulière doit être observée dans l'exercice syndical dans les entreprises dans le domaine d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Le rôle et la place des syndicats rappellent l'expression et l'image du « colosse aux pieds d'argile⁴⁹⁵ », ces états de fait décrivent la fragilité de cette institution qui a peu de juristes dans leur rang, alors que leur place dans le domaine juridique et social est omniprésente. Le constat est peut être simpliste ; devant l'immensité et de la complexité du droit, le salarié qui se porte volontaire pour s'habiller de la robe du délégué syndical et du juriste ne voit pas toujours les obstacles qu'il pourrait rencontrer. Tout d'abord, le rôle du délégué syndical (DS) comporte plusieurs difficultés pour le novice et parfois pour celui qui a occupé le poste depuis plusieurs années. L'expérience (dans plusieurs entreprises et pendant plusieurs années) montre que le DS ne maîtrise pas toujours ses champs de compétences, ses missions ou son rôle. Ensuite, les formations ne sont pas, non plus, adaptées aux situations dans les entreprises et il n'existe pas d'audit dans les syndicats pour savoir si les

⁴⁹⁴ Cass. Soc. du 26 janvier 2012, n°10-27644.

⁴⁹⁵ Le livre de Daniel (prophète) dans la Bible : Daniel interprète le rêve du roi babylonien Nabuchodonosor II sur l'effondrement de son royaume.

méthodes et les actions entreprises par les différents syndicats sont efficaces. Comme dans beaucoup d'organisations syndicales, les différends qui persistent à l'intérieur consomment l'énergie du « colosse » et ils fragilisent les organisations syndicales. La puissance du syndicat réside aussi dans ses pluri compétences dans le domaine de la vie, du travail, de la santé, de l'économie et de manière indirecte, dans la vie politique. De plus, cette puissance est portée par les hommes et les femmes qui composent les syndicats et qui tentent aujourd'hui de maintenir les acquis sociaux plutôt que d'en acquérir de nouveaux. Les acquis sociaux qui ont été gagnés depuis la fin du 19^e siècle, tels que le repos dominical (modifié par la loi dite Macron⁴⁹⁶) ou les réformes sur les retraites (réformes⁴⁹⁷ 2003 à 2015), vont dans le sens de la réduction des acquis. La faiblesse des syndicats est aussi due aux manques de jeunes relèves dont les vocations ne sont plus dans la défense des droits mais de trouver un travail. Selon les résultats des statistiques⁴⁹⁸ du 27 août 2014 la France comporte près de 6 millions de chômeurs. Selon la pyramide Maslow, la priorité de l'homme est d'abord la recherche du besoin primaire tel que, manger, boire et travailler. La précarité, à son tour, génère le besoin de santé, sécurité et d'hygiène, provoquant, ainsi, la recherche d'un environnement sain et stable. La santé et la sécurité au travail deviennent des enjeux essentiels et fondamentaux des syndicats.

Par ailleurs, les syndicats ont la possibilité d'avoir un représentant syndical (RS) au Comité d'Entreprise (CE). La création du Comité d'Entreprise est instituée par l'ordonnance n°45-280 du 22 février 1945. On verra que le CE joue un rôle important dans la sphère du CHSCT et reste une institution qui garde une compétence du CHSCT. Le CE garde un reliquat de compétences sur la santé et la sécurité au travail, il est le comité qui peut agir au nom et avec les compétences dévolues au CHSCT?

⁴⁹⁶ Loi n°015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

⁴⁹⁷ Loi n°2003-775 du 21 août 2003 ; décret n° 2008-47 du 15 janvier 2008 relatif au régime spécial de retraite des personnels de la Société nationale des chemins de fer français ; décret n° 2008-48 du 15 janvier 2008 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens ; loi 2004-803 du 09 août 2004 et décret n° 2011-289 du 18 mars 2011, porte statut national du personnel des industries électriques et gazières ; loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ; décret n° 2015-1015 du 19 août 2015 relatif au délai de versement d'une pension de retraite.

⁴⁹⁸ Statistiques publiées par le Ministère du travail et de Pôle emploi ; <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/chomage,79/>

L'existence du Représentant Syndical au CE est prévue par les dispositions de l'article L.2324-2 du Code du travail ; contrairement aux autres membres du CE qui sont élus (exception du président et de son représentant), il est désigné par son syndicat pour porter les revendications de son organisation. Cette désignation est conditionnée par trois critères prévue par l'article L.2324-2 du Code du travail : il faut en premier lieu, que le syndicat qu'il représente soit représentatif, ensuite, il faut qu'il fasse partie du personnel de l'entreprise (ce qui exclut les prestataires de services et des intérimaires), enfin, il faut qu'il soit éligible. Le CE laisse ainsi une voie d'accès au syndicat, par l'intermédiaire du RS au CE le moyen qui va permettre d'initier un dialogue avec les autres partenaires sociaux et participer à la vie de l'entreprise.

L'acquisition des compétences du représentant syndical, relatives aux missions et aux pouvoirs du CHSCT s'opère par le truchement du comité d'entreprise qui, ayant les compétences dans le domaine du CHSCT, permet à celui-ci d'agir au niveau du CHSCT. Les compétences du CE, dans le domaine du CHSCT, faisaient déjà partie des dispositions du décret, n°47-1430, du 1^{er} août 1947 ; ainsi, l'article 2 du décret prévoyait que « *Dans les entreprises où sont institués des comités d'entreprise ou des comités d'établissement, le comité d'hygiène et de sécurité fonctionne comme commission spéciale du comité d'entreprise.* ».

Plus tard, la participation du CE dans le domaine qui intéresse « *les conditions de travail* » fut intégrée dans l'article 2 de la loi n° 66-427 du 18 juin 1966 modifiant certaines dispositions de l'ordonnance, n°45-280, du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises, qui dispose que « *Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise (...)* ». L'article L.2323-1 du Code du travail dispose que « *Le comité d'entreprise 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, à la formation professionnelle et aux techniques de production.*

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de

formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise [...] Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. ». De même, l'article L.4612-18 du Code du travail rappelle le maintien des compétences du CE au CHSCT dans la branche du BTP sous certaines conditions : « les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant entre 50 et 299 salariés et n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du présent article sont mises en œuvre par le comité d'entreprise. ». Il s'en suit que le syndicat, par la voie du CE, a les moyens d'agir contre les souffrances psychologiques au travail en se fondant, notamment, sur l'article L.2323-1 du Code du travail cité⁴⁹⁹. On peut en conclure que les syndicats ont **4 moyens** d'actions possibles pour agir dans le domaine de la souffrance psychologique au travail en se fondant sur 3 types de mandat syndical. Le tableau ci-dessous montre 3 types de mandats qui permettent aux syndicats d'agir.

Tableau des moyens d'actions des syndicats

Mandat du syndicat	Institution ayant les compétences	Fondements
Représentant syndical au CE (2)	Comité d'Entreprise	L.2323-1 ; L.2323-28 du Code du travail ; L.4612-18 du Code du travail.
Représentant syndical au CHSCT (2)	Comité d'hygiène de sécurité et de conditions de travail	L.4612-1 du Code du travail
Délégué syndical (1) et Représentant section syndicale	Direccte, responsable hiérarchique, employeur etc.	L.2143-1 et L.2143-2 du Code du travail ; L.2142-1-1 du Code du travail

Les quatre moyens sont : (1) les actions qui sont à la disposition du délégué syndical, par exemple, la mise en place, notamment, des conventions et des accords d'entreprise définis par l'article L.2222-1 et suivants du Code du travail (Livre 2, Partie 2). (2) Ensuite, le syndicat peut opérer par le biais des fonctions des représentants syndicaux dans les institutions du CE et du CHSCT. (3) De même, la prévention des risques psychosociaux peut être réalisée au moyen des alertes et des remontés d'informations à l'inspection du travail (DIRECCTE) et aux représentants du personnel. (4) Enfin, les actions peuvent être réalisées

⁴⁹⁹ Voir supra : « Le CE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés (...)».

directement auprès des « **référénts** en protection et prévention des risques » dont le régime est prévu par les dispositions de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (par exemple l'ingénieur sécurité), du responsable hiérarchique et à l'employeur, car ce dernier est responsable « *in solidum* » des préjudices qui peuvent être causés aux travailleurs sur le fondement de l'article 1384 du Code civil (en cas de faute intentionnelle); ce principe de responsabilité trouve le même écho, pénalement, dans l'arrêt du 28 février 1956. Ainsi, la chambre criminelle de la Cour de cassation a rendu un arrêt⁵⁰⁰, dans son 4^e attendu, qui précise que « *nul n'est passible de peines qu'à raison de son fait personnel, la responsabilité pénale peut cependant naître du fait d'autrui dans les cas exceptionnels où certaines obligations légales imposent le devoir d'exercer une action directe sur les faits d'un auxiliaire ou d'un subordonné ;* ». Par ailleurs, l'alinéa 3 de l'article 7 de la loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité rappelle que « *Les chefs d'industrie sont civilement responsables des condamnations prononcées contre leurs directeurs, gérants ou préposés.* » Le principe, cité dans l'arrêt précité de la Cour de cassation du 28 février 1956, explique que la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause en raison d'une infraction commise par son subordonné. Il est, dès lors, dans l'intérêt de l'employeur de s'informer ou d'être informé des faits qui pourraient engager sa responsabilité. Mais, l'institution qui a les prérogatives d'actions dans le domaine de l'hygiène, de sécurité et de conditions de travail depuis 1982 est le CHSCT ; quels sont, alors, ses rôles et ses missions dans le domaine de la souffrance morale au travail ?

Sous-Section 2.3. — Le CHSCT⁵⁰¹ face à la souffrance morale

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) (2.3.1) a pris naissance en 1982. Aujourd'hui, le CHSCT a la compétence pour intervenir dans le domaine des risques psychosociaux (RPS) (2.3.2). Son rôle ne s'arrête pas à la prévention ; il peut aussi intervenir en tant que médiateur dans un litige entre des travailleurs ou des travailleurs et l'employeur (2.3.3). Les textes qui

⁵⁰⁰ Arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation du 28 février 1956, n°53-02879.

⁵⁰¹ Négociation en Cours sur la création des CHSCT dans la fonction publique.

régissent les RPS ne sont pas nombreux ; toutefois, d'autres textes plus généraux peuvent être appliqués dans les cas de souffrances psychologiques (2.3.4).

2.3.1- L'origine du CHSCT jusqu'à nos jours

La création du CHSCT par la loi Auroux⁵⁰² du 23 décembre 1982 est issue d'une « fusion » entre le **Comité d'Hygiène et de Sécurité** (CHS) (1.1) et la Commission d'amélioration des **Conditions de Travail** (CT) (1.2). Est-ce que la fusion a conservé l'ensemble des compétences des 2 comités ?

2.3.2 – Le comité d'hygiène et de sécurité

Le CHS dans son évolution et dans ses compétences mérite un détour particulier. L'une des définitions qu'on peut apporter au CHS, est qu'il consiste à préserver la santé (hygiène) des travailleurs et de veiller à la sécurité au travail. L'hygiène était déjà une matière qui intéressait le domaine médical ; en 1800, l'école de médecine de Paris, la Société de la Faculté a été chargée des questions intéressant l'hygiène⁵⁰³. De même, le décret du 14 frimaire An III (4 déc. 1794) a créé la chaire physique et d'hygiène. A cet époque, le programme de formation de cette spécialité a été confiée au docteur Jean-Noël Hallé (1754-1822) ; Dans la même période, il a découvert qu'un autre médecin (Etienne Tourtelle) traitait le même sujet que lui et estima que tout ce qu'il avait développé sur l'hygiène avait déjà été écrit ; il arrêta ses travaux sur l'hygiène. Dès lors, Jean-Noël Hallé s'appuiera sur les travaux d'Etienne Tourtelle pour définir l'objectif de l'hygiène. Mais cette spécialité « médicale » a la raison d'être parce que les manques d'hygiène qui ont été observées ont eu des conséquences sur la santé, c'est pour cette raison aussi que l'hygiène est associée à la protection de la santé. Par ailleurs, lors de la mise en place de la médecine du travail en 1946, la spécialité d'hygiéniste avait été envisagée. L'appropriation des notions ou des

⁵⁰² Durant l'année 1982 M. Jean Auroux, Ministre du Travail sous la présidence de François Mitterrand, a promulgué 4 lois : loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise ; loi n°82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel ; loi n°82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits du travail ; loi n°82-1097 du **23 décembre 1982** relative aux **comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail**.

⁵⁰³ Fabienne Chevalier, La naissance du l'essor des politiques d'hygiène (1788-1855), Paris Moderne, P.20, www.biusante.parisdescartes.fr/histmed/asclepiades/pdf/chevallier_2009.pdf.

connaissances qui touchent l'hygiène est fondamentale, par les membres du comité, pour mettre en œuvre les missions qui leurs sont confiées. La mission du comité d'hygiène et de sécurité ne peut être efficacement entreprise que, si les notions qui intéressent le domaine sont bien maîtrisées. Les lacunes en la matière me semblent être l'une des causes, aujourd'hui, des « non actions » des membres des comités d'hygiène et de sécurité. Nous verrons un peu plus loin, les raisons qui peuvent être la cause de ces dysfonctionnements de l'institution ; ce n'est pas forcément le fait d'un immobilisme du comité, mais plutôt d'un manque de formation ou du déni « ce n'est pas grave ; c'est ma faute ». Le CHS a été créé par la loi du 12 juin 1893 relative à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels. Tout d'abord, la loi n'était applicable que dans les industries et son champ d'application était limité aux manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers et de leurs dépendances. Et ses missions étaient principalement dirigées vers la sécurité et la salubrité⁵⁰⁴, notamment dans le domaine de « *l'éclairage, la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisances, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions contre les incendies et certains modes de travail* ». On peut remarquer que des lois sur la sécurité existait déjà avant la loi du 12 juin 1893 relatif au CHS, telles que la loi du 8 juillet 1890 instituant des délégués mineurs à la sécurité, et plus tard la loi du 23 juillet 1907 relative à l'hygiène et la sécurité des mines. De même, le thème sur l'hygiène⁵⁰⁵, la santé⁵⁰⁶ et la souffrance morale des ouvriers avait déjà été lancé par le docteur Louis René Villermé après 1832 (année où il y eut une épidémie de choléra). Lorsque l'Académie lui confia le 8 novembre 1834 la mission d'étudier l'état de la classe ouvrière en compagnie du docteur Benoiston de Châteauneuf, il effectua des études dans les régions du Nord, Est, Midi et à Zurich durant 2 ans. Son étude consistait à noter les environnements du travail (ambiance, nuisances, températures du lieu de travail, les surfaces, l'hygrométrie, l'éclairage), tous les gestes (les postures, le travail répétitif, les mouvements qui se répètent) et les conséquences du travail (« *Il me fallait*

⁵⁰⁴ Synonyme de hygiène ; espace sain, corps sain.

⁵⁰⁵ Annales « hygiène publique et de médecine légale », Des épidémies, sous les rapports de l'hygiène publique, de la statistique médicale et de l'économie politique, Louis René Villermé, 1833.

⁵⁰⁶ De la santé des ouvriers employés dans les fabriques de soie, de coton et de laine, Rapport fait à l'Académie des sciences morales et politiques, de l'Institut, sur l'état physique et moral des Ouvriers, 1838.

examiner les effets de l'industrie sur ceux qu'elle emploie, interroger la misère sans l'humilier ») sur la santé des travailleurs. Ses recherches ont donné des résultats bien connus du monde de la prévention et qu'il publia dans son ouvrage « *l'état physique et moral* » des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie en 1840. L'hygiène et la santé des travailleurs faisaient partie déjà des préoccupations de la France au début du 19^{ème} siècle. A en croire le docteur Villermé, la morale n'était pas bonne non plus à cette époque. La loi du 8 juillet 1890 relative aux délégués à la sécurité des ouvriers mineurs régissait le domaine de la sécurité⁵⁰⁷ et, les élections⁵⁰⁸ des délégués étaient conditionnées à l'âge (minimum 25 ans), à l'exercice du métier de mineur dans l'exploitation depuis un certain temps (les ouvriers licenciés ou ayant changé de mines étaient éligibles s'ils avaient quitté l'exploitation moins de 3 ans), à la connaissance de la lecture et de l'écriture, enfin à la qualité de non-cadre. Pour l'élection des délégués, le lieu des votes était organisé et planifié avec le maire pour une circonscription⁵⁰⁹ définie; elle mettait ainsi entre les mains des ouvriers le pouvoir de mettre en cause la puissance patronale ; un contre-pouvoir qui était nécessaire pour l'évolution et la préservation de la santé et des vies des ouvriers. En 1968, on décomptait près de 8000⁵¹⁰ CHS pour 15000 établissements qui étaient assujettis. La création du comité de sécurité par le *décret du 4 août 1941 relatif aux comités d'hygiène et de sécurité* a permis de renforcer la protection des travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène. L'intitulé « **hygiène** » du décret pourrait prêter à sourire, pourtant, la mise à disposition des locaux ou de lieux pour se laver ou pour faire ses besoins n'était pas forcément un acte automatique au début du 20^{ème} siècle : les travailleurs n'avaient pas forcément des latrines à disposition. Même aujourd'hui, la mise à disposition des toilettes ou des lieux pour les prises de repas n'est pas toujours effective ; on peut aisément constater ces pratiques dans les chantiers de BTP où l'absence des cabines de toilettes ou des toilettes pour les besoins essentiels de

⁵⁰⁷ « Dans toutes ces visites, le délégué ne peut et ne doit s'occuper que des questions techniques intéressant la sécurité des ouvriers ; il doit s'abstenir de s'immiscer dans des questions ou revendications étrangères à l'objet de ses fonctions, c'est-à-dire étrangères aux conditions de sécurité du personnel », circulaire du 19 août 1890.

⁵⁰⁸ Les délégués de la sécurité des ouvriers mineurs dans quelques mines de l'Ouest (1890-1940), Professeur Philippe-Jean Hesse (Université de Nantes), Annales de Bretagne et des pays de l'Ouest, 1997.

⁵⁰⁹ Circulaire du 9 juillet 1890.

⁵¹⁰ Les CHS des années 50 et 60 vus par les inspecteurs du travail, Cahier du Chatefp n° 5, mai 2001, Michel Cointepas.

la vie ne sont pas toujours mises à disposition. J'ai personnellement été témoin d'une situation où les ouvriers avaient fait leurs besoins sur un chantier, c'est-à-dire, autour ou directement dans les chantiers de constructions. Si depuis 1893 (loi CHS du 12 juin 1893) les travailleurs ont réclamé la mise en place des règles d'hygiène, force est de constater que le problème n'a toujours pas été réglé, l'application des textes était difficile à mettre en œuvre. Le titre du décret du 4 août 1941 qui comportait le terme *sécurité* n'était, sans aucun doute, pas anodin ; elle était une préoccupation constante des travailleurs et des gouvernements successifs. Les catastrophes et les accidents dans les mines de charbon dans le Nord et dans d'autres régions de la France ont causé de nombreux morts ; on peut décompter au moins 45 accidents graves⁵¹¹, dans les mines du Nord Pas de Calais depuis 1756 jusqu'à 1975 ; ils sont provoqués par des coups de grisou, des chutes de cages d'ascenseurs, des éboulements et des émanations des fumées. Le décret n°47-1430 du 1^{er} août 1947 dans son article 4 alinéa 1^{er} prévoyait que les membres du CHS étaient désignés par le CE assisté **des délégués du personnel en tenant compte des connaissances techniques ou des aptitudes nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité du travail**. Le décret du 1^{er} août 1947 et l'arrêt⁵¹² de la Chambre sociale de la Cour de cassation ont apporté des éléments intéressants sur la manière dont les représentants du CHS devaient être désignés. Si l'idée d'organiser une élection directe pour élire les membres du comité d'hygiène et de sécurité n'a pas posé de problème en 1947, sa disparition ou son non application fait apparaître que ce mode d'élection avait disparu du paysage des représentants du personnel. Mais encore, l'idée de mettre en place une élection directe du CHSCT, dans la 10^{ème} proposition du rapport réalisé à la demande du ministre du travail, et présenté le 28 février 2014 au Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) par Monsieur Pierre Yves Verkindt, n'apporte pas une nouveauté au regard du décret du 1^{er} août 1947. L'hygiène que nous connaissons et qui nous vient à l'idée est celle qui a attiré à la propreté du corps. Selon la définition de Larousse, l'hygiène correspond aux *ensembles de*

⁵¹¹ http://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_des_catastrophes_et_accidents_dans_le_bassin_minier_du_Nord-Pas-de-Calais

⁵¹² Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 avril 1974, n°73-60002.

principes, des pratiques individuelles ou collectives visant à la conservation de la santé, au fonctionnement normal de l'organisme. La première définition de **l'hygiène** a été donnée par Etienne Tourtelle dans son traité « *Eléments d'hygiène*⁵¹³ » paru en 1797 ; pour lui, « l'hygiène consiste dans la connaissance des choses utiles et nuisibles à l'homme ; elle a pour but la conservation de la santé. ». Le dictionnaire Larousse semble s'inspirer de cette définition. Tourtelle fondait son traité sur la doctrine des « *six choses non naturelles*⁵¹⁴ » développées par Galien (livre « *de oculis* ») : *L'air et l'environnement, l'alimentation et la boisson, la sexualité, les exercices et le repos, le sommeil et la veille et enfin, les passions de l'esprit.* Ces *six choses non naturelles* ressemblent au concept de Maslow (pyramide de Maslow) et pour les médecins de l'époque, elles sont synonymes des matières de l'hygiène⁵¹⁵. Alors que la boisson faisait partie des *choses non naturelles*, l'eau qui est utilisée pour se laver n'entre pas dans cette catégorie parce qu'elle n'a pas été ingurgitée. Pourtant, l'eau est l'élément essentiel qui est associée à la propreté, elle est considérée par ailleurs, au Moyen Âge, comme l'élément qui permet de se purifier. Si se baigner dans les thermes était une pratique habituelle chez les romains (1^{er} siècle avant J-C), en France et jusqu'au moyen âge, le fait de conserver *la crasse* était considérée comme un moyen de protection. L'apothicaire, Nicolas Houël en 1573, avait évoqué dans « *le traité de la peste*⁵¹⁶ » qu'il ne fallait pas se laver parce que l'eau et la chaleur dilataient les pores de la peau et laissaient, ainsi, échapper l'énergie et pourraient de ce fait, laisser entrer la peste dans le corps. L'intérêt croissant pour l'hygiène dans le monde du travail, au 18^{ème} et 19^{ème} siècle, trouve son fondement, notamment, dans l'évolution de la recherche sur la santé publique (hygiène publique) et dans le cadre de l'éradication des fléaux, tels que les épidémies de pestes (exemple la peste 1720 à Marseille). A l'époque, l'hygiène était une matière qui rencontrait un grand engouement chez les philosophes, les apothicaires, les médecins et les écrivains. Si Galien a laissé son empreinte dans

⁵¹³ <http://www.biusante.parisdescartes.fr/sfhm/hsm/HSMx1982x017xspec1/HSMx1982x017xspec1x0146.pdf>

⁵¹⁴ Claude Galien (129 – 216), médecin grec. Il décréta qu'il existe des choses naturelles (7 choses) et non naturelles (6 choses) et 3 choses contre natures (maladies, causes et symptômes).

⁵¹⁵ Dictionnaire des sciences médicales, par une société de médecins, P. 570, vol. 22.

⁵¹⁶ Histoire de la santé, biusante, bibliothèque numérique medic@ , <http://194.254.96.52/main.php?key=ZnVsbHwzNjYwOHgwNHx8>

le domaine du développement de l'hygiène, il avait, toutefois, totalement occulté la place de la psychologie dans ce domaine. Casimir Broussais remarqua que *l'hygiène morale* avait une place prépondérante dans la santé ; il l'avait, par la suite, intégré dans son traité sur l'hygiène. Donc, il y a près de 200 ans, la prise en compte de la souffrance morale et du bien-être des ouvriers avaient déjà attiré l'attention des spécialistes de la santé. Pour Casimir Broussais⁵¹⁷ il existe deux fonctions fondamentales qui définissent l'hygiène ; la première consiste en une étude qui a pour but de diriger les fonctions de l'organisme et la deuxième correspond à *l'hygiène morale dont l'objectif* est de diriger les fonctions du cerveau en particulier. L'article 2 de la loi du 12 juin 1893 dispose que « *les établissements doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaire à la santé du personnel.* ». Pour atteindre ces objectifs, l'employeur est obligé de mettre en place des mesures diverses, non exhaustives, définies dans l'article 3 de la loi du 12 juin 1893 : « 1°) *éclairage, aération ou ventilation, eau potable, fosse d'aisance, évacuation des poussières et de vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, etc. ; 2°) au fur et à mesure des nécessités constatées ;* ». Bien que l'axe de la loi était orienté vers l'hygiène et la sécurité des travailleurs, les points 1°) et 2°) de l'article 3 n'ont pas limité le champ d'actions et des compétences du comité d'hygiène et de sécurité aux domaines physiques ou de la sécurité. Les travaux du docteur Villermé ont pu avoir des impacts sur l'aspect de la souffrance morale aux yeux du législateur, des instances judiciaires et administratives ; Le décret du 4 août 1941 qui a institué le CHS au 19^{ème} siècle ne référait **l'hygiène** qu'à la *santé physique et à la sécurité*. Cette dernière notion avait été intégrée il y a plus de 2000 ans : par exemple, dans les constructions des maisons, les constructeurs mettaient des garde-corps pour éviter les chutes. En France, un des textes de loi qui se référait à la **sécurité** date du 8 juillet 1890⁵¹⁸ instituant les délégués mineurs à la sécurité. Cette loi a initié une pratique qui est toujours utilisée aujourd'hui : la mission des délégués à la sécurité était de *constater les accidents, instruire l'accident et établir des procès-verbaux*. Même si, l'intérêt

⁵¹⁷ Casimir Broussais : Médecin et Hygiéniste militaire, 1803-1847.

⁵¹⁸ http://patrimoine.secumines.org/xspecial/fichiers/HIS_1890_07_08_juillet_loi.pdf

pour la prévention n'avait pas atteint le niveau que nous connaissons. Durant les différents débats sur la loi depuis 1885 (année où la proposition de la loi a été acceptée par l'Assemblée), le député Jacques Piou⁵¹⁹, lors des discussions sur la « *loi sur les délégués à la sécurité* », a fait des propositions de lois alternatives sur les risques professionnels et les assurances ; le texte prévoyait dans son article 1^{er} que le but des délégués à la sécurité est « *d'examiner les conditions de sécurité pour le personnel qui est occupé et, d'autre part, en cas d'accident les conditions dans lesquelles cet accident se serait produit.* ». Selon le comte de Lanjuinais une expérience antérieure avait déjà été réalisée en 1848 dans le bassin de la Loire. Durant, les différentes séances de 1885-1893, les parlementaires ont prononcé les mêmes termes qui sont utilisés aujourd'hui, à savoir : **des risques, des statistiques** (1/79 décès ; 1/24 blessés), **des accidents, des risques professionnels**, etc. Pour la création de la loi du 8 juillet 1890, le rapporteur de la loi, Alfred Girard, affirmait que l'intervention de la loi était indispensable (« *Je dis que cette création est absolument indispensable et je vais vous montrer qu'elle est triplement justifiée : d'abord par la gravité des accidents des mines, ensuite par la fréquence de ces accidents et enfin par l'extrême difficulté de constater les causes lorsqu'ils se sont produits* »). A cette époque, le législateur pensait que la loi pouvait atteindre ces 3 objectifs. De plus en plus de lois ont intégré des sections spéciales réservées à l'hygiène et à la sécurité au travail ; par exemple, la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels, dans sa section V intitulée « hygiène et sécurité des travailleurs » a intégré plusieurs dispositions qui interdisaient les travaux considérés comme dangereux, excédant la capacité physique ou dangereux pour la moralité. Au XIX^e siècle « les sciences morales⁵²⁰ » ont pris de l'ampleur, les scientifiques des pays européens ont créé des académies pour promouvoir cette discipline (Angleterre, France, Italie, Espagne, Allemagne) et elles étaient synonymes de l'expression « *les sciences mentales* ». Mais selon Pierre-Charles

⁵¹⁹ Jacques Piou homme politique français entre 1885 - 1932 : né 6 août 1838- 12 mai 1932

⁵²⁰ Julien Vincent, « Les sciences morales » : de la gloire à l'oubli ?, La revue pour l'histoire du CNRS

Pradier⁵²¹ l'expression « **risque moral** » diffère de celle de « **risque de moralité** » dans le domaine de l'assurance au XIXe siècle, sur le fait que le premier correspond à un délit qui touche le domaine du « **non physique** », la morale, en raison des négligences ou autres actes non désirés, alors que la seconde expression est un acte de malveillance qui comporte « **les dols, la fraude et la tricherie** ». On peut en conclure que l'expression « dangereux pour la moralité » issue de la loi du 2 novembre 1892 pourrait avoir la signification suivante : qu'il existait des travaux dans les usines qui pouvaient pousser les femmes et les enfants à commettre des infractions par dols, fraude ou tricherie. Bien que la déduction de cette notion issue des travaux de M. P-C Pradier ne semble pas cadrer avec le sens que le législateur avait voulu donner, elle est une piste à exploiter. Le bulletin⁵²² de l'inspection du travail de 1893 va apporter une lumière à cette notion. Le décret du 13 mai 1893 en son article 13 venait apporter des précisions sur la *dangerosité des travaux* qui pouvait toucher la moralité des enfants, jeunes filles et femmes ; les dispositions de l'article 13 prévoyaient que les travaux de vente, d'offre, d'exposition, d'affichage ou distribution des écrits, des imprimés, des affiches, des dessins, des gravures, des peintures, des emblèmes ou des images réprimés par les lois pénales sont dangereux pour la moralité. Le deuxième alinéa de l'article 13 ajoute qu'il est interdit aux mineurs (moins de 21 ans) et les enfants en dessous de 16 de travailler dans les ateliers ou se confectionnent des écrits, imprimés, affiches, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets qui, sans tomber sous l'application des lois pénales, sont cependant de nature à blesser leur moralité. On retrouve dans ces dispositions, la *théorie de Casimir Broussais* sur sa notion *d'hygiène morale* qui prévoyait des protections des catégories de personnes des travaux qui peuvent heurter la sensibilité psychologique des femmes, jeunes filles et enfants. Le deuxième domaine de compétence du CHSCT est la partie qui traite les améliorations des **conditions de travail**.

⁵²¹ P-C Pradier, Histoire et préhistoire du risque moral, P-C Pradier est Maître de conférence à Paris I Panthéon-Sorbonne dans le domaine de l'économie ; SAMM (Statistique), http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:e12AJWvTfnQJ:https://www.ffsa.fr/webffsa/risques.nsf/b724c3eb326a8defc12572290050915b/638f33703bff943cc1257815003aeb15/%24FILE/Risques_84_0023.htm+&cd=1&hl=fr&ct=cInk&gl=fr.

⁵²² www.sante.gouv.fr/fichiers/numerisations3/bull.insp.trava_1893.pdf

2.3.3 – Les conditions de travail en tant que levier de la prévention

Si par le passé, les conditions de travail faisaient partie des préoccupations du législateur, la loi n°73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail lui a consacré plusieurs dispositions ; aujourd'hui, son application reste partielle dans les entreprises. Le domaine qui intéresse les conditions de travail est défini par l'article 1^{er} du décret du 22 avril 1974 relatif à la création de l'Agence national pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ; tout d'abord, le domaine qui fait partie des conditions du travail est **l'organisation du travail** et du **temps de travail**. Ensuite, **l'environnement** physique du travailleur et **l'adaptation** des postes et locaux de travail. Enfin, la **participation des travailleurs à l'organisation** du travail. On constate qu'avant la loi du 27 décembre 1973 et de son décret applicatif du 22 avril 1974 que l'amélioration des conditions de travail était déjà une préoccupation du législateur. La loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants et sur les conditions de travail ont commencé a montré l'intérêt de l'Etat dans leur implication dans les affaires privées. A cette époque, l'espérance⁵²³ de vie des français qui avaient travaillé dans les industries était de l'ordre de 40 ans.

Tableau : espérance de vie en France depuis le moyen âge

Espérance de vie en France	homme	femme	Espérance de vie en France	homme	femme
au Moyen-Age	14 ans		1790-99		32,1
au XVeme siècle	19 ans		1800-09		34,9
au XVIIeme siècle	26 ans		1810-19		37,5
1740-49	23,8	25,7	1820-29	38,9	39,3
1750-59	27,1	28,7	1830-32	37	39
1760-69	26,4	29,6	1835-37	39,2	40,7
1770-79	28,2	29,6	1840-59	39,3	41
1780-89	27,5	28,1	1860-65	39,1	40,6

L'étude du docteur Villermé a démontré que les ouvriers qui ont travaillé depuis leur enfance ont subi des usures physiques et mentales importantes. A partir des différents textes de lois et de règlements, on peut dresser un tableau récapitulatif du domaine des « conditions de travail ». Ce tableau sera divisé en cinq thèmes. On pourrait ajouter des thèmes qui touchent la sphère de la psychologie comme

⁵²³ <http://icp.ge.ch/po/cliotexte/sites/Histoire/Moderne/vie.html>

l'environnement psychologique de travail. Mais ce thème pourra trouver à s'appliquer dans le domaine de l'hygiène et de la santé.

Organisation du travail (art. 1 ^{er} loi du 27 déc. 73)	Temps de travail (art. 1 ^{er} loi du 27 déc. 73)	Environnement (physique) de travail (art. 1 ^{er} loi du 27 déc. 73)	Adaptation des postes et locaux (art. 1 ^{er} loi du 27 déc. 73)	Participation à l'organisation du travail (art. 1 ^{er} décret 74-318 du 22 avril 74)
Autonomie	Horaires atypiques	Exposition aux produits	Contraintes physiques	Changement organisationnel
Charge, rythme, pénibilité	Durée	Soutien social	Intensité du travail	
		Aménagement des lieux de travail	Exigences émotionnelles	
			Aménagement du poste de travail	

Avant d'aborder la loi du 27 décembre 1973 sur l'amélioration des conditions de travail, un rappel de plusieurs lois et décrets peut permettre de comprendre la situation d'aujourd'hui. En effet, bien que la technologie ait permis de gagner en confort de vie, le travailleur reste soumis à la loi de la concurrence et à la course aux bénéfices. Le décret-loi du **9 septembre 1948** relatifs aux heures de travail dans les manufactures et usines prévoit dans son article premier « La journée de l'ouvrier dans les manufactures et usines ne pourra pas excéder 12 heures de travail effectif. ». L'intérêt visé par la loi est la protection des travailleurs dans les usines et manufactures. Pour contraindre les employeurs à se conformer à aux dispositions de la loi, le législateur n'a pas hésité à mettre en place des règles contraignantes à l'égard des employeurs qui seraient tentés de commettre les infractions. Ce sont les dispositions des articles 4 et 5 du décret-loi du 9 septembre 1948 qui prévoient que les contrevenants encouraient des peines d'amendes de 5 francs à 100 francs et que les dispositions de l'article 463⁵²⁴ du Code pénal étaient applicables. Comme tout ce qui apporte le bien être aux salariés ne dure pas éternellement, plusieurs décrets, dont deux sous Napoléon

⁵²⁴ Article 463 du Code pénal (1810) : Dans tous les cas où la peine d'emprisonnement est portée par le présent Code, si le préjudice causé n'excède pas vingt-cinq francs, et si les circonstances paraissent atténuantes, les tribunaux sont autorisés à réduire l'emprisonnement, même au-dessous de six jours, et l'amende, même au-dessous de seize francs. Ils pourront aussi prononcer séparément l'une ou l'autre de ces peines, sans qu'en aucun cas elle puisse être au-dessous des peines de simple police.

Bonaparte, ont été édictés pour établir des exceptions et des exclusions ; la première est celle du 17 mai 1851 qui a exclu *certaines travaux* du champ d'application (maintenance des machines après accident, nettoyage des machines après la fin de la journée, etc.) ; le deuxième est le décret 31 janvier 1866 qui a exclu les filatures de soie de la loi sur le temps de travail. **La notion de conditions de travail** a été mentionnée dans le 4^e alinéa⁵²⁵ de l'article 11 de la loi du 2 novembre 1892 relative au travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels. Les conditions de travail ont toujours fait partie de notre vie au même titre que la sécurité au travail. Si en France, la loi sur l'amélioration des conditions du travail a peine à émerger, l'idée et le concept de prendre soin de l'autre sont intrinsèquement des valeurs qui font partie de l'homme et de son patrimoine. Par ailleurs, les conditions de travail vont s'adapter aux besoins de l'homme, de l'économie, de la politique, de l'entreprise. Par essence et depuis des siècles, *l'homme est un paramètre de l'économie et donc de l'entreprise*. L'employeur module ces paramètres au gré de ses besoins. La notion de **paramètres de l'homme** a été définie dans la partie I ; elle est le complément naturel des **paramètres de l'entreprise**. Les conditions de travail sont basées sur ces deux paramètres, mais le dosage doit être subtil pour que l'entreprise puisse prospérer. Cette recherche d'équilibre n'est pas nouvelle puisqu'elle existe déjà dans le monde du corps humain. Mais la transposition à l'entreprise du concept d'équilibre de la physiologie de l'homme, qu'on appelle « **l'homéostasie**⁵²⁶ » dans milieu médical, me paraît être une idée, qui dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, peut apporter la compréhension du fonctionnement de l'entreprise. Dans cette conception, lorsque l'entreprise est grippée en raison d'une baisse de production qui est causée par des travailleurs diminués, on peut considérer qu'elle est malade. Cette maladie peut trouver des vaccins ou des médicaments qui peuvent supprimer ou faire diminuer les effets sur l'entreprise. Les conditions du travail sont des éléments qui peuvent être comparées à une meilleure oxygénation ou un apport de vitamines au corps. La recherche d'une amélioration des conditions de travail

⁵²⁵ Alinéa 4, article 11 de la loi du 2 novembre 1892 : Dans toutes les salles de travail des ouvriers, orphelinats, ateliers de charité ou de bienfaisance dépendant des établissements religieux ou laïques sera placé d'une façon permanente un tableau indiquant, en caractères facilement lisibles, **les conditions du travail** des enfants [...].

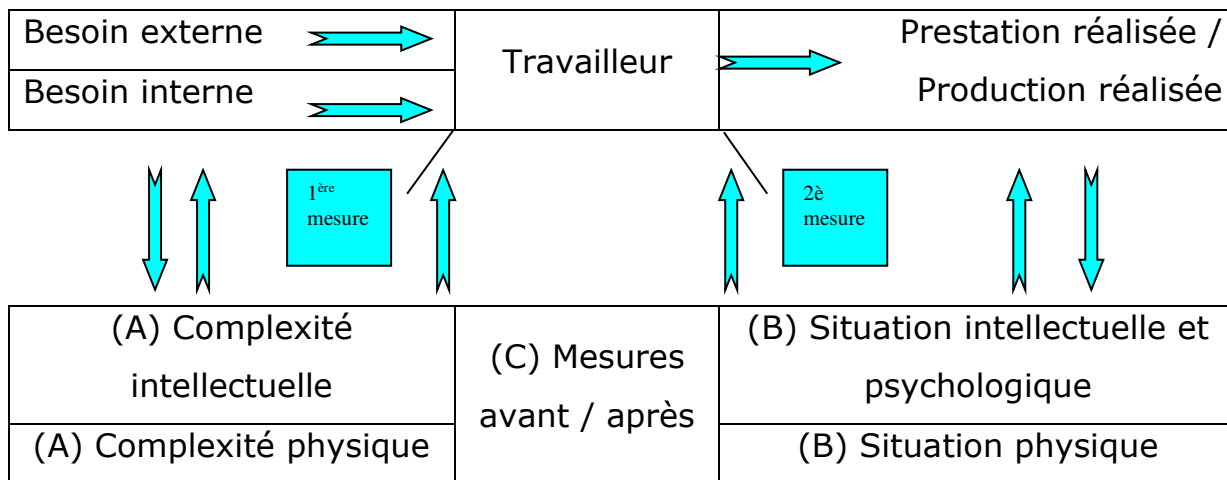
⁵²⁶ Elaborée et définie par le docteur Claude Bernard (1813-1878).

insufflée par la politique *utopique* vers le bien-être au travail manque sérieusement de conviction. **Comment faire beaucoup avec peu ?** Telle est la politique des gouvernements. Bon gré mal gré, la mise en place de la loi qui permettra d'améliorer les conditions de travail dans les entreprises est lancée. Peut-on attendre de cette loi, la prise de conscience qu'il faut miser sur les travailleurs pour que l'entreprise puisse s'épanouir ?

La loi du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail a instauré quelques principes qui sont toujours appliqués de nos jours. Depuis quarante ans, le législateur a imposé à l'employeur l'obligation d'évaluer les risques et de faire un bilan une fois par an, ainsi qu'un plan d'action pour l'année qui suit. C'est sur le fondement de l'article 2 de la loi du 27 décembre 1973 que cette obligation est née : « au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission (spéciale) prévue : 1) un rapport écrit concernant les actions qui ont été menées [...] 2) un programme détaillé, comportant une évaluation chiffrée des actions qu'il se propose de mener [...] ». La non-exécution des actions prévues doit être motivée par l'employeur. Contrairement à la loi sur le temps de travail de 1848, le législateur n'a décrété aucune mesure contraignante. Concernant la législation sur le travail, depuis quelques années les lois qui ont été promulguées ne comportent pas de dispositions pénales ou de sanctions suffisamment contraignantes pour protéger d'avantage les travailleurs. Le rapport⁵²⁷ de la DARES de juillet 2014 montre que l'intensification du travail avait repris depuis 2005. Elle est due aux changements organisationnels (*paramètre de l'entreprise*) et à l'insécurité de l'emploi par un changement dans les rythmes de travail (*paramètre travailleur*). Dans le cas de l'intensification du travail par le rythme, on peut la représenter sous la forme d'un schéma suivant :

⁵²⁷ Rapport DARES, Les conditions de travail, n° 049 de juillet 2014, http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/Hors_collection/dares-analyses049.pdf

Processus de travail



Evaluation des déterminants

Pour diagnostiquer une intensification de travail, le schéma que je propose ci-dessus intègre une part de valeur subjective (A) et (B) dans l'état actuel de notre connaissance, et une part de valeur objective (C). La **complexité intellectuelle (A)** est un déterminant qui est caractérisé par la mobilisation intellectuelle importante qu'il est nécessaire d'avoir pour pouvoir traiter la demande, sachant que cette capacité peut être temporaire. Par exemple, il n'est pas nécessaire de pouvoir résoudre une équation de second degré tous les jours, mais de pouvoir le faire le jour où la demande survient. Pour la **complexité physique (A)**, c'est tout simplement des tâches dont les gestes techniques réclament un haut niveau de compétences, par exemple, on ne devient pas manipulatrice en radiologie (technicienne en radiologie médicale) en appuyant sur un simple bouton pour obtenir la radio d'un poumon. Pour la **situation intellectuelle et psychologique (B)** après que le traitement a été réalisé par le travailleur, on observe que l'état psychologique du travailleur est diminué, tant pour l'effort physique que pour l'effort intellectuel. Il faudra utiliser deux méthodes pour pouvoir évaluer son état psychologique : 1) par des échelles de mesure et 2) par les questionnaires et observations. Pour la **situation physique**, on pourra utiliser aussi deux méthodes : 1) par des mesures biologiques (prise de tension, battements du cœur, sa capacité de se mouvoir) et 2) par les questionnaires et observations. Enfin concernant, les **évaluations du travail (C)**, on peut mesurer

la qualité et/ou la quantité. Pour la qualité du travail, on peut mettre en place un système de référence (la pièce doit être ronde, le calcul doit être proche de zéro), lorsque le travail de sorti correspond ou proche du système de référence, on peut affecter des valeurs de qualité. Ensuite, pour la quantité, on peut aussi mettre en place un système de référence (moyenne de production) qui va permettre d'évaluer des écarts avec la moyenne. Dans cet exemple de processus, on peut prendre en compte qu'il existe des demandes internes et externes. Il est vrai que les traitements peuvent être différents. Donc, l'évaluation de l'intensité est une mesure qu'il faut intégrer dans la prise en compte des conditions de travail dans l'entreprise. Mais, le modèle le plus difficile à modéliser est la réorganisation d'une entreprise. Dans l'affaire de la « Fnac 2012 », l'employeur n'a pas fourni des données chiffrées et le CHSCT (via les sociétés de conseils) et les syndicats n'ont pas non plus fourni de données chiffrées. Donc, une absence d'études préalables des situations de travail. La raison évidente est qu'il fallait agréger des informations provenant de plusieurs domaines de compétences : le service de comptabilité, le service ressources humaines, le service juridique et les données locales relatives aux travaux qui sont réalisés par les travailleurs ; cette difficulté est la traduction du problème connu entre le **travail prescrit** et le **travail réel**. Dans l'exemple de l'affaire « projet de réorganisation Fnac 2012 ou organisation 2012⁵²⁸ », la restructuration qui a été organisée a généré des inquiétudes que la société *Fnac* n'a pas su gérer. Notamment, en ce qui concerne les conditions de travail, les risques pour la santé et la sécurité au travail et plus précisément, les RPS. L'inquiétude est légitime étant donné que le projet est accompagné d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)⁵²⁹ ou anciennement, plan social⁵³⁰ pour le licenciement collectif. La restructuration a consisté à mutualiser les ressources des services administratifs, financiers et de communications des Fnac de Paris, de Province et de la holding (maison mère) pour la *sauvegarde de la compétitivité*. Or, pour l'application du PSE, l'entreprise doit motiver les raisons des suppressions de l'emploi ou de la modification de l'emploi et,

⁵²⁸ <http://www.asso-henri-pezerat.org/wp-content/uploads/2013/01/Arr%C3%AAt-CA-Paris-FNAC-du-13-d%C3%A9cembre-2012.pdf>

⁵²⁹ Loi du 17 janvier 2002, dite loi de modernisation sociale ; complétée et modifiée par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (flexisécurité).

⁵³⁰ Loi du 2 août 1989 modifiant le Code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.

l'autorisation est donnée par la loi lorsque l'entreprise se trouve en « **difficulté économique** », mais aussi dans le cas où la « **mutation technologique est en cause** ». L'arrêt « Les pages jaunes⁵³¹ » du 11 janvier 2006 a initié le droit à un licenciement de masse pour raison de réorganisation en se fondant sur le principe de précaution : **la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise** ; c'est sur ce même fondement que la société Fnac s'est appuyé pour légitimer son projet « Fnac 2012 ». Au contraire, dans l'esprit originel de la loi du 2 août 1989, le législateur voulait sauvegarder les emplois dans les entreprises qui sont en difficultés. Cette facilité de licencier un salarié est un argument que les organismes patronaux réclament sans cesse pour pouvoir embaucher ! Une contradiction qui trouve un écho dans certains pays. Dans les pays du *Common Law*, le licenciement est un art qui se pratique plus facilement. En contrepartie, la précarité s'installe durablement. Le **contrat zéro heure**⁵³² qui est en vigueur en Angleterre est un contrat qui permet au travailleur de se mettre à la disposition de l'employeur sans contrepartie et sans savoir quand il sera appelé pour occuper un poste, ni pour combien de temps. Par ailleurs, le contrat peut se rompre facilement, voire, il n'est pas nécessaire de le rompre puisqu'il n'y a pas d'obligation de payer si le travailleur ne travaille pas. En clair, la précarité issue des facilités de licenciements ou des contrats de courtes durées ne sont pas des solutions pérennes. Si la loi du 2 août 1989 *relative à la prévention du licenciement économique* permet aux entreprises de réduire les effectifs tout en préservant l'activité dans l'espoir de la voir repartir, l'usage de la loi pour les opérations économiques telles que les « fusions acquisitions » ne semble pas être prévues. Dans l'affaire « Fnac 2012 », la lecture des différentes sources⁵³³ sur le sujet ne m'a pas permis de dégager la vraie intention de la société. Pour l'admission de la preuve sur les risques sur la santé et la sécurité au travail, les CHSCT des différents établissements de la Fnac ont mandaté 5 sociétés d'expertise⁵³⁴ pour l'étude sur des impacts possibles. La société Fnac estime que les experts ont relevé des surcharges de travail causées par la restructuration

⁵³¹ Cassation sociale, 04-46201, du 11 janvier 2006.

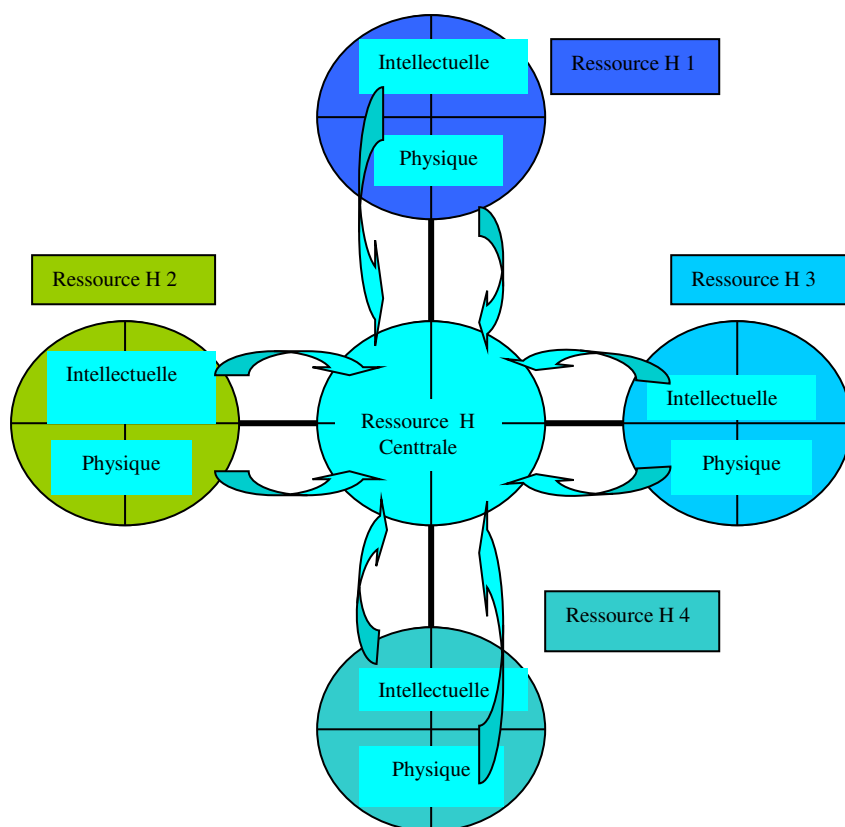
⁵³² <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lmac/contracts-with-no-guaranteed-hours/zero-hours-contracts/art-zero-hours.html>

⁵³³ hepik.over-blog.org ; <http://www.asso-henri-pezerat.org> ; arrêts de la Cour d'appel de Paris du 13 déc. 2012 ; <http://www.ce-fnacdirect.com>.

⁵³⁴ Christian Revest, Technologia, AET, Apex-Isast, Syndex.

mais sans prendre en compte la redistribution des tâches qui étaient dévolues aux salariés des équipes régionales. Elle estimait, par ailleurs, que les conclusions des expertises ne donnaient que des résultats arithmétiques de la réorganisation et ne permettaient pas d'apprécier les chiffres sur les transferts de charges. Durant la réorganisation, la société Fnac n'était pas accompagnée par des professionnels de la restructuration. Le constat est fait lors de la demande des IRP présentée au juge des référés le 21 mars 1012 d'imposer à la société Fnac de fournir les documents nécessaires dans le cadre de la procédure « *d'information et de consultation*⁵³⁵ » qui est prévue par la loi. Ce manquement manifeste relève soit d'une volonté expresse de la société soit d'un manque de compétences de la part de la société Fnac. Un schéma du transfert de charges est proposé pour la compréhension du processus dans la page suivante.

Schéma d'un transfert de charges



⁵³⁵ Article L.2323-1 et suivants du Code du travail.

Pour mieux comprendre les processus de transfert de charges, j'ai schématisé les mouvements des activités des travailleurs de province vers le travailleur en région parisienne. Dans ce schéma, je n'ai pas représenté les transferts de charges sous l'angle économique, c'est-à-dire sous le regard financier de l'opération. Deux cas se dégagent par rapport à ce schéma : 1) transfert complet des tâches, c'est le cas du PSE avec licenciements, 2) transfert partiel, c'est le cas qui a été adopté par la Fnac. Dans les deux cas, les transferts sont réalisables entre deux travailleurs (ressource H1 -> ressource centrale) que si l'opération est simple, par exemple, saisir les données relatives aux salariés (nom, prénom, adresse, téléphone). Malheureusement, les embauches connaissent des imperfections dans le traitement de dossiers. Il manque toujours des éléments qui permettent d'enregistrer le salarié (n° de sécurité sociale, le compte bancaire, les situations familiales, etc.). La tâche qui doit être transférée a une propriété qui lui est propre. À savoir, les propriétés qui sont reconnaissables lors de l'étude de la situation de travail. Pour déterminer la transférabilité d'une tâche, il faut prendre en compte les liens qui existent entre les déterminants ; la phase 3 du tableau de « situation de travail » est un point de départ pour établir l'évaluation du transfert d'une tâche.

Phase 3 : Analyse des relations pathogènes	Individu - Individu
	Individu - Tache
	Individu - Matériel
	Individu - Milieu
	Individu - Organisation
	Tâche - Matériel
	Tâche - Milieu
	Tâche - Organisation
	Matériel - Milieu
	Matériel - Organisation
	Milieu - Organisation

Dans le tableau ci-dessus, on peut remarquer qu'il y a des tâches qui peuvent être difficilement réalisées. Par exemple, la relation « **individu - individu** » qui réclame une présence d'une personne en face à face pour pouvoir traiter, analyser et gérer la situation. Par exemple, la prise en charge d'un salarié en

situation de détresse n'est pas aisée lorsqu'on est à distance ; la personne qui traitera le dossier depuis Paris manquerait d'efficacité pour pouvoir gérer une situation psychologique difficile. Par contre les relations « **individu – matériel** » ne poseraient pas de problème, par exemple, les tâches qui sont réalisées avec un logiciel peuvent être transférées ; mais seulement dans la relation « individu avec le logiciel », cela ne veut pas dire que la personne qui se trouvera devant le même logiciel saura l'utiliser. Dans le cas de l'affaire de la Fnac, il est *fort probable* que les expertises qui ont été réalisées ne comportaient pas la liste des déterminants du tableau. Si dans l'étude de la situation de travail, la majorité des experts font principalement des études *d'observations des travaux réels*, ils utilisent aussi des *questionnaires* qu'ils transmettent par mails ou par courriers aux travailleurs en mettant un objectif de les renvoyer dans un délai déterminé. L'évaluation du travail par l'observation directe mérite d'être plus objective que celle qui est réalisée par l'intermédiaire des questionnaires qui sont envoyés aux salariés. L'enquête sur le poste de travail permet de mesurer au plus près de la réalité, le temps qui est nécessaire et d'évaluer le niveau de complexité de la tâche. La plupart des travaux comportent souvent des imprévus dont le salarié est le seul à connaître ou a eu à traiter ; les solutions de contournements ou les résolutions des **incidents**⁵³⁶ **ou problèmes**⁵³⁷ ne sont connues que par le salarié. Les transferts de charges ne peuvent être réalisés que si les transferts de ces connaissances peuvent être effectués. On retrouve dans cette situation la relation « travail réel, travail prescrit ». L'évaluation doit suivre un certain processus, pour moi, elle doit démarrer avec la liste des déterminants à partir de la phase 3 de l'observation de la situation de travail.

⁵³⁶ Un Incident est la conséquence d'échecs ou d'erreurs, norme ITIL V2.

⁵³⁷ Problème a pour cause inconnue d'un ou de plusieurs Incidents, norme ITIL V2.

Processus d'évaluations des tâches transférables

Recherche des déterminants	Evaluation en temps de réalisation	Evaluer la capacité intellectuelle nécessaire	Evaluer la capacité physique nécessaire	Transférabilité
Individu –individu : réception pour changement de poste	Temps pour réception, échanges, traitement, modification : 20 minutes	Niveau étude : bac + 5 Expérience au poste : 3 ans Niveau charge psychologique : important	Capacité normale	non

Lorsque l'étude et les recherches sont terminées, il faut rassembler les tâches qui sont transférables, celles qui ne peuvent pas être transférées et celles qui pourraient être réalisées avec des adaptations. Enfin, un rapport final peut être dressé résumant les tâches, les temps, les capacités nécessaires et la transférabilité de ces tâches dans les mêmes conditions de travail. Si dans les Fnac en Province, les ordinateurs ont des capacités supérieures à ceux qui se situent au centre de traitement à Paris, les temps de réalisations des tâches ne seront plus les mêmes et s'il existe des incidents informatiques, les chiffres seront aussi faussés. L'évaluation terminée, l'expert peut déterminer avec précision, le temps et les capacités nécessaires pour les traitements aux centres et le temps qui pourrait être dégagé pour le travailleur dont des tâches lui seraient imputées. Mais dans le cas de la Fnac, les experts de Technologia et Isast concluent sur la recommandation d'une embauche ou d'une assistance d'un directeur adjoint pour aider dans la gestion ; quant aux experts de la société Syndex, ils proposent des solutions de renforts pour la gestion administrative. Dans les deux cas, il faut embaucher des personnels en plus, c'est ce que la Fnac voulait éviter. C'est sur le défaut d'information sur les transferts de charges aux salariés qui restent en poste que la Cour d'appel de Paris a suspendu le projet « Fnac 2012 » ; car la surcharge (*job strain*) de travail est un facteur de risques (RPS) qui pèse sur les salariés et donc sur les conditions de travail. Ce jugement vient confirmer le rôle essentiel du CHSCT dans la prévention des risques psychosociaux.

2.3.4- La nouvelle compétence du CHSCT sur les risques psychosociaux

L'arrêt⁵³⁸ de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mars 2015, dans l'affaire de la Fnac 2012, a rappelé le rôle important du CHSCT dans la prévention des risques psychosociaux. Sa mission est triple, *premièrement*, il doit veiller à l'application de la loi et du règlement, *deuxièmement*, il doit aussi promouvoir la protection des salariés dans leurs environnements tant au niveau physique que mental et, *troisièmement*, il doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail (article L.4612-1 du Code du travail). Par commodité, j'utiliserai le terme **mission** de manière synonyme avec le terme **rôle** dans cette section. Si depuis les lois⁵³⁹ 1982, les missions du CHSCT se sont étendues et diversifiées, il ne reste pas moins que la **pluridisciplinarité** est le terme qui est devenu courant pour exprimer la complexité de la mission que le CHSCT doit mener. L'évolution des missions qui sont attribuées au CHSCT a radicalement changé depuis les lois Auroux ; durant le séminaire organisé par l'ANACT le 24 octobre 2012, l'ancien ministre affirmait qu'à l'époque il ne pensait pas que ces lois allaient être appliquées aux salariés du tertiaire et des services. Même si les missions du CHSCT se sont étendues, leurs champs d'applications sont aussi délimités. Ces limites se caractérisent par les éléments espace (1), temps (2) et objet (3) appelés aussi « **rationae loci, temporis, materaliae** ». Concernant l'espace, la Cour a eu à se prononcer sur le périmètre géographique de compétence du Comité ; l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris dans l'affaire « Fnac 1012 » du 13 décembre 2012 rappelle que les demandes des CHSCT ne sont recevables que dans la limite territoriale de leurs établissements ; dans cette affaire 10 CHSCT sur les 50 ont fait les demandes devant le tribunal. Ce rappel semble être logique pour aujourd'hui, mais les lois doivent aussi s'adapter par rapport aux mouvements économiques mondiaux où les techniques « fusions-

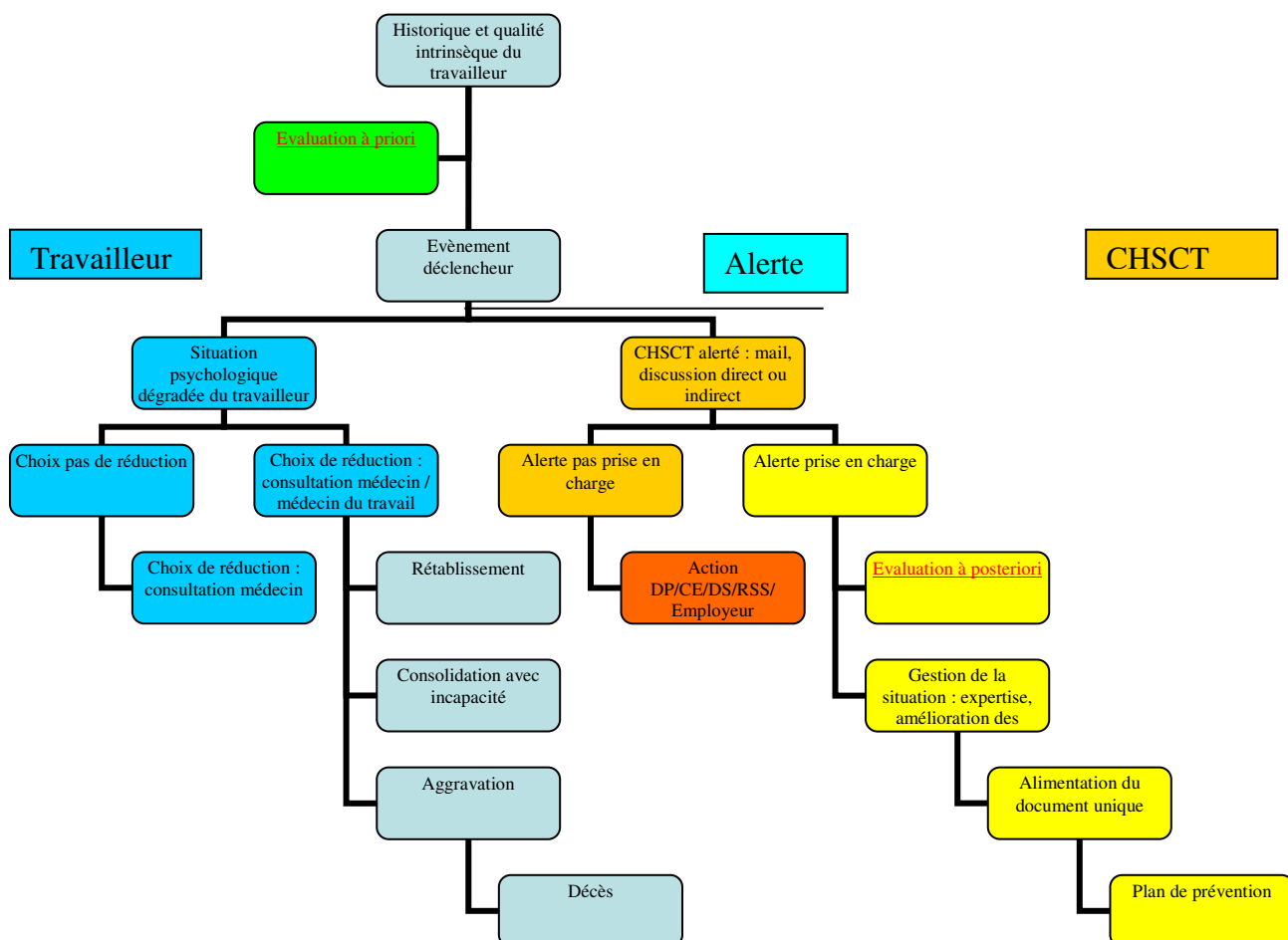
⁵³⁸ Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mars 2015, N° 13-26321.

⁵³⁹ Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; Loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel.

acquisitions » sont des pratiques courantes. Le fonctionnement des établissements des SAS Fnac est quasi identique. Il n'est pas aberrant de considérer que les situations des Fnac sont identiques et que les jugements qui peuvent être appliqués pour les 10 puissent être appliqués de manière identique aux autres. Ce principe évolutif de la pratique de la loi, pourrait se trouver modifier prochainement à l'instar de la loi sur « l'action de groupe » du 17 mars 2014. La compétence territoriale du CHSCT est définie par tout lieu de travail des travailleurs, et qui inclut le trajet *domicile - travail*, en vertu de l'article L.411-2 du Code de la sécurité sociale. Cette compétence peut être étendue à d'autres entreprises voisines ou du même groupe : plusieurs groupements ou regroupements sont possibles pour la mise en place d'un comité (article L.4611-6 du Code du travail). Afin de répondre simplement au premier critère, l'existence d'un **établissement** est la condition essentielle pour la mise en œuvre du CHSCT ; ensuite, il faut qu'il y ait au moins 50 salariés dans l'établissement ou dans plusieurs établissements (article L.4611-1 du Code du travail). Il peut y avoir d'autres conditions substitutives au nombre de salariés lorsque « *la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux* » l'exige (article L.4611-4 du Code du travail) ou lorsqu'il y a « un *danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés* » qui rend nécessaire la présence du CHSCT (article L.4611-5 du Code du travail). La compétence territoriale peut donc être déterminée de deux façons : 1) à partir de la notion de l'établissement prévue par les dispositions de l'article L.4611-1 du Code du travail, 2) elle correspond aux lieux de travail du travailleur. Dans l'élément « *temporis* » et pour l'application de la législation sur la souffrance psychologique ou RPS, je me suis référé au principe de prévention, c'est à dire, dans le phénomène d'apparition des troubles psychologiques. Le CHSCT est une institution de proximité qui, dans sa mission, est toujours en contact avec les travailleurs. De ce fait, les connaissances qu'il a sur les travailleurs qui sont sur le terrain sont essentielles pour les diagnostics des troubles psychologiques. La plupart des membres du CHSCT connaissent les historiques de leurs collègues : homme, femme, âge, situation familiale, situation personnelle et de son environnement professionnel. Dans le diagnostic des troubles psychologiques, le CHSCT procède

toujours de la même façon : La prise en compte de l'historique du travailleur, la survenance d'un évènement, changement d'état psychologique et/ou attitude ; situation dégradée ; etc. sont des phases qui montrent que le CHSCT peut intervenir à différent moment de l'évolution de la maladie. Si dans le schéma (page suivante), je n'ai pas fait apparaître les relations qui peuvent exister entre le travailleur, atteint de troubles psychologiques, avec le CHSCT c'est pour garder une certaine clarté dans la vision globale du processus. Bien sur, cette vision temporelle n'est pas complète puisque le CHSCT intervient aussi dans l'organisation du poste de travail, dans les processus de fabrication ou de production et dans l'environnement de travail en général. Pour protéger les travailleurs des évènements et des actes qui sont susceptibles de générer des RPS, le législateur a renforcé le rôle du CHSCT.

Schéma décrivant l'évolution dans le temps du traitement des RPS



Enfin pour l'élément « **materiae** », le législateur est intervenu pour poser quelques fondements. En effet, on ne répètera pas assez que le diagnostic des troubles psychologiques est difficile à réaliser. Pour autant, il ne faut pas laisser ces problèmes dans la stagnation. Si cela fait des siècles que la souffrance morale est connue de l'homme et de l'institution judiciaire, la vraie prise en charge par le pouvoir public ne date que de quelques années. La première loi qui a joué un rôle important dans la prise en compte de la souffrance morale est la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (relative au harcèlement moral). Cette loi impulsée par l'Europe par le truchement de l'argument de la protection de la **dignité** du travailleur au travail apporte une compétence nouvelle au CHSCT. C'est sur le fondement de l'article 26 de la Charte sociale européenne⁵⁴⁰ révisée que la France a pris un tournant dans la prise en compte de la souffrance morale : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la *protection* de leur **dignité au travail**, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :**1**) à promouvoir la sensibilisation, l'information et la *prévention* en matière de **harcèlement** sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ;**2**) à promouvoir la sensibilisation, l'information et la *prévention* en matière **d'actes** condamnables ou explicitement **hostiles et offensifs** dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements. ». Plusieurs directives européennes ont intégré la notion de harcèlement sous l'angle de l'égalité et de la dignité⁵⁴¹. Les textes communautaires considèrent surtout que le harcèlement est une conséquence d'une discrimination. C'est sur le fondement de l'article 169 de la loi du 17 janvier 2002 que le harcèlement moral devient un délit palpable qu'auparavant les juges cherchaient vaillamment à mettre un nom dessus. L'article 169 sera transcrit dans le Code du travail sous l'article L.1152-1 (anc. *L. 122-49 du Code du travail*) : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de*

⁵⁴⁰ Ratifiée par la France le 9 mars 1973 ; décret pris le 4 février 2000 pour la Charte révisée.

⁵⁴¹ Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 ; directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006.

harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des 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. ». On constate que l'altération de la santé physique ou santé mentale et les conditions de travail font partie des périmètres des compétences du CHSCT. Bien avant cette loi, les juges ont utilisés les expressions « *comportement vexatoire ou humiliant*⁵⁴² » ou « *jeter des discrédits qui portent atteinte à l'image du salarié* »⁵⁴³. La loi du 17 janvier 2002 n'est que le début des lois sur la prise en charge des troubles psychologiques, la loi du 27 mai 2008 est une adaptation des directives européennes sur la discrimination. L'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 contient les dispositions quasi identiques aux directives 2000 et 2006 citées à la page précédente « *1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de **porter atteinte à sa dignité** ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;* ». Les accords nationaux interprofessionnels sur le stress du 2 juillet 2008, sur le harcèlement et la violence au travail le 26 mars 2010 sont les conventions qui sont **étendues** par arrêtés du 23 avril 2009 pour le stress et du 23 juillet 2010 pour le harcèlement et la violence au travail. Les stipulations de l'article 4 de l'accord sur le stress prévoient que lorsqu'un problème de stress est détecté, une action doit être entreprise pour prévenir, éliminer ou à défaut le réduire et, les IRP sont associés pour la mise en œuvre des mesures. Le deuxième accord vise à régler les deux aspects des risques psychosociaux inclus dans le titre : le harcèlement et la violence. Comme pour le stress, la procédure est identifier, prévenir, éliminer ou diminuer les risques. Le rôle du CHSCT est prévu dans le point 1 de l'article 4 de l'accord : « *Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le **CHSCT agit**, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus*

⁵⁴² Cour d'appel de Riom du 5 février 1996, Bulletin 1998 V N° 149 p. 110.

⁵⁴³ Cassation sociale, 97-45916, du 15 mars 2001.

de l'employeur, ce refus doit être motivé. ». L'identification des risques est l'étape qui est prescrit pour initier l'évaluation des risques, il se traduit par l'article L.4612-2 du Code du travail. Jean Benoît Cotin estime que la différenciation⁵⁴⁴ qui est faite entre « analyse des risques et analyse des conditions de travail n'est qu'une rhétorique ». Pourtant, ces deux domaines sont bien différents, pourquoi ? Tout d'abord, on constate facilement qu'il y a une ressemblance entre les domaines de compétences qui existaient avant la fusion du CHS et des conditions du travail en 1982 : analyse des risques et analyse des conditions de travail. Par ailleurs, la définition et le schéma représentant le risque et les dangers dans les sections précédentes permettent de comprendre la différence entre les deux. L'analyse des risques est associée au danger : le feu brûle ; l'analyse des conditions de travail : l'augmentation du rythme de travail peut générer le stress ou les TMS. Le rythme de travail en soi n'est pas dangereux, il devient dangereux dans le temps. J'en conclus que les deux expressions comportent bien des différences et comme les RPS un regard méticuleux permet d'entrevoir ces particularismes. Concernant le rôle du CHSCT dans le domaine des RPS il est fondé sur les dispositions de l'article L. 4121-1 et suivants du Code du travail, les ANI viennent ajouter des précisions sur les champs de compétences. Pour gérer les conflits qui peuvent exister entre des parties, le CHSCT peut jouer le rôle de médiateur.

2.3.5- Le CHSCT dans le rôle de médiateur

La médiation est une procédure qui est encore trop peu utilisée pour régler les litiges. Pour déjudiciariser les différends dans la sphère du harcèlement moral et de violence dans les entreprises, les partenaires sociaux ont intégré des dispositions sur la médiation. L'article 4 de accord sur le harcèlement et la violence au travail prévoit « *Dans le respect de ces orientations, une **procédure de médiation** peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de*

⁵⁴⁴ Jean Benoît Cottin, le CHSCT, collection Lamy Axe droit, 2010.

l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit. ». Les dispositions de l'article L.1152-6 du Code du travail sont identiques à celles de l'article 4 de l'accord sur le harcèlement et la violence, l'article contient un alinéa supplémentaire contient l'obligation d'information de la part du médiateur sur les éventuelles sanctions: *Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.* Aujourd'hui, le CHSCT n'a pas une indépendance suffisante pour traiter de la médiation sereinement, il n'est pas rare qu'un harcèlement soit le fait par un supérieur hiérarchique et notamment lorsque c'est l'employeur qui se trouve dans la position de harceleur. Si les parties font confiance à l'institution le doute peut être levé en faveur d'une médiation équilibrée. Or, la médiation est une procédure amiable qu'il faut gérer avec rigueur : il faut planifier les entretiens et les rencontres ; les listes des éléments de preuves ; il faut pouvoir être objectif face aux tensions qui peuvent régner. Pour atteindre le maximum d'efficacité dans la démarche ; c'est-à-dire arriver à des solutions acceptables pour les différentes parties ; il faut pouvoir bénéficier d'une formation dans le domaine de la médiation et avoir une certaine ténacité dans l'exercice du rôle de médiateur. La majorité des thèmes sur la place du CHSCT dans la prévention et la gestion des troubles psychologiques au travail, nommés RPS, sont globalement traitées, des institutions qui sont à l'extérieur de l'entreprise peuvent aussi agir au sein de l'entreprise.

Section 3. — Le rôle des institutions extérieures à l'entreprise

Il existe de nombreux organismes et d'institutions extérieures⁵⁴⁵ à l'entreprise qui interviennent (DIRECCTE, la police judiciaire) ou qui peuvent intervenir dans la prévention des risques. Par exemple dans le cadre des promotions pour la santé et la sécurité au travail, pour la prévention des risques ou pour la réduction des troubles psychologiques (psychologue, psychiatre, médecin, kiné, infirmier, etc.). Pour cibler les personnes qui ont des fonctions essentielles dans la prévention, une liste restreinte d'étude sur quelques spécialistes sera développée. La

⁵⁴⁵ Expert CHSCT : décret n°2011-1953 du 23 décembre 2011.

première personne extérieure à l'entreprise a joué un rôle essentiel dans la prévention des risques professionnels est *le médecin (3.1), ensuite le psychologue (3.2) et enfin l'inspecteur du travail (3.3).*

Sous-Section 3.1. — Le médecin et le médecin du travail

Le médecin, dans le sens commun que nous utilisons, est le **médecin traitant**, celui vers qui on se tourne lorsque nous souffrons (coupure, éruption boutonneuse, fatigues, les maladies contagieuses, les troubles psychologiques et les accidents du travail). Si son rôle est primordial dans le diagnostic des RPS, il n'a pas toujours la reconnaissance de la part des institutions, judiciaires et de la protection sociale, pour les travaux qu'il réalise. Le médecin généraliste est un médecin (9 ans d'étude) qui a les compétences dans tous les domaines, c'est sa spécialité⁵⁴⁶. Bien sûr, on ne peut pas le comparer à un psychiatre qui est spécialiste dans le domaine de la psychiatrie. Mais sa formation lui permet de faire un premier diagnostic sur l'existence des troubles. A cela, on peut ajouter que son expérience professionnelle dans la prise en charge des RPS est précieuse. Dans la pénurie de médecin du travail, un projet de loi sur le transfert de compétence des médecins du travail vers le médecin traitant était envisagé : la réforme de simplification du 30 octobre 2014 avait mis en exergue les manques cruels de médecins du travail, les visites d'embauches et les visites périodiques étant difficilement réalisables (mesures 21 et 22). De ce fait, le législateur a voulu transférer les visites d'embauche aux médecins traitants. Régulièrement, les diagnostics des médecins traitants sont mis en avant devant les tribunaux pour justifier l'état de santé des travailleurs. L'inconstance de la reconnaissance des diagnostics des médecins traitants est flagrante : tantôt ils sont considérés comme des diagnostics de complaisance tantôt comme des constatations qui ont une valeur de preuve conforme et recevable. Il est vrai que le médecin est un professionnel qui soigne ses patients de leurs maux mais c'est aussi une personne qui exécute son métier avec sa propre sensibilité. On

⁵⁴⁶ Décret du 19 Mars 2004 relatif aux conditions dans lesquelles les docteurs en médecine peuvent obtenir une qualification de spécialiste.

retrouve aussi ce même état d'esprit chez un magistrat, comme chez tous les juristes.

Enfin, le médecin du travail est un spécialiste qui a fait 10 ans d'étude dont la spécialité est la prévention, il ne prescrit pas de soins sauf en cas d'urgence. Le service auquel il est rattaché est le service de santé au travail. Depuis la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, les services de médecine du travail et les services médicaux au travail ont été renommés en « **service de santé au travail** » (SST). En plus de cela, on lui ajoute des compétences supplémentaires provenant du domaine de l'ingénierie ; le domaine qui rassemble l'ensemble des compétences du service de santé au travail est appelé la **pluridisciplinarité**. À savoir, le médecin du travail (article L.4622-2 du Code du travail) qui doit avoir la capacité d'adapter ses compétences aux domaines qui ne sont pas les siens. La nouvelle organisation de la médecine du travail⁵⁴⁷ l'oblige à avoir plusieurs casquettes : le rôle de médecin, l'ergonome, le juriste, le psy, le médiateur, *l'ingénieur de process* et le cindynique⁵⁴⁸. Le rôle du médecin du travail est préventif (article L.4622-3 du Code du travail), il doit veiller à ce que l'état des travailleurs ne se dégrade pas, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. La loi cite trois domaines d'intervention du SST : **médicale, technique et organisationnelle**⁵⁴⁹. Dans la pratique, son rôle et ses moyens sont beaucoup plus larges. La liste de compétences est bien longue pour qu'il puisse remplir sa mission dans de bonnes conditions⁵⁵⁰. En réalité, la mission ne lui est pas rattachée spécifiquement, elle est liée aux services de santé au travail. Cette différence est importante, cela veut dire que les SST peuvent s'appuyer sur les compétences du médecin du travail mais aussi sur les autres salariés (infirmier, ingénieur en SST) qui font partie des SST ou qui collaborent avec les SST (article L.4622-4 du Code du travail). Durant la réunion pour **la journée mondiale pour la santé et la sécurité au travail** qui s'est déroulée à Venelles (13), le médecin du travail présent à la réunion réclamait une collaboration « expresse » avec les

⁵⁴⁷ Circulaire DGT du 9 novembre 2012.

⁵⁴⁸ Personne qui étudie les risques.

⁵⁴⁹ Article L.4622-4 du Code du travail.

⁵⁵⁰ Article R.4623-1 du Code du travail.

inspecteurs du travail. Pour lui, il n'y a pas suffisamment d'écoute et de soutien de la part des inspecteurs du travail lorsqu'il constate des événements qu'il juge dangereux pour la santé mentale des travailleurs ; la seule action qu'il a pu faire est d'informer l'employeur sur les risques ; il a constaté qu'il n'y a pas de suivis des faits dans l'amélioration des situations. Dans le cas d'espèce, il semblerait que le médecin du travail ne connaît pas les procédures et les voix d'alertes qu'il peut activer. Dans le cadre des actions dans le domaine des RPS, les médecins ont toutes les latitudes et des moyens à disposition pour procéder à des examens médicaux « *Dans l'exercice de ses fonctions, le **médecin** du travail peut, aux frais de l'employeur, **réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses**. Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme accrédité ou par un organisme agréé choisi sur une liste établie par le ministre chargé du travail.* » (Article R.4624-7 du Code du travail). Ces dispositions ne sont pas très bien connues par les médecins du travail, notamment, en ce qui concerne son étendue. En effet, cela peut concerner la psychométrie, la biologie ou la capacité physique. Cela implique que le médecin peut faire **analyser les ADN** ou le **taux de glucocorticoïdes** pour la détermination du niveau de stress ou de l'état psychologique du travailleur. Il appartient par la suite au médecin de déterminer l'aptitude ou non du salarié à occuper le poste de travail. Lors de la survenance des RPS, le médecin du travail et le médecin traitant doivent agir de concert pour **protéger le travailleur** (1), de **réduire les troubles ou lésions** (2) et enfin **l'accompagner ou le faire accompagner** (3) (Protéger le travailleur atteint des troubles c'est l'extraire du milieu pathogène (zone d'exposition de risques)) ; cette extraction lorsqu'elle est possible doit s'entendre *physiquement* et *psychologiquement*. Pour le premier point, l'arrêt de travail⁵⁵¹ est la pratique courante, pour le second, soit la victime se met seul en dehors de la *zone d'exposition psychologique* par une occupation de l'esprit avec d'autres activités intellectuelles (cinéma, balade, jardinage), lorsque la victime n'a pas la capacité suffisante de s'extraire tout seul, il faut l'accompagner vers la résilience (traitements médicamenteux, consultation psychologue, psychiatre ou tous

⁵⁵¹ L'extraction du milieu pathogène ; le tableau de la page suivante montre les différentes méthodes de protections.

autres moyens légaux qui correspondent aux mœurs et coutumes de la victime), c'est la *phase de la **réduction de l'effet*** des troubles ou lésions. La *phase de l'accompagnement* peut être identique à la phase de réduction de l'effet. Cette dernière ne doit pas être confondue avec la *réduction des dangers* ou risques qui est, généralement, géographique située au niveau de l'établissement.

Extraction	Physique	Sortir la victime physique de l'environnement pathogène
	Psychologique	Sortir la victime psychologiquement de l'environnement pathogène en occupant son esprit avec une autre activité

Réduction	Danger	Eloignement du harceleur de la victime Informé le harceleur sur les risques : pénal, civil Informé le harceleur sur les effets possibles
	Effet	Stress : repos, relaxation. RPS : extraction de la victime du milieu pathogène

Accompagnement	Physique	Les RPS s'accompagnent des modifications aux niveaux hormonaux, des dysfonctionnements au niveau vasculaire et des modifications des organes (hypertrophie d'un organe ou modification structurelle). L'accompagnement doit permettre à la victime de retrouver son état antérieur. Le retour à l'établissement s'organise avec les partenaires sociaux et le CHSCT.
	Psychologique	Il faut qu'il y ait un soutien social pour rompre l'isolement. Occuper l'esprit pour qu'il ne se fixe pas sur le problème (le danger). L'usage des anxiolytiques doit être pris avec mesure.

Le médecin du travail doit être réactif par rapport à la constatation des RPS. La plainte du salarié doit être prise au sérieux, l'impression personnelle du médecin doit être minorée pour prendre en compte l'intérêt supérieur de la souffrance du travailleur. C'est-à-dire qu'une plainte doit obligatoirement être suivie d'une **procédure de protection, réduction et accompagnement**. Il doit aussi informer l'inspection du travail, l'employeur et le CHSCT. Ensuite, il doit conseiller l'employeur et le CHSCT sur des actions à entreprendre pour éviter d'autres survenances des RPS. Pour la suite, les procédures de préventions prennent le relais dans la prévention des risques. Enfin, la réduction et l'accompagnement peuvent être suivis par un psychologue.

Sous-Section 3.2. — Du psychologue au psychologue du travail

Le psychologue est un professionnel qui a fait 5 ans d'étude universitaire en psychologie. Son rôle est *d'écouter, observer, analyser* et *conseiller* le salarié qui vient le consulter. **Le psychologue du travail est un spécialiste de la psychologie dans le domaine du travail, comme l'est le juriste de droit du travail pour le droit.** Son programme de formation comporte en autres, les techniques d'intervention en organisation ; la santé, la sécurité et ergonomie; l'ingénierie de formation et animation; la gestion des ressources humaines; la connaissance de l'entreprise; le management de la qualité et nouvelles formes d'organisation du travail. Ses compétences s'approchent des champs de compétences du SST : médicale, technique et organisationnelle. Un des champs d'actions du psychologue du travail est le traitement individuel du problème, c'est-à-dire qu'il ne prendra en charge que le travailleur qui est en difficulté, selon le diagnostic, il peut proposer au médecin du travail une prise en charge collective du type de problème. Le traitement collectif est la démarche qu'il faut favoriser. Le rapport de M. Michel Gollac sur les RPS montre qu'il y a des valeurs fondamentales qu'il faut surveiller, ces indicateurs de mesures sont : l'intensité du travail et le temps de travail, l'exigence émotionnelle, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, la souffrance éthique, l'insécurité de la situation de travail. A la différence des plaintes qu'on peut faire auprès des collègues, les propos du travailleur devraient recevoir toutes les attentions du psychologue. Il serait plus prudent d'affirmer qu'il y aura une écoute mais il n'y a aucune garantie quant aux résultats espérés. Enfin, le psychologue peut aussi jouer le rôle de médiateur. Pour illustrer un cas d'espèce, lors d'un problème avec mon ancien employeur, le psychologue du travail m'a demandé de ne pas réclamer l'application des lois dans l'entreprise pour que l'employeur soit plus conciliant à mon égard. Le fait de demander l'application de la loi est une entrave à la bonne marche de l'entreprise ou une rébellion contre l'autorité. Il est possible que le contexte économique actuel ne soit pas favorable pour que la loi puisse être appliquée ? Mais, les constatations des manquements aux obligations légales ou contractuelles dans les entreprises sont criantes. L'une

des personnes que tout salarié de droit privé peut faire appel avec le psychologue relatif aux problèmes de RPS est l'inspecteur du travail.

Sous-Section 3.3. — L'inspecteur du travail (DIRECCTE)⁵⁵²

La première loi qui instituait le corps de l'inspection du travail était la loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers. Elle a été créée à la suite du rapport du docteur Villermé sur « l'état physique et moral des ouvriers » en 1840. L'article 10 de la loi 1841 dispose que « *Le gouvernement établira des inspections pour surveiller et assurer l'exécution de la présente loi. Les inspecteurs pourront, dans chaque établissement, se faire représenter les registres relatifs à l'exécution de la présente loi, les règlements intérieurs, les livres des enfants et les enfants eux-mêmes ;* ». Jusqu'en 1890, la loi autorisait toujours le travail de nuit pour les enfants ; et durant la séance parlementaire du 8 juillet 1890, MM. Gabriel, Granger et autres ont demandé la suppression des travaux de nuit pour les enfants (article 4 de la loi du 2 novembre 1892). Les inspecteurs⁵⁵³ avaient la mission de contrôler l'application de la loi sur le repos hebdomadaire pour les femmes et les enfants, cette mission leur est restée. Aujourd'hui, l'inspecteur du travail a en plus des missions de promouvoir l'amélioration des conditions de travail et de donner des conseils. La santé et la sécurité au travail font partie de ses compétences, en raison de la baisse de financements dans la fonction publique depuis une dizaine d'années leur manque de disponibilité se fait sentir. Le cas d'intervention de l'inspecteur du travail qui me reste en mémoire est celui où il est intervenu pour régler un problème d'inégalité de traitements ; ce problème concernait la différence de surface des locaux qui était attribuée à chaque syndicat. Dans le cas d'espèce le syndicat FO avait bénéficié de l'attribution d'un local d'une surface bien supérieure à celle de la CGT, l'inspecteur du travail a accueilli favorablement la demande de la CGT. Ce cas exceptionnel est le seul que je connais où l'inspecteur a réagi alors que la vie

⁵⁵² Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi. Elle est née de la réforme de l'Etat engagée par le gouvernement. Elle regroupe 7 services de l'Etat, issus du Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, et du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville.

⁵⁵³ Décret n°2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail.

d'un salarié n'est pas en danger mais qu'un principe fondamental du droit est en jeu.

Les inspecteurs du travail font partie d'une structure nommée « corps de l'inspection du travail »⁵⁵⁴. Ce corps est composé, entre autres, du directeur du travail, du directeur adjoint du travail, des inspecteurs du travail. Mais les missions du corps de l'inspection du travail s'appuient sur des contrôleurs du travail (article L.8112-3 du Code du travail). Les missions de l'inspecteur du travail et les membres du corps de l'inspection du travail sont : l'information et le conseil ; la conciliation dans les conflits collectifs ; constater les infractions, concurremment avec les agents de la police judiciaire, aux stipulations (pour les conventions et accords collectifs) et aux dispositions de la législation du travail, mais aussi les infractions relatives à la discrimination et des conditions de travail et les infractions aux dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail (article L.8112-2 du Code du travail). Depuis le décret⁵⁵⁵ du 27 septembre 2013 le corps des contrôleurs du travail est en voie d'extinction. Des procédures de reclassement de ces fonctionnaires sont en cours de mise en œuvre. La restructuration du service dans les différents corps d'état et versants a provoqué chez les intéressés des troubles psychologiques et le stress. Dans le corps de l'inspection du travail, les inspecteurs qui étaient autonomes auparavant, sont gérés par un « **responsable d'unité de contrôle** »⁵⁵⁶ qui prendra en charge de 8 à 12 sections d'inspection (dossier d'information inspection du travail, novembre 2013). Cette perte d'autonomie est une inquiétude qui est légitime puisque chaque décision est contrôlée par le responsable d'unité (manifestations et grèves depuis 2013). Selon le syndicat SUD, les suppressions des postes étaient de 208 en 2014 et de 174 postes prévus en 2015. Sachant qu'en 2014 le corps de l'inspection du travail était composé de 743 inspecteurs et pour le corps des contrôleurs 1493 contrôleurs. Pour ces derniers, il y a eu une transformation progressive de leurs postes ; ils sont passés de contrôleurs en inspecteurs du travail. Le droit du travail et le rôle des inspecteurs du travail vont d'ici fin 2015

⁵⁵⁴ Décret n°2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail.

⁵⁵⁵ Décret n° 2013-875 du 27 septembre 2013 modifiant le décret n° 97-364 du 18 avril 1997 portant statut particulier du corps des contrôleurs du travail.

⁵⁵⁶ Dossier d'information inspection du travail, novembre 2013 ;
http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_information_IT.pdf

subir de nouveaux remaniements. Déjà quelques informations sur le contenu du projet « Ministère du travail fort de 2013 » qui n'avait pas abouti arrivent dans le projet d'ordonnance du Ministre de l'économie et de finance (M. Macron). Avant, l'article 524 du Code de procédure pénale excluait l'ordonnance pénale simplifiée pour les contraventions commises dans le cadre du travail « **Toute contravention de police même commise en état de récidive, peut être soumise à la procédure simplifiée** prévue au présent chapitre. Cette procédure n'est pas applicable : 1° Si la contravention est prévue par le Code du travail ; ». La réforme en cours a modifié l'article 524 du code de procédure pénale pour que les infractions contraventionnelles puissent bénéficier de l'ordonnance simplifiée⁵⁵⁷. Des sanctions sur les entraves aux fonctionnements des IRP et les constatations d'inaptitude ou aptitude avec aménagement du poste ont été modifiées. Ces modifications ne sont pas en faveur du salarié, puisque certaines sanctions pénales (commises par l'employeur) avec des peines d'emprisonnement ayant été supprimées aussi. Le fonctionnement de l'inspection du travail n'était pas à la hauteur des attentes des travailleurs. Des licenciements qui ont été autorisés par l'inspection du travail ont été nombreux à être retoqués ; le témoignage d'un délégué du personnel montre certains dysfonctionnements : « *s'il y a des bons inspecteurs du travail, il en existe, hélas aussi, des véreux. J'étais délégué du personnel ; j'ai expliqué à l'inspectrice du travail pourquoi elle devait refuser mon licenciement. Elle en a pas tenu compte [...] résultat j'ai été licencié. Suite à mon recours, le Ministère du travail a annulé mon licenciement.* » (**Témoignage pris dans l'état**). Si dans l'ensemble de mes (nombreuses) demandes devant l'inspection du travail je n'ai pas eu gain de causes, l'exemple du témoignage précédemment montre que l'efficacité des actions de l'inspection du travail n'a pas été atteinte ; c'est à dire, protéger le délégué qui se trouve au premier plan pour présenter des revendications et, *vérifier* et *revérifier* qu'il est dans son droit. Il n'est pas non plus surprenant que

⁵⁵⁷ Article 495-1 du code de procédure pénale :

Le ministère public qui choisit la procédure simplifiée communique au juge du tribunal de police ou de la juridiction de proximité le dossier de la poursuite et ses réquisitions.

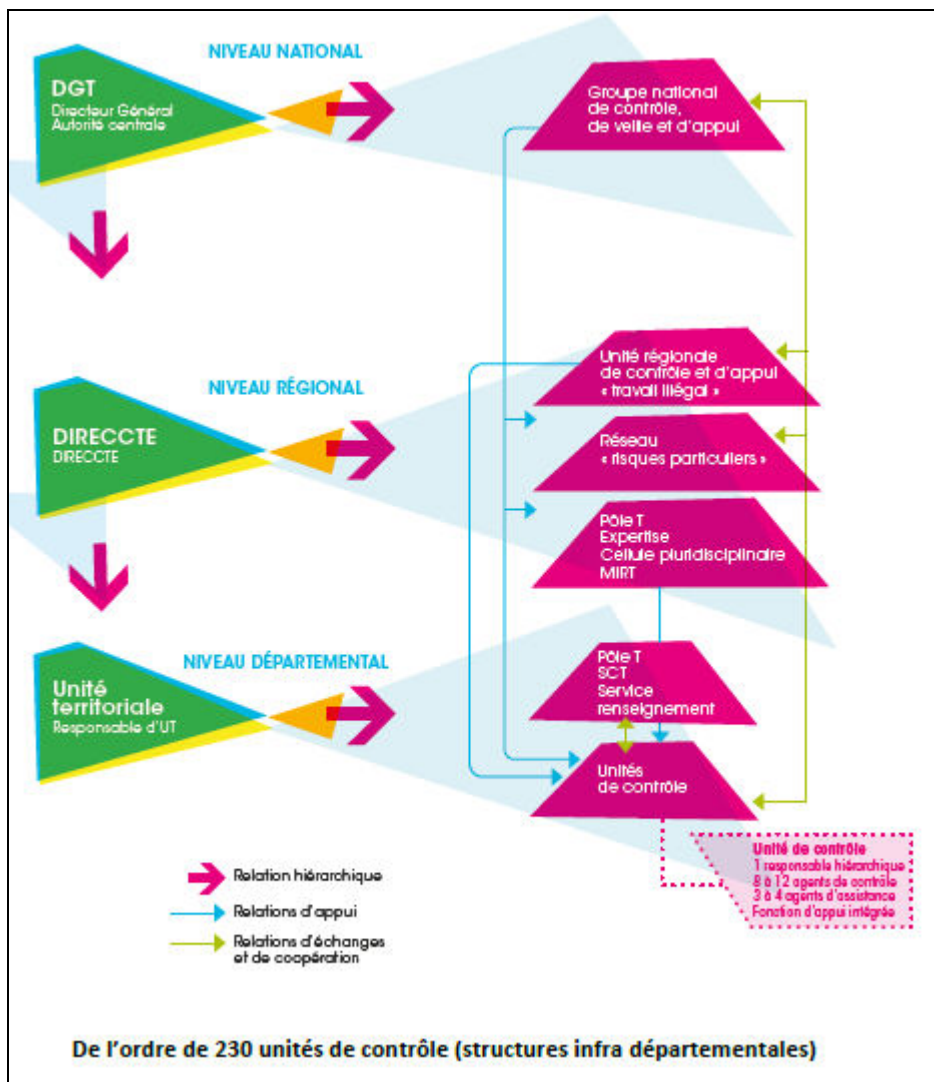
Le juge statue sans débat préalable par une ordonnance pénale portant soit relaxe, soit condamnation à une amende ainsi que, le cas échéant, à une ou plusieurs des peines complémentaires encourues.

S'il estime qu'un débat contradictoire est utile, le juge renvoie le dossier au ministère public aux fins de poursuite dans les formes de la procédure ordinaire.

l'inspectrice du travail ait autorisé le licenciement du délégué ; l'inspecteur ne se déplace pas pour ce type de problème ; pourtant le principe contradictoire aurait dû le guider vers une enquête approfondie. Sachant que la vie professionnelle et personnelle du salarié est en jeu, l'inspecteur aurait dû prendre le temps nécessaire pour enquêter ; car pour la majorité des salariés, le travail est considéré comme la vie. Par contre, il faut remarquer que pour appliquer le principe d'égalité de traitements dans la mise à disposition d'un local de même surface à deux syndicats de l'URSSAF de Marseille, cela amène à mesurer les priorités, même si le principe d'égalité est un fondement qu'il faut défendre, mais la vie d'un salarié me paraît être plus important. Pour en conclure, l'inspection du travail est une institution qui joue un rôle comparable que celui des délégués (contrôler l'application de la loi), il détient les prérogatives de puissance publique (procès-verbaux et contravention, arrêter la production d'un site de production qu'il juge dangereux). Il contrôle la demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé, médecin du travail et conseiller prud'homal⁵⁵⁸. Le caractère **exceptionnel et exorbitant** de la protection souvent décrié par certains juristes et non juristes pose des problèmes dans les faits. Si la protection est « exorbitante », les représentants ne doivent pas craindre des licenciements ni des griefs de la part de l'employeur. Bien entendu, les licenciements des représentants du personnels ne sont pas rares, les entreprises semblent bien connaître les failles juridiques et aiment à pousser les salariés vers les maladies (inaptitudes) pour s'affranchir des tracasseries administratives : l'inspection du travail. Donc, celui qui doit défendre les salariés est parfois démuné devant les tâches à accomplir. L'adage « *Les cordonniers sont toujours les plus mal chaussés.* » résume une certaine situation de l'institution.

⁵⁵⁸ Convention 135 de l'OIT.

Synoptique de l'organisation de l'inspection du travail⁵⁵⁹



L'inspecteur du travail travaille régulièrement en collaboration avec les autres institutions, notamment, avec le parquet, la médecine du travail. De même, la sécurité sociale joue aussi un rôle important dans les contrôles de l'application de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour la branche CNAMTS. D'autres organismes comme l'Urssaf peuvent intervenir dans les instructions sur le travail dissimulé.

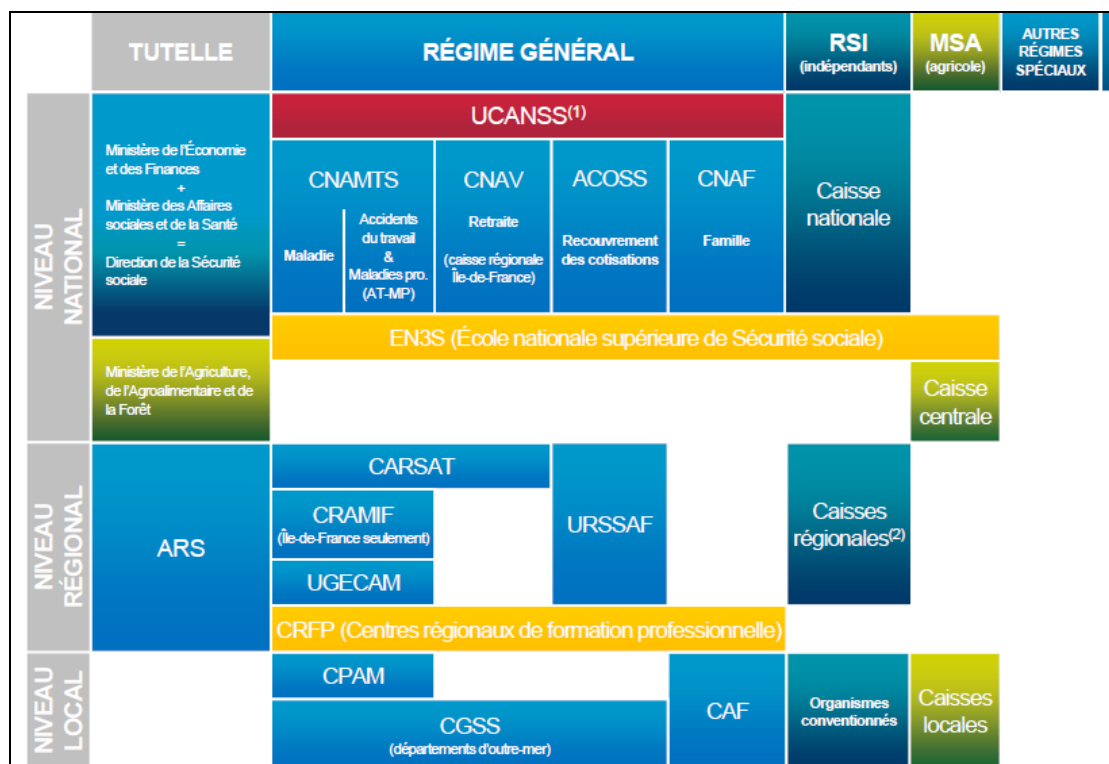
⁵⁵⁹ Dossier d'information, Inspection du travail, novembre 2013.

Section 4. — La sécurité sociale, l'ANACT et le gouvernement

Les organismes extérieurs à l'entreprise qui sont susceptibles d'intervenir dans la prévention des risques professionnels sont la sécurité sociale (4.1), l'ANACT (4.2) et le gouvernement (4.3).

Sous-Section 4.1. — La rôle de la sécurité sociale dans la prévention des risques psychosociaux

La sécurité sociale est une institution qui est composée de plusieurs organismes, le schéma⁵⁶⁰ ci-dessous détaille l'ensemble des relations entre eux. Pour la prise en charge de la matière santé et sécurité au travail, c'est l'organisme régional la « CARSAT » qui est missionnée pour la prévention des risques.



La caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) a trois missions essentielles. Comme son nom l'indique, c'est la caisse qui se charge d'assurer aux salariés et aux personnes adhérentes des prestations relatives à la retraite et la santé au travail. La partie qui nous intéresse est le domaine de la santé au

⁵⁶⁰ http://extranet.ucanss.fr/contenu/public/EspaceUcanss/Pratique/organisation_securite_sociale.pdf

travail : La prévention des risques et assurance pour la santé et la sécurité au travail. La caisse accompagne les entreprises de son secteur dans la prévention des risques pour faire diminuer les accidents du travail et les maladies professionnelles. Elle établit les taux de cotisations pour l'entreprise et les notifie. Elle gère aussi les allocations des travailleurs amiantés. Pour agir au niveau de la prévention la CARSAT met en place des réunions d'informations, des guides et des incitations financières sous formes de ristourne et de participations aux frais dans la mise en œuvre de l'amélioration des conditions de travail. Les CARSAT comportent des services de conseils et de contrôles : l'ingénieur⁵⁶¹ conseil à un rôle d'information auprès de l'employeur, son objectif est de sensibiliser les employeurs sur les conséquences financières. La CARSAT a la possibilité de contrôler les entreprises dans les mesures qui sont mises en œuvre, le contrôleur joue le rôle du préventeur, il diagnostique, il évalue, il mesure, il participe à l'élaboration des documents (recommandations, notices..). Les actions de ces deux professionnels de la CARSAT vont principalement aux entreprises ciblées : les entreprises du BTP, grande distribution et intérim⁵⁶². Il peut aussi être missionné pour vérifier les applications des attributions des prestations (article L.114-10 du Code de la sécurité sociale). La CARSAT ne travaille pas seule dans le domaine de la prévention des risques professionnels. Elle collabore avec l'INRS et s'appuie sur ses travaux pour la mise en œuvre des préventions. La CARSAT est comme pour l'inspection du travail un organisme qui n'a pas beaucoup de pouvoir contraignant pour imposer l'application des lois. Le ciblage des entreprises par la CARSAT du sud-est démontre encore une fois que le nombre d'agents nécessaires pour contrôler l'ensemble des entreprises est insuffisant.

⁵⁶¹ Circulaire du ministre de la santé du 22 février 2005

⁵⁶² https://www.carsat-sudest.fr/images/nousconnaitre/pdf/Pl_carsat_presentation_web.pdf

Sous-Section 4.2. — L'Agence nationale pour amélioration des conditions de travail (ANACT)

L'ANACT a été instituée par le décret n°74-318 du 22 avril 1974, sa mission a été déterminée dans son article premier : l'ANACT peut entreprendre des actions tendant à améliorer des conditions de travail dans certains domaines : 1) l'organisation du travail et du temps de travail ; 2) l'environnement physique du travailleur et l'adaptation des postes et locaux de travail ; 3) la participation des salariés à l'organisation du travail ; 4) la méthode d'étude et l'appréciation des conditions de travail. Pour atteindre son objectif, l'ANACT organise des réunions d'information, des études et des recherches, des informations sur les risques et les dangers, incite les entreprises à améliorer les conditions de travail. Après analyse des actions et des missions de l'ANACT, il semble que l'association fait exactement le même travail que l'inspection du travail et de la CARSAT dans la partie information, formation et incitation. Ces doublons pourraient permettre de dégager les ressources pour les inspections et contrôles des entreprises. Toutefois, le champ d'action de l'ANACT est beaucoup plus vaste par son intervention et de sa collaboration dans les recherches au niveau européen. Sa contribution majeure est sans nul doute la recherche dans le domaine de la prévention des risques. Selon le domaine de l'activité, il peut exister des organismes spécifiques qui sont désignés pour s'occuper de la prévention. Dans le domaine du bâtiment et des travaux publics (BTP), c'est l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux public (OPPBTP) (point 3 de l'article L.4111-6 du Code du travail ; L.4643-1 du Code du travail). C'est le décret n° 85-682 du 4 juillet 1985 qui a institué l'OPPBTP. Cet organisme est prévu dans les dispositions de l'article R.4643-1 à R.4643-42 du Code du travail. L'adhésion à cet organisme est obligatoire à toutes les entreprises qui relèvent des Caisses de congés payés des professions du bâtiment et des travaux publics. Mais celui qui doit agir pour éradiquer les épidémies c'est le gouvernement dans sa responsabilité au niveau de santé publique.

Sous-Section 4.3. — La responsabilité du gouvernement dans la prévention

Bien que la France n'ait pas ratifié la convention n°155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs elle a néanmoins ratifié la convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail. L'annexe de la Constitution de l'OIT nommé « *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail* » en son section III.g prévoit que la « Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser : (g) **une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations**; ». De même, la Constitution de l'OMS contient les « mêmes » prescriptions, à savoir que l'état de santé est « un état complet de bien-être physique, mental et social ». Plusieurs directives européennes vont dans le même sens. Enfin, la décision du conseil Constitutionnel n°2005-523 du 29 juillet 2005 relative au contrat *forfait-jour* qui doit respecter des principes fondamentaux, notamment sur « **la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs** » définis au point 11 et « l'Union française est composée de nations et de peuples qui mettent en commun ou coordonnent leurs ressources et leurs efforts pour développer leurs civilisations respectives, **accroître leur bien-être et assurer leur sécurité** » définis au point 17 du préambule de la Constitution 1946. Le rôle du gouvernement est essentiel dans la promotion sur la santé et la sécurité au travail, le point d) de l'article 1^{er} de la convention 187 détermine les personnes qui doivent œuvrer pour la santé et la sécurité au travail : l'expression **culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé** désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le **gouvernement**, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité. La charte sociale européenne révisée de 1996, entrée en vigueur en 1999, est un traité que la France a ratifié

le 9 mars 1973. Sur le fondement de l'article 55 de la Constitution « *Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie.* ». Afin de contrôler l'effectivité de la mise en œuvre de l'engagement de la France vis-à-vis de la charte révisée, les pays signataires doivent produire un rapport tous les quatre ans sous l'égide du Comité européen des droits sociaux (CEDS⁵⁶³) qui est un organe de contrôle de l'application de la Charte instituée par l'article 24 de la Charte (1961). Entre 1975 et 2015 la France a présenté 17 rapports et 14 rapports révisés. Le dernier rapport de la Charte révisée a été remis le 17 novembre 2014, les conclusions du CEDS seront publiées en janvier 2016. Par contre les conclusions qui ont été communiquées en janvier 2015 sont celles du rapport du 20 novembre 2013. Le rapport contenait les thèmes suivants :

- Le droit à des conditions de travail équitables (article 2)
- Le droit à une rémunération équitable (article 4)
- Le droit syndical (article 5)
- Le droit de négociation collective (article 6)
- Le droit à l'information et à la consultation (article 21)
- Le droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22)
- Le droit à la dignité au travail (article 26)
- Le droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28)
- Le droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29)

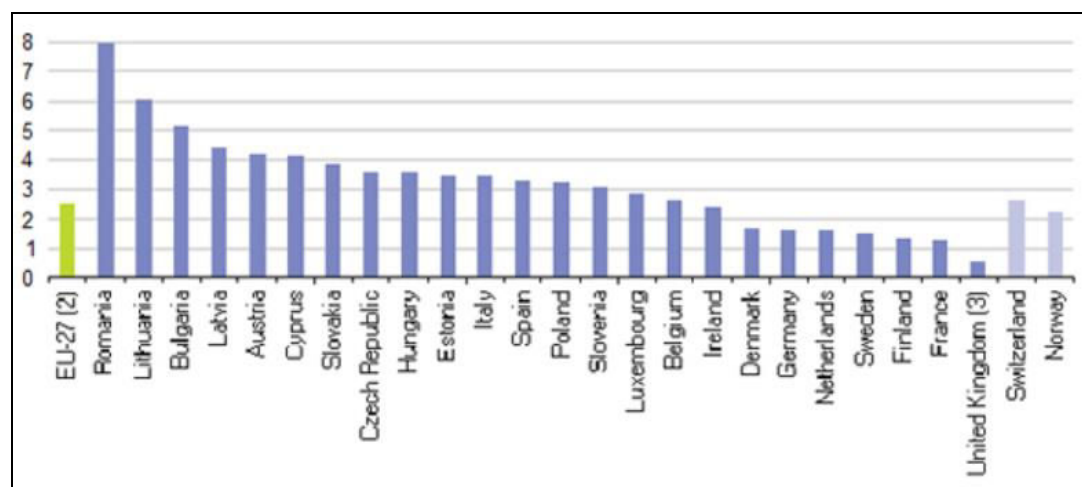
Dans les conclusions du rapport du mois janvier 2015 du CEDS, le Comité a été très tolérant vis-à-vis de la France. Malgré les nombreuses réclamations collectives des associations et des syndicats, des « coquilles » s'y sont glissés. Sur le travail de nuit⁵⁶⁴, le représentant du gouvernement français explique que pour les travailleurs de nuit les visites périodiques renforcées sont prévues tous

⁵⁶³ Anciennement nommé comité d'experts indépendants dans la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961.

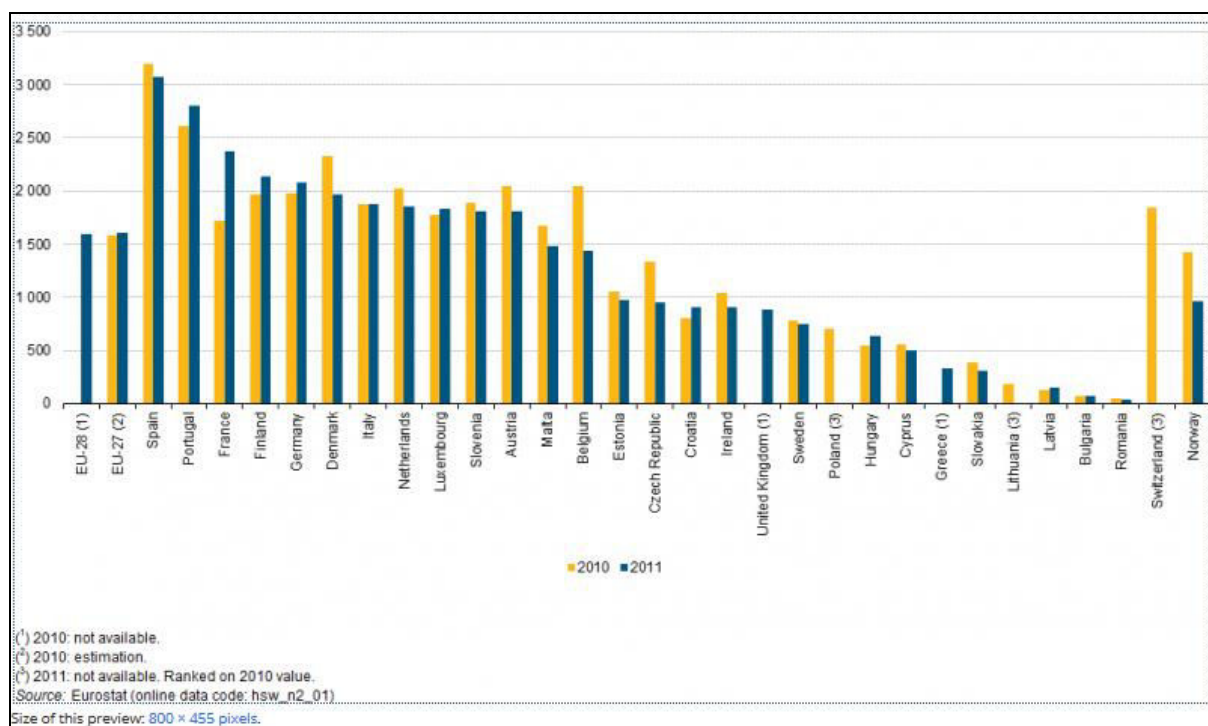
⁵⁶⁴ L'article 2 du rapport du CEDS, mois de janvier 2015, page 15.

les six mois. J'ai travaillé sur un poste de nuit pendant 7 mois, je n'ai pas été convoqué pour le sixième mois et de mémoire durant cette période je n'ai pas entendu parler des visites périodiques (R.3122-19 du Code du travail) de six mois pour les autres collègues. De même, la France explique que le travailleur de nuit est celui qui accomplit une tâche entre 21h – 6h du matin ou une autre plage incluse dans un accord ou une convention collective dont l'horaire comprend la plage entre 24h-5h du matin. Si on se fonde sur le décret n°2014-1159 du 9 octobre 2014 sur la pénibilité, il faut absolument que le travailleur exerce son activité au moins une heure entre 24h et 5h du matin. L'énoncé du CEDS sur le rapport sur les conditions de travail en France contient des erreurs et les contrôles sur l'effectivité de l'application des dispositions relative à la santé et la sécurité de travail sont loin d'être prise de manière sérieuse. Pour démontrer que la France respecte les accords, elle a apporté ses chiffres ; le graphique des accidents mortels par pays montre la situation globale.

Source : Eurostat 2008



Graphique : accidents sérieux au travail en 2010 et 2011



En 2011, sur les 30 pays de l'Europe la France est le deuxième pays où il y a le plus d'accidents graves et mortels (483 476) derrière l'Allemagne (747 560). En France les accidents du travail sont classés pour une partie comme des maladies (sans lien avec le travail). Cette situation permet à la France de masquer la réalité. Le seul moyen de montrer cette réalité est de dénombrer les accidents du travail, les accidents qui auraient du être considérés ou pu être considérés comme des accidents du travail et les maladies. Certains salariés ne veulent pas mettre leurs incapacités sous le régime de l'accident du travail ou de la maladie, les raisons qui ont été avancées sont qu'ils préfèrent le demander à la fin de leurs carrières. La situation économique étant difficile les stratégies des salariés pour conserver leurs postes sont nombreuses : accepter les conditions de travail difficiles et des contrats précaires en attendant que l'employeur veuille bien transformer leurs contrats en CDI. Le gouvernement est responsable de la santé publique et notamment celle qui intéresse le milieu du travail. Si les chiffres fournis par la France démontrent une évolution positive du nombre d'accidents du travail, il faut tempérer sur l'état de la santé et la sécurité des travailleurs au travail. En effet, les syndicats ont alerté sur la baisse du nombre d'effectifs mais avec des charges supplémentaires. Les réorganisations des flux tendus ont aussi amené des lots de souffrances. Il existe plusieurs réalités dans les données qui

sont diffusées. Tout d'abord, sur le contrôle de la conformité par rapport à la Charte sociale européenne, il y a des productions de textes de lois en France qui vont dans ce sens. Toutefois, ces textes ne reflètent pas l'image que la France veut donner, l'exemple du contrôle périodique pour les travailleurs de nuit, il n'existe aucun contrôle sur l'application effective de la directive, mais au niveau européen la France considère que la loi existe alors elle est appliquée. Si la France veut avoir une application rigoureuse, le principe en trois étapes doit être appliqué : **Je légifère, je fais appliquer, je contrôle**. La France à l'habitude de passer la première étape, « **Je légifère** », plus ou moins conforme⁵⁶⁵ à ses obligations. La deuxième étape, « **je fais appliquer** », n'est pas respectée puisque les entreprises agissent ont très peu de règles contraignantes. Quant à la troisième, « **je contrôle** », elle est vraiment difficile à prononcer, alors que le CEDS contrôle les applications des accords, la France n'a pas de système similaire pour évaluer l'application effective des lois et règlements. L'exemple de l'application du décret du 5 novembre 2001 portant création du Document Unique est flagrant. Le nombre d'entreprises qui n'appliquent pas le décret est très important (témoignage d'un expert en CHSCT). Dans le cadre de l'étude, il m'arrive de poser les questions soit aux personnels soit à l'employeur sur la présence d'un Document Unique dans l'entreprise ; il n'est pas rare de voir l'expression des visages des travailleurs ou des employeurs lorsque je leurs posais la question sur l'existence du Document Unique. La majorité ne connaît pas l'existence de ce document et ceux qui savent ne veulent pas le savoir. Comment le gouvernement contrôle l'application de ce décret ? Il n'existe pas de chiffres en la matière, le seul chiffre qui pourrait donner une idée à l'exécutif est celui des litiges qui arrivent devant les tribunaux. En réalité, des mesures existent en France pour protéger la santé et la sécurité au travail, mais l'application de ces nombreuses dispositions ne sont pas effectives et risquent de ne jamais l'être.


⁵⁶⁵ Annual report 2012, European Court of Human Rights, 2013, http://www.echr.coe.int/Documents/Annual_report_2012_ENG.pdf

Chapitre 2. – Mise en action des moyens

Les définitions et les dispositions sur le stress et les RPS sont posées. L'application de ces moyens relève d'une volonté individuelle (**section 1**) lorsque les démarches collectives n'ont pas abouties ou risquent de ne pas aboutir (**section 2**). Parallèlement à ces démarches, les actions devant les intitulations administratives peuvent être mise en œuvre (**section 3**). Lorsque de solutions amiables ne peuvent être entreprises, le choix de la voie contentieuse est la seule qui peut rendre la dignité du travailleur (**section 4**).

Section 1. – Action individuelle pour la reconnaissance de la souffrance morale au travail

Le salarié qui se trouve dans une situation de souffrance morale a la possibilité d'agir ou de ne pas agir. Pour ce dernier, la décision du travailleur doit être respectée. On ne peut pas agir sans l'accord de l'intéressé, même si, la constatation de l'infraction peut être évidente. Face à une situation où le travailleur a vécu un évènement perturbant ou choquant, il se pose la question s'il peut faire face à la situation, c'est le concept **SGA** de Hans Selye (voir Partie I), au niveau du processus cognitif le travailleur va puiser dans ses ressources (dans ses connaissances intellectuelles et dans ses capacités physiques) ; s'il a des connaissances juridiques il va tenter de trouver les textes de lois qui lui permettent de qualifier les faits : c'est la **pré-qualification juridique des faits** (1), cette phase est nécessaire pour préparer **la phase qualification des faits** (2) en utilisant le tableau de vérité.

Processus cognitif dans la qualification juridique des faits		
Etape 1	Etape 2	Etape 3
		
Pré-qualification juridique des faits	Qualification juridique des faits	Demande d'application des dispositions

L'étape de **pré-qualification des faits** est celle où le travailleur va rechercher les éléments qui vont lui permettre d'associer l'évènement qu'il a vécu avec un

texte de loi. En premier lieu, il vérifie s'il a les connaissances dans le domaine juridique ; s'il n'a pas suffisamment de connaissances en droit, il va rechercher sur Internet ou interroger son entourage sur la qualification possible ; en dernier lieu, s'il ne trouve toujours pas de réponses par rapport à ses ressources, il va faire appel à un juriste. Pour que cette première étape puisse se dérouler dans de bonnes conditions, il faut que le travailleur évalue ses connaissances. Un tableau est dressé pour classer les niveaux de connaissances d'un travailleur dans le domaine du droit. On peut les classer en quatre niveaux de connaissances :

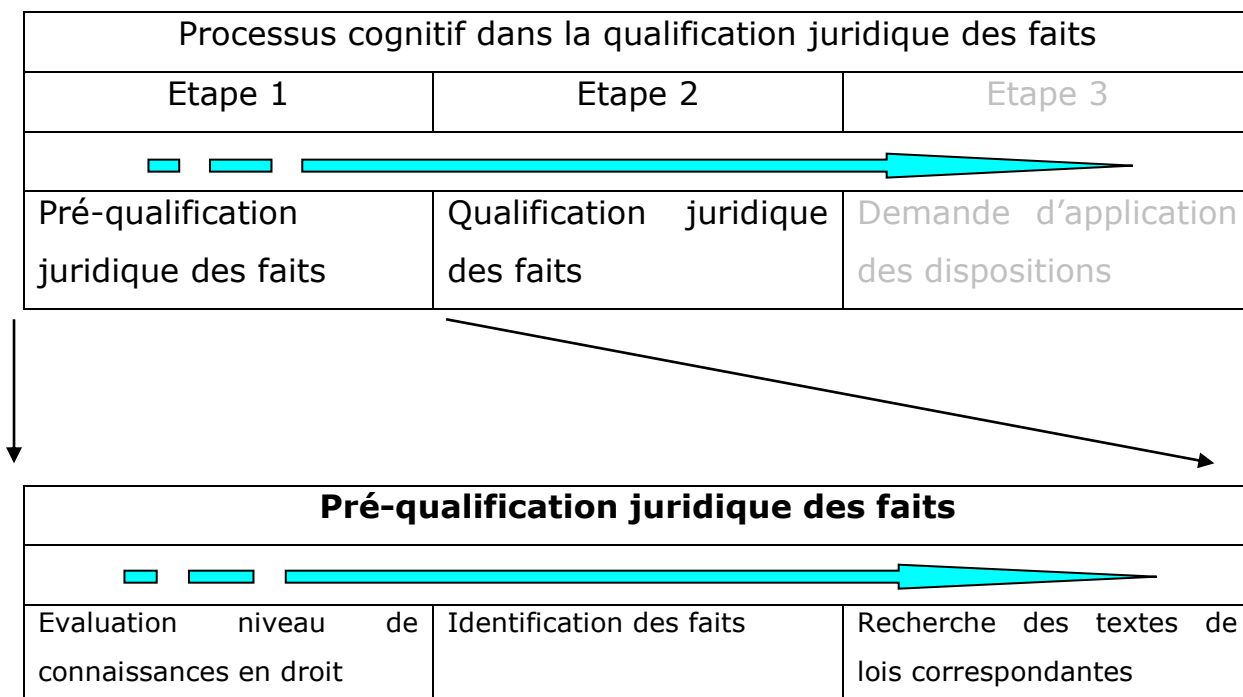
Classification de niveaux de connaissances

Niveau de connaissances	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Capacité en droit	Aucune connaissance en droit.	Connaissance des faits qui rentrent dans les domaines de compétences des trois juridictions : civil, pénal, administratif.	Connaissance de la qualification des faits avec des textes de lois.	Connaissance de la qualification des faits avec des textes de lois et les procédures nécessaires pour introduire les demandes.

Qualifications des faits et compétences des tribunaux

Exemples	Civil (ex. prud'hommes, TI, TGI)	Pénal (ex. Tribunal de Police ou de Proximité, correctionnel)	Administratif (ex. Tass, Tribunal de l'incapacité, Ta)
stress	oui	Non	non
Rps avec violence avec arrêt maladie -15jours	oui	Oui	non
harcèlement	oui	Oui	oui
Rps sans violence avec arrêt maladie	oui	Non	oui

Dès lors que l'évaluation du niveau de connaissances en droit est établie, il va identifier les évènements : ce sont des altercations, des coups de poings, des mails d'insultes, des dénigrements ...



Ensuite, le travailleur va qualifier les faits en droit. **L'étape de la qualification juridique des faits** rassemble les connaissances avancées en droit, car un fait peut ressembler à un autre, les jurisprudences, les doctrines et la situation économique et politique peuvent influencer sur la qualification. L'exemple de

l'ordonnance⁵⁶⁶ concernant le travestissement des femmes du 7 novembre 1800 qui interdisait aux femmes de porter des pantalons était resté en vigueur jusqu'en 2013, elle n'était pas appliquée depuis plusieurs années. Si en 2012, une tentative d'introduire une demande devant le tribunal peut être recevable, il y a une grande probabilité que la demande de sanctionner les femmes qui les portent soit rejetée. De même, une **injure** dans une entreprise peut recevoir un caractère **public** ou **privé**, sa qualification juridique dépend de ces éléments, les sanctions qui seront appliquées seront donc différentes. En qualifiant l'évènement qu'il a vécu, le délégué va l'associer à un texte juridique, cette phase est réalisée en **utilisant le tableau de vérité** (voir page suivante). En prenant l'exemple du tableau de vérité relatif au harcèlement moral, on remarque qu'il faut qu'il y ait trois conditions pour que la qualification soit faite. Mais que dans la colonne 3 du tableau il existe des conditions substitutives pour que la qualification de harcèlement moral soit satisfaite : soit il y a **des atteintes au droit et à la dignité**, soit les évènements ont **altéré la santé physique ou mentale**, soit **compromettre l'avenir professionnel de la victime**. Grâce à ce tableau la recherche d'une qualification devient plus aisée. C'était l'objectif que je me suis fixé dans la mise en place de ce concept.

Tableau : Conditions requises pour harcèlement (art.L1152-1 CT)⁵⁶⁷

Harcèlement moral		
1	2	3
Agissements répétés	Dégradation des conditions de travail	Atteintes au droit & à la dignité
		Altérer la santé physique ou mentale
		Compromettre l'avenir professionnel

Malgré la complexité du droit, l'action individuelle reste possible mais il requiert beaucoup de compétences et de ténacités. Il y a des éléments perturbateurs (par exemple : problèmes personnels) qui créent des nuisances dans le processus de

⁵⁶⁶ L'ordonnance du préfet de police Dubois n°22 du 16 brumaire an IX, interdisant les femmes de porter les pantalons.

⁵⁶⁷ Lecture du tableau de vérité : La première ligne est obligatoire pour que la loi soit applicable et la colonne 3 représente qu'il faut au moins une condition pour que la loi soit applicable.

la qualification juridique. Pour que la qualification atteigne la performance désirée, il faut que le travailleur soit dans une situation sereine pour **identifier les éléments de faits** et dans les recherches des **informations sur les législations applicables**. A la suite de violences ou de harcèlements, le travailleur n'a pas toutes les capacités intellectuelles et physiques requises pour effectuer ce travail, il doit pouvoir se ressourcer ou alors, il doit faire appel à un tiers. Pour illustrer un exemple de situation de violence dans une entreprise, prenons un cas d'espèce. Un délégué du personnel constatant que plusieurs salariés dans l'entreprise avaient des contrats de travail à durée déterminée (CDD), désire alerter l'employeur sur la situation précaire de ces salariés, les opportunités d'embauches doivent revenir en priorité aux CDD. Alors que la convention collective donne la priorité aux personnels ayant déjà un contrat dans l'entreprise pour accéder aux postes en contrats à durée indéterminée (CDI), l'employeur avait décidé d'embaucher plusieurs personnes de l'extérieur en CDI. Devant ce fait, le délégué informe ses collègues (de manière informelle) qu'il allait demander à l'employeur pourquoi les salariés en CDD n'avaient pas bénéficié des stipulations de la convention collective. Avant que la demande puisse être faite, une salariée en contrat CDD a refusé que le délégué fasse cette demande, elle estime que le délégué outrepassait son droit dans sa mission, car elle n'avait pas demandé que l'on fasse cette demande pour elle. Devant le refus du délégué de retirer la question pour la réunion des délégués du personnel, la salariée s'est mise à apostropher le délégué dans le couloir de l'entreprise et de manière violente. Le délégué surpris et choqué par cette violence se sent touché par ces reproches. Cette situation met le délégué dans une posture particulière, il exerce ses attributions⁵⁶⁸ qui sont prévues par le code du travail ; il doit vérifier que l'ensemble des dispositions et stipulations sont appliquées. Mais devant le refus de salariés qui refusent la demande de l'application de la loi (en générale), il se trouve alors dans une situation qui est difficile à gérer. S'il demande

⁵⁶⁸ Article L2313-1 du code du travail :

Les délégués du personnel ont pour mission :

1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à **l'application du code du travail** et des autres **dispositions légales** concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

l'application des obligations à l'employeur, les salariés lui feront des reproches et donc il y a **un risque de générer de violences**. S'il ne demande pas l'application de la loi, c'est **sa mission et son éthique** qui risquent de perturber son psychisme. La complexité de la mission du délégué repose sur le fait qu'il *représente des salariés* de toutes les sensibilités et la mission *de contrôle des applications des lois* et règlements. L'employeur qui constate ces faits doit enquêter sur l'incident et se poser la question de savoir si la source des tensions a un lien avec le travail. L'accumulation des événements pathogènes génère la souffrance morale au travail pour la salariée et pour le délégué. Dans ce cas d'espèce, le délégué a plusieurs solutions : 1) Demander à l'employeur directement les mesures qui sont prévues pour gérer la situation ; 2) Demander à un représentant du personnel de faire la démarche pour lui trouver une solution ; 3) demander l'intervention de l'inspection du travail ; 4) introduire une demande devant les instances judiciaires. Le travailleur qui est harcelé ou violenté par un collègue peut demander à l'employeur de mettre fin aux harcèlements, sur le fondement de l'article L.1152-1 du Code du travail « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de **harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. ». Le harcèlement moral et la violence dégradent naturellement l'état de santé mentale. Mais une simple évocation des réclamations, dans une réunion des délégués, provoque chez la salariée une violence psychologique qualifiable de **psychotique**⁵⁶⁹ peut être reconnue comme un accident du travail. La violence perpétrée par la salariée est un choc émotionnel pour le délégué qui peut prendre l'évènement comme une nuisance. **Concernant la violence** l'accord national interprofessionnel étendu du 17 juin 2011 prévoit dans son article 1.3 « La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut se traduire par des **agressions verbales**, comportementales, physiques... ».

⁵⁶⁹ Psychotique : sujet atteint de psychose ; psychose est synonyme de folie ou vésanie, dictionnaire illustré des termes de médecine, éd. 31, Garnier Delamare.

L'agression verbale de la salariée, à mon sens, n'avait pas pour intention de nuire au délégué, mais son effet a la même ampleur, cette agression affecte la santé mentale. Dans les faits, si l'employeur n'a pas qualifié les salariés qui étaient en contrat CDD en CDI, c'est parce que cela fait partie de son pouvoir de direction, même si la convention collective impose l'embauche des CDD en priorité, la réclamation est un acte de bravoure que peu de salarié se risquerait d'exprimer. Car, le risque d'une sanction disciplinaire est grande (arrêt⁵⁷⁰ Meister vs OHMI). Souvent l'employeur ne vous écouterait pas et il risque de faire l'inverse. Mais la demande de changement de comportement n'a un intérêt pour l'employeur que si cela lui sert. Supprimer une nuisance contre un délégué qui veut faire appliquer les lois et règlements n'est pas une bonne idée, la stratégie de l'employeur est de ne rien faire pour que la situation se dégrade. Or, sur le fondement de l'article 1.4 de l'accord sur la violence « ***l'employeur est tenu, de protéger le salarié*** contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail,». Le délégué qui veut demander à l'employeur de gérer l'entreprise de telle manière à ce que l'ambiance de travail soit conforme aux dispositions des Constitutions (préambule 1946, Constitution OMS) risque de ne pas être accueilli par l'employeur dans de bonnes conditions. En considérant que la salariée soit la source ; deux comportements se dégagent pour réguler le problème de la violence, ***la démarche directe*** c'est de tenter d'échanger avec elle en lui demandant de revenir à la raison et en expliquant sa démarche dans la réclamation de l'application de la loi. Mais dans cette relation interpersonnelle, l'histoire, l'environnement et la qualité intrinsèque de la salariée vont la guider dans son comportement ; ces paramètres ne peuvent pas être modifiés par le délégué, car le rôle social et éducatif sort de son périmètre de compétences. La ***démarche indirecte*** c'est celle de faire intervenir l'employeur ou le *responsable de la salariée* ou un tiers qui a la capacité de faire modifier son comportement. Le

⁵⁷⁰ Arrêt du tribunal de la fonction publique, 1^{ère} Chambre, 18 mai 2009, Affaires jointes F-138/06 et F-37/08 affaire Herbert Meister vs OHMI.

Le rapport d'évolution de carrière du requérant établi au titre de la période allant du 1er avril 2001 au 31 décembre 2002 est annulé. Le rapport d'évaluation du requérant établi au titre de la période allant du 1er octobre 2004 au 30 septembre 2005 est annulé. La décision portant attribution des points de promotion au requérant au titre de l'exercice de promotion 2006 est annulée. ***L'OHMI est condamné à verser au requérant la somme de 5 000 euros***. Le surplus de la requête F-138/06 ainsi que la requête F-37/08 sont rejetés. Dans l'affaire F-138/06, l'OHMI supporte, outre ses propres dépens, les deux tiers de ceux du requérant. Dans l'affaire F-37/08, le requérant supporte l'ensemble des dépens, à savoir ses propres dépens ainsi que ceux de l'OHMI.

responsable de la salariée n'est pas directement impacté dans la demande de la requalification du CDD en CDI ; car le comportement de la salariée n'a pas de lien avec le travail qu'elle doit réaliser, il n'a donc pas réellement un véritable pouvoir particulier sur elle ; excepter qu'il a peut-être une relation particulière avec la salariée : amicale, voisinage ou une relation extra entreprise. Par contre, pour l'employeur la loi prévoit dans les dispositions du Code de travail qu'il a une obligation de faire cesser les violences et de mettre en œuvre les préventions relatives aux violences. Sa position hiérarchique lui attribue le pouvoir nécessaire pour que la situation retrouve une bonne ambiance de travail ou une ambiance de travail acceptable. Le délégué peut demander aussi à un autre délégué du personnel ou du CHSCT ou du CE qu'il fasse la médiation, l'efficacité de son action va dépendre de ses relations avec la salariée (bonne ou mauvaise). Lorsque les **actions locales** (directe ou indirecte) n'apportent pas de solution, il faut que les acteurs extérieurs de l'entreprise puissent intervenir. Le premier auquel on pense est **l'inspecteur du travail**, car son rôle est bien de contrôler l'application des dispositions du Code du travail, mais aussi les stipulations des accords et conventions d'entreprise. Comme on a pu voir dans la section sur *l'inspection du travail* qui décrit les missions et rôles de l'inspecteur du travail, lorsqu'il est alerté sur les problèmes de RPS dans les entreprises, il ne réagit pas dans la journée, il faut lui faire la demande par une lettre recommandée ; comme le temps de l'acheminement du courrier peut prendre plusieurs jours et que le traitement de la demande peut prendre du temps, les problèmes peuvent dégénérer entre temps. Cette solution n'est pas la meilleure en raison du délai de traitement et qu'il n'est pas sûr qu'une solution puisse être dégagée. Enfin, **la démarche judiciaire** peut être introduite devant le tribunal pénal, les tribunaux civils (les prud'hommes, le tribunal des affaires de la sécurité sociale) et pour les agents de la fonction publique la saisine du tribunal administratif. Dès que le constat d'une violence ou de harcèlements est avéré, l'employeur doit mettre en place immédiatement des actions correctives, puis des actions de préventions. Sachant que les mesures de préventions sur les RPS auraient dû être réalisées bien avant (prévention primaire) et surtout avant la survenance de ces évènements. On peut conclure que la mise en œuvre d'une action individuelle est

parsemée d'embûches, peut être qu'une *action collective* (délégué, IRP) apporterait une réponse plus adaptée.

Section 2. — Action collective pour la suppression et la réduction des RPS

La démarche qui est préconisée pour prévenir et protéger les salariés des comportements non désirés est de passer, d'abord, par une démarche collective. Elle consiste notamment à rechercher un consensus avec l'employeur, une solution pérenne qui pourrait permettre de trouver une qualité de travail et le bien être dans l'entreprise. La démarche peut être directe, en demandant à l'employeur de mettre en place des mesures de préventions adéquates, par la négociation ou par les grèves et les manifestations (1). Ensuite, la démarche collective peut être faite par la demande d'une intervention de l'inspection du travail (2). Enfin, le règlement de la situation peut être fait devant les instances judiciaires (3).

Lorsqu'il y a une matérialisation des faits qui peuvent aboutir sur des RPS, la mise en œuvre d'une **démarche collective directe** devant l'employeur est la voie qu'il faut utiliser. Le salarié peut alerter le CHSCT et celui-ci doit alerter l'employeur sur les **dangers graves et imminents** (articles L.4132-1 et L.4132-2 du Code du travail), dès lors qu'une alerte a été lancée par le CHSCT, cette alerte doit être consignée dans un registre prévu à cet effet par l'employeur. L'employeur doit procéder **immédiatement** à une enquête avec le délégué qui a lancé l'alerte. Si malgré l'alerte, l'employeur n'a pas mis en œuvre des protections et préventions suffisantes et que le risque s'est matérialisé, sa faute inexcusable est présumée (article L.4131-4 du Code du travail). La définition de l'expression **danger grave**⁵⁷¹ qui a été proposée dans la circulaire 1993 est la suivante : « *c'est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.* »(Circulaire du 25 mars 1993, page 22). La locution de « **danger imminent** » correspond à « *Tout danger susceptible de se réaliser*

⁵⁷¹ Circulaire du DGT du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi du 23 décembre 1982 et de la loi 31 décembre 1991 ; CHSCT.

brutalement dans un délai rapproché»⁵⁷². L'arrêt⁵⁷³ de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 14 juin 2006 dépeint un exemple de décision sur **le droit d'alerte et de retrait** qui n'est pas très lisible. Dans le cas d'espèce « Mme X..., employée de la société Sarrel, a, le 2 mars 2001, quitté son travail en signifiant à son employeur qu'elle entendait faire usage de son droit de retrait ; que par lettre du 1er octobre 2001, elle a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur » ; madame X a été déboutée de sa demande de paiement du jour où elle s'est retirée de son poste de travail parce qu'elle estimait qu'il y avait un risque grave pour sa santé. La Cour de cassation a confirmé la décision de la Cour d'appel en ces termes « *la cour d'appel, procédant aux recherches prétendument omises, a retenu que la salariée n'avait pas de motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé ;* ». Sur le principe, l'alerte qui est émise par une salariée est considérée par les juges comme un droit qui a un caractère subjectif ; c'est-à-dire qu'elle a le droit de se tromper. Dans le cas d'espèce, la subjectivité de la salariée n'a peut-être pas reçu la même valeur que les juges. Les Cours estiment dans leurs décisions que la dépression n'est pas due aux différends entre Madame X. et son employeur. Si les troubles ne sont pas dus aux « actes fautifs » de l'employeur alors, quelles sont les causes de sa souffrance ? Le silence de la Cour montre que son appréciation est subjective, elle se réserve le droit de ne pas désigner des faits qui ont pu causer les maladies. En substance, la Cour ne connaissait pas les raisons qui avaient provoqué chez la salariée les maladies, mais elle était sûre qu'il n'y avait pas de lien avec les différends qui existaient entre les parties.

Si l'erreur d'appréciation (du danger) est permise à la salariée, elle aurait dû retrouver son poste (Article⁵⁷⁴ L.231-8-1 du code du travail). En réalité, le pardon

⁵⁷² Circulaire du 25 mars 1993, page 22.

⁵⁷³ Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 14 juin 2006, n° 04-43769.

⁵⁷⁴ Article L.4131-3 du code du travail (nouveau code) : Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Article L.231-8-1 du code du travail (ancien code avant 2008) : Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux. Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou

ne concerne que le retrait et ne concerne pas les actes qui peuvent découler de la mauvaise estimation du danger. De ce fait, la demande de la résiliation judiciaire par la salariée est un acte de trop que la Cour peut sanctionner. La salariée a estimé qu'il y avait un danger, elle a alors invoqué son droit au retrait, ensuite, elle a demandé une résolution judiciaire. Par un effet en cascade, la salariée a pris une mauvaise décision. Ce qui a mené la Cour à prendre cette position.

Pourtant, les successions d'évènements (différents avec l'employeur, retrait, arrêts-maladies) ont abouti à une dégradation de la santé de la salariée. On constate aussi que les faits se sont succédés dans un ordre logique et ont donné lieu à des arrêts-maladies. Il existe un faisceau d'indices qui montre que le lien de causalité est établi. Mais, les décisions des Cours signifient que les juges n'ont pas fait de lien entre les troubles de Madame X. et « *les attitudes fautives* » (harcèlement) de l'employeur. Pourquoi les juges n'ont pas trouvé de lien entre les maladies et les « actes fautifs » ? Le juge de la Cour d'appel aurait dû rechercher l'origine de ses troubles, l'identification du fait générateur aurait permis d'infirmer ou affirmer le rôle de l'employeur ; est-ce que l'employeur lui (à la salariée) faisait des sourires ou au contraire il l'insultait ? Un simple tableau comportant la liste des faits et de sa classification apporterait une lumière sur la méthode d'appréciation du juge.

Tableau d'appréciation des faits.


Fait	Classement positif	Classement négatif
Insultes		X
Augmentation de charges de travail		X
Augmentation de salaire	X	

un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

En déclarant que son retrait était abusif en retenant que « *la cour d'appel, procédant aux recherches prétendument omises, a retenu que **la salariée n'avait pas de motif raisonnable** de penser que le maintien à son poste de travail présentait un danger grave et imminent pour sa santé* ». En prenant cette décision, la Cour d'appel n'a pas reconnu le lien entre la maladie et le travail, mais elle n'a pas non plus recherché la cause de la maladie. La démarche aurait permis à la Cour d'avoir une force à sa décision. De plus, les Cours estiment que la dépression n'est pas due à un harcèlement, elles ont écarté la responsabilité de l'employeur et ont jugé que « l'intéressée imputait à tort à l'employeur les manquements qu'elle invoquait ». Dans cet arrêt, la Cour d'appel n'a pas remis en cause le diagnostic du médecin, elle a refusé de condamner l'employeur pour les faits qu'elle estime qu'ils sont mineurs. Dans cette affaire, la Cour n'a pas, semble-t-il, nié l'existence des « faits négatifs ».

Dans le déroulement des événements classiques, il y eut des conflits entre les deux protagonistes, ensuite aucune solution aux problèmes n'eut été apportée. Il est fort probable que l'ambiance de travail soit dégradée et par la suite, la santé de la salariée soit impactée. Le **schéma d'un processus d'un conflit au travail** permet de visualiser l'évolution d'un conflit qui s'est déroulé après les différends entre l'employeur et la salariée.

Schéma d'une évolution d'un conflit au travail

Conflit	Gestion des conflits	Ambiance de travail	Dégradation des conditions de travail	Arrêt maladie	Inaptitude	Licenciement
						
Naissance du conflit	Aucune gestion / Problème non résolu	Mauvaise ambiance	Evolution négative	Conséquence	Conséquence	Evolution possible

Dès l'origine du conflit, le Document⁵⁷⁵ Unique (DU) aurait pu aider à appréhender les attitudes des parties et les conséquences. Si la salariée a mal évalué sa stratégie, la Cour n'a pas sanctionné l'employeur pour ses manquements (notamment dans le domaine de l'évaluation des risques).

La décision de la Cour d'appel a manqué de rigueur, même si la Cour de cassation a suffisamment fait des remarques à la Cour d'appel dans ses attendus : « **la cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation de l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ; la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 238-1 du Code du travail ;** ». Donc, l'alerte et le retrait du poste de travail d'un salarié pour une dépression et/ou pour un harcèlement ne trouvent pas encore la sensibilité de la Cour d'appel d'Angers. Car la subjectivité du salarié n'est pas reconnue, pour pouvoir bénéficier du droit de retrait de manière effective, le salarié doit, de préférence, prouver l'objectivité du danger grave et imminent au même titre que le CHSCT. Alors que l'esprit de la loi n'était pas orienté vers ce principe, la sécurité juridique impose que les juristes qui défendent les salariés mettent en exergue ce concept : il faut plutôt préconiser objectivité dans les alertes.

Mais la Cour n'a pas, en l'espèce, vérifié que l'employeur avait accompli toutes ses obligations légales. Tout d'abord, que le Document Unique avait été établi et que les mises à jour ont été effectuées conformément aux textes en vigueur. Ensuite, que l'enquête avait été diligentée par l'employeur après l'alerte de la salariée (article L.4132-2 du code du travail). La décision qui a été prise par la salariée, de se retirer de son poste de travail, est suffisamment sérieuse pour que le CHSCT procède à une enquête. Dans cette affaire, trois éléments fondamentaux n'ont pas été évoqués : Le Document Unique, l'enquête du CHSCT et la recherche de l'origine des troubles de Madame X.

On peut se demander si une action collective peut résoudre le problème de la survenance des RPS ? Dans l'affaire « Fnac 2012 » les syndicats (CFTC, CFDT, FO) ont négocié avec l'employeur pour supprimer les tensions qui persistaient dans les établissements. Les syndicats ont obtenu la baisse des suppressions des postes mais pas les tensions, ni le stress. Dans les projets de restructurations ou

⁵⁷⁵ Le Document Unique doit être le résultat d'un travail collectif (direction de l'entreprise et représentants du personnel).

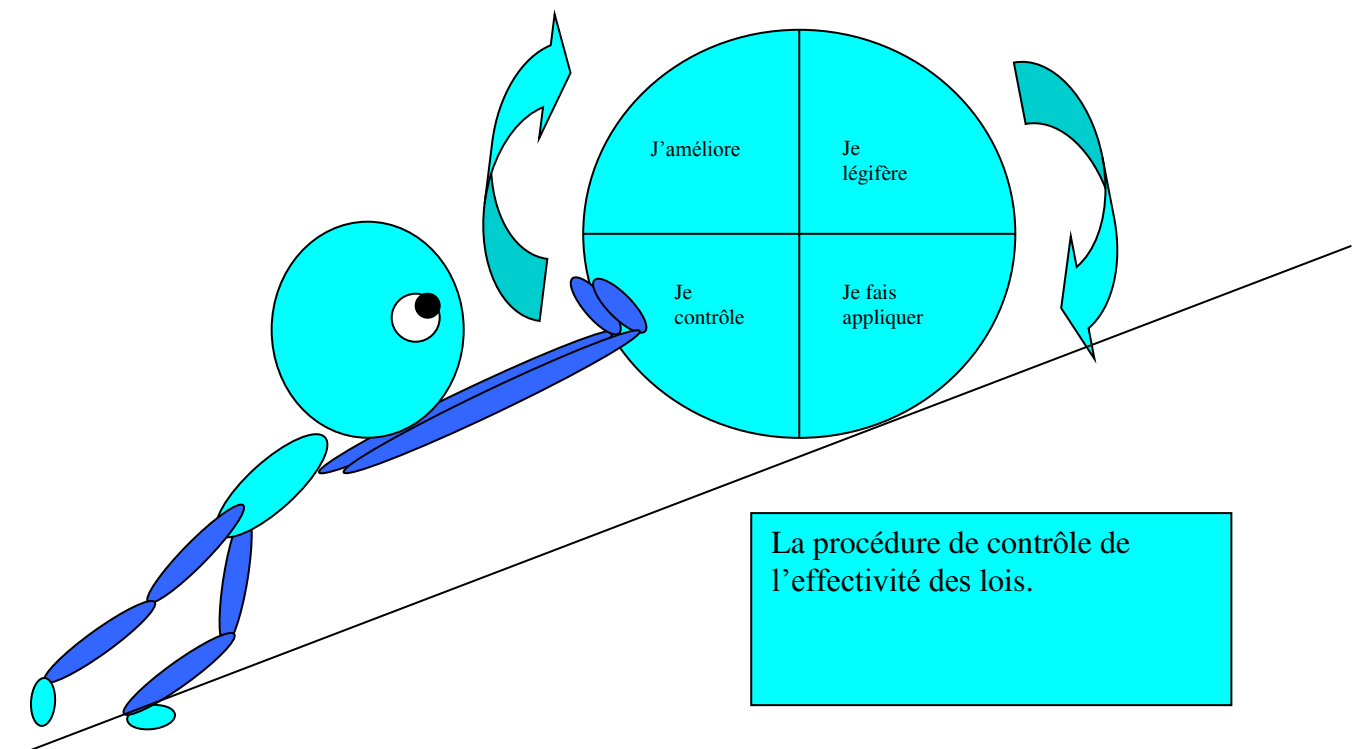
de réorganisations les salariés sont forcément stressés ou anxieux. Dans « l'affaire Continental » les syndicats ont signé un accord de 2007 sur le maintien des emplois jusqu'en 2012, près de 1120 salariés ont été licenciés au début de 2010 ; l'accord est-il caduque ? Suite au projet de fermeture de la société Continental à Clairoix au début de 2009, les salariés se sont mis en grève pour réclamer l'application de l'accord 2007. La sous-préfecture de Compiègne fut saccagée au mois d'avril 2009. **L'approche collective directe** pour réduire les RPS par la grève en réclamant l'application des lois et conventions est une manière d'installer un rapport de force entre l'employeur et les salariés. La souffrance des salariés de l'usine Continental est visible : des pleurs, des cris et des visages tendus. Durant ces conflits les grévistes ont montré leurs souffrances physiques et mentales. Autant pour les deux projets de restructurations (Continental et Fnac), l'impact sur la souffrance psychologique est certain, à la différence de la société Continental, les salariés de la Fnac ont fait appel à des experts en hygiène et santé au travail pour faire constater leurs souffrances. Pour les salariés de la Fnac, des preuves ont pu être établies par les experts sur les risques pour la santé et la sécurité au travail. La situation des salariés de Continental n'est pas la même non plus, eux ils luttent pour conserver la totalité de l'emploi alors que pour la Fnac, ils défendaient une soixantaine de postes. Les actions collectives par l'intermédiaire des négociations ou par des grèves ne se ressemblent pas et n'auront pas les mêmes effets. Dans le cas de la Fnac le fait de mettre en avant les lois qui protègent la santé des salariés ont permis un répit dans la restructuration. Cette action me paraît vaine car la décision de la direction est prise. Bien sûr, lorsque les actions collectives ne donnent pas satisfaction, le recours à l'inspection du travail est l'action la plus connue ; cette **démarche par approche indirecte** est celle qu'il faut mettre œuvre. Dans les cas des suicides chez Renault et Orange, l'inspection du travail a pointé du doigt les problèmes qui ont généré des suicides dans leurs entreprises : **l'organisation du travail** est le dénominateur commun en tant que facteur de risques psychosociaux. Dans les deux situations, des expertises ont été réalisées et l'inspection du travail a été prompte sur ces affaires. Pour Orange, l'inspectrice qui instruisait le dossier, madame Catala, a conclu à la responsabilité de la

direction de France Telecom (FT) – Orange [Messieurs **Lombard** (pdg groupe FT), **Wenes** (PDG orange), **Barberot** (directeur RH)] dans les atteintes à la santé mentale et dans l'absence de prise en compte des risques psychosociaux liés aux réorganisations de l'entreprise. La mise en œuvre d'une action collective pour les atteintes à la santé mentale requiert rarement l'intervention d'un médiateur pour résoudre le problème. Si dans une acception générale, les réorganisations et restructurations sont synonymes de souffrance psychologique ; le projet de suppressions de postes chez Radio France et la fusion de leurs orchestres sont par définition sources de RPS. Dans cette affaire, M. Dominique-Jean Chertier a été nommé médiateur dans les conflits entre les salariés de l'entreprise et de son directeur, M. Mathieu Gallet. Les salariés ont trouvé dans ce cas précis une solution à leur problème. De ces constats, on voit que selon la *gravité de l'évènement* ou le *nombre de personnes* qui sont atteintes de maladies mentales, les pouvoirs publics (inspection du travail, gouvernement) réagissent plus ou moins rapidement pour apporter des solutions aux problèmes des salariés. Comme dans tous les problèmes, lorsque les solutions amiables ne peuvent être apportées, la **phase contentieuse** débute. Dans la majorité des cas les salariés préfèrent que les **juridictions civiles** tranchent leurs litiges. Dans l'affaire « Fnac 2012 » les comités et les syndicats ont introduit leurs demandes devant le TGI de Créteil pour faire constater l'existence du stress et des RPS induits par le projet « Fnac 2012 ». A la suite de ce procès, les CHSCT et les syndicats ont eu gain de cause puisque le projet de réorganisation a été suspendu et que l'existence des RPS était avérée. Par contre dans les cas de suicides chez FT les syndicats ont porté plainte pour « *harcèlement moral* » et le paquet de Besançon a ouvert une enquête pour « *homicide involontaire par imprudence, inattention, négligence et manquement à une obligation de prudence* ». Le rapport de l'inspectrice, Madame Catala, incrimine deux manquements graves, à savoir : 1) Infraction aux dispositions de l'article 223-1 du Code pénal, 2) Infraction aux dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-4 du Code du travail. Il arrive parfois que l'employeur pousse les salariés à judiciariser leurs litiges. Les procès ont l'habitude de durer pendant des années, l'employeur compte sur le découragement des salariés pour qu'ils

prennent cette voie. Les procédures judiciaires ont plusieurs inconvénients : la durée des procès est longue et il consomme aussi en énergie. Le salarié qui se lance dans une procédure s'épuise physiquement et psychologiquement. Parfois, l'administration peut être une aide précieuse pour inciter et impulser les actions de préventions.

Section 3. — Le contrôle de l'application effective des lois

A l'instar de l'organisme européen CEDS qui contrôle la bonne application des engagements de la France sur les différents thèmes sociaux, la France n'a pas d'organe qui contrôle les applications effectives des lois qui ont été promulguées. Par ailleurs, les objectifs et les principes qui sont édictés au niveau européen sont suivis et contrôlés par la commission européenne. En France, les contrôles sont réalisés à la demande des instances représentatives du personnel (IRP). L'organe de contrôle est l'inspection du travail ; on connaît déjà l'effectivité des applications des lois dans les entreprises françaises : il n'y en a pas. Pour que le législateur puisse contrôler l'effectivité de l'application de la loi, il doit mettre en place une procédure comme celle ci-dessous.



En France, la surveillance de l'application effective des lois n'est pas prévue par le législateur. Pourtant, l'Europe s'est doté des organes de contrôles, elle vérifie que l'ensemble des pays de l'Union respecte leurs engagements. Pour les suivis de l'application des lois, la France compte sur la vigilance des IRP pour remonter les irrégularités dans les entreprises. Mais ce concept manque d'efficacité et d'efficience, car les IRP ne sont pas suffisamment formés pour pouvoir apprécier et évaluer les manquements que l'employeur pourrait commettre. Le peu de contrôle que les représentants du personnel peuvent réaliser ne sont pas conformes, si on doit se rapporter à la définition de la Charte sociale européenne. Puisque chaque texte de loi devrait être suivi et vérifié par les représentants. Il semblerait qu'aucun règlement informe ou incite les délégués à contrôler chaque texte de loi. Pour atteindre le niveau d'application des lois la procédure qu'il faut appliquer correspond au schéma de la **roue de Deming** de la page précédente. Ce concept montre que le processus est composé de quatre étapes : **je légifère - je fais appliquer la loi - je contrôle l'effectivité de l'application de la loi - j'améliore**. Dans le domaine de la souffrance morale au travail, la sécurité sociale est informée de la situation du salarié par l'intermédiaire du certificat médical initial et des prescriptions médicales que le médecin avait ordonné. Cette information peut donner une information sur l'application de la loi, mais elle est indirecte ; l'exécutif n'a pas la possibilité de savoir si l'accident du travail est déclaré parce que le salarié a été harcelé. Donc, on est loin d'obtenir les résultats des procédures qui ont été mises en place par le CEDS. En général, lors de la survenance d'un accident du travail, l'état dégradé du salarié est connu par quatre personnes : Le médecin traitant, le médecin du travail, la sécurité sociale et l'employeur. Ce dernier n'a pas les détails sur l'état de santé du salarié, seuls la *gravité de la maladie* et le *caractère professionnel* de la maladie sont connus par lui. Par exemple, l'employeur saura que le salarié a déclaré la maladie comme consécutive à un accident du travail et que son arrêt va durer un nombre de jours. Souvent l'action individuelle manque d'impact sur la prévention des risques, mais c'est un signal fort lorsque le litige arrive devant le tribunal. Pour défendre la santé et la sécurité des salariés d'une entreprise, il est parfois nécessaire d'avoir recours aux actions judiciaires.

Section 4. — Démarche contentieuse collective

La démarche contentieuse collective ne doit pas être confondue avec la procédure collective. La **procédure contentieuse collective** est une procédure qui est activée par une collectivité de salariés devant une instance, dans le but de défendre leur droit. Cette procédure peut être initiée par un syndicat ou par un salarié ; elle prend le sens de procédure contentieuse collective lorsqu'il y a au moins deux personnes. L'exemple des procédures lancées par les salariés qui ont travaillé dans les environnements amiantés (arrêts⁵⁷⁶ de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 février 2002) est une bonne représentation. Les travailleurs n'ont pas besoin de travailler dans les mêmes entreprises, il suffit qu'ils aient un même intérêt. Dans certaine entreprise, plusieurs sociétés extérieures concourent à maintenir l'entreprise en état de produire ou à la création d'un produit. Aujourd'hui, la procédure contentieuse collective est un regroupement des actions individuelles des salariés ou des Institutions Représentatives de personnels. Lorsque les travailleurs ont épuisé tous les recours amiables une procédure contentieuse peut être nécessaire. A l'instar de **l'action de groupe** concernant le droit de la consommation, la version **action de groupe pour le droit du travail** ou qui intéresse les travailleurs doit être mise en œuvre. La justification sur la mise en place de ce droit se fonde sur le principe d'équité : l'Etat doit pouvoir être sollicité lorsqu'il constate un déséquilibre social et économique entre deux parties prenantes. L'exemple d'un employeur qui abuse de sa position dominante est courant. Plusieurs éléments viennent renforcer sur le besoin de la mise en place de cette loi : 1) il y a un abus de droit ou un manquement aux obligations ; 2) plusieurs travailleurs ont constaté l'abus ou le manquement ; 3) l'employeur a refusé de négocier ou de rectifier son comportement et la position dominante ne permet pas aux travailleurs de rétablir le droit. Légiférer sur ce droit permettra aux travailleurs de **pouvoir se défendre** dans de bonnes conditions, en **mettant en commun le financement** de leur défense. Le fait de pouvoir se défendre en justice est basé sur le principe de **l'accès au droit** fondé sur la loi n° 91-647 du 10 juillet

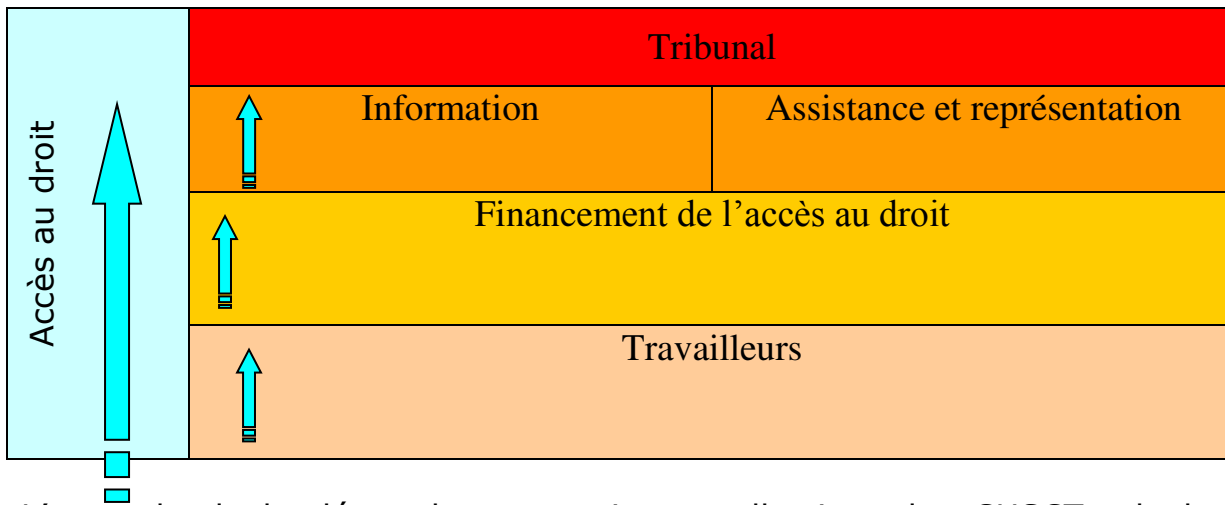
⁵⁷⁶ Arrêt n°835, Arrêt n° 837, Arrêt n° 838, Arrêt n° 842, Arrêt n° 844 du 28 février 2002.

1991. Le résultat attendu est de **dissuader les employeurs** qui seraient tentés d'utiliser des pratiques délictueuses pour exercer leur pouvoir en mettant en œuvre **trois accès fondamentaux** : 1) faciliter l'information sur l'accès à l'aide juridictionnelle par la consultation d'un professionnel du droit ; 2) faciliter l'accès à une assistance et à une représentation ; 3) faciliter l'accès à la justice. La procédure contentieuse collective n'a une réelle existence que si les salariés ont les moyens d'agir ; pour les trois accès fondamentaux au droit, l'accès à la justice (tribunal) restera un droit mais sans effectivité en terme d'accès. Le droit agit et est efficace que lorsqu'il atteint pleinement son objectif, c'est-à-dire lorsqu'il sert effectivement la collectivité ; l'exemple du droit sur l'interdiction⁵⁷⁷ du port de pantalon pour les femmes représente d'un « droit virtuel » (qui n'apporte pas ou peu à l'intérêt collectif). La **virtualisation** du droit peut être une démarche narcissique de l'auteur dans son édification, c'est-à-dire que l'auteur crée une loi juste pour avoir une reconnaissance ou une popularité. Dans la **construction du droit contentieux collectif**, il y a une recherche d'une déjudiciarisation des différends en l'employeur et les salariés. Si la menace d'une judiciarisation du litige est présente, l'employeur sera plus enclin à trouver une voie de dialogue. La légitimité de ce droit est aussi fondée sur l'impossibilité de l'Etat de contrôler l'application des lois qu'il a édifiées (voir modèle CEDS) et qu'il a confié, entre autre, le soin aux IRP de contrôler⁵⁷⁸ la bonne application. Par ailleurs, ce droit aura aussi un but préventif dans la délinquance du travail.

⁵⁷⁷ Question écrite n° 00692 de M. Alain Houpert (Côte-d'Or - UMP) publiée dans le JO Sénat du 12/07/2012 - page 1534.

⁵⁷⁸ Alinéa 1 article L.2313-2 du code du travail : Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur ; article L.2131-1 du code du travail : les syndicats ont pour but de défendre les droits et les intérêts matériels et moraux individuels et collectifs des salariés.

Schéma d'un accès au droit



L'exemple de la démarche contentieuse collective, des CHSCT de la société Fnac,⁵⁷⁹ concernant les effets néfastes de la réorganisation de l'entreprise sur la santé des travailleurs, est remarquable. Dans cette affaire plusieurs CHSCT et des syndicats de la même société, mais d'établissements différents, ont initié une demande devant les tribunaux de la suspension du projet de réorganisation de l'entreprise, arguant que la restructuration a un impact sur la santé des salariés des établissements de la société. L'effet de la démarche collective a été rappelé par le juge de référé. En substance, les demandes des CHSCT n'ont d'effet que sur le périmètre de leurs compétences (espace, temps, matières). Etant donné que tous les CHSCT n'ont pas introduit de demande devant le tribunal, celui n'a répondu qu'aux demandes des CHSCT présents. Il s'en suit que le jugement n'est applicable que sur 10 sites sur les cinquante établissements de la société Fnac. Sachant que les cinquante établissements de la société Fnac subissent exactement les mêmes nuisances en raison de la restructuration, le juge aurait pu décider d'appliquer la même sanction. La rectification de la loi sur les effets des jugements des tribunaux dans la simplification de la démarche contentieuse collective peut apporter une solution à ce problème, en appliquant le jugement aux établissements qui en feront la demande. Pour conclure, le droit sur le contentieux collectif doit être préventif concernant la délinquance au travail et incitatif pour la recherche de dialogue lorsqu'il y a des différends relatifs à la mise en œuvre du droit et obligation. Dans toutes les démarches préventives, la

⁵⁷⁹ Arrêt de la Cour d'appel de Paris du 13 décembre 2012.

prévention primaire doit être le principe et les autres niveaux de préventions doivent être considérés comme un échec de celle-ci. Le juge doit, alors, considérer que la faute est caractérisée et qu'aucune mesure n'a réellement été prise pour préserver la santé et la sécurité au travail. Si des instructions sont données par la direction de refuser « systématiquement⁵⁸⁰» des demandes de reconnaissances des accidents du travail à la CARSAT (CPAM), ces décisions doivent être condamnées car elles fondent leurs décisions sur une raison économique et non sur les faits. Les conséquences de la décision de la sécurité sociale de refuser « systématiquement » ou de refuser le maximum de demandes sont contraires à la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH). Dans la réparation des accidents du travail ou des maladies professionnelles, les tribunaux sont frileux à condamner les infracteurs à une réparation juste des victimes des accidents. La redéfinition du nouveau droit (réévalué) à l'indemnisation des Troubles psychologiques doit être étudiée.

⁵⁸⁰ Dénonciation du syndicat de l'INRS, voir partie I.

TITRE 2. – Le nouveau barème d'indemnisation de la souffrance morale au travail

A la suite d'un traumatisme ou d'un choc violent, la victime qui souffre moralement a besoin d'une reconnaissance ; notamment de la part de son agresseur ou à défaut, d'une institution. Il est rare que l'agresseur reconnaisse, de prime abord, ses fautes devant les faits. Pour que les préjudices puissent être réparés il faut qu'il y ait une faute et il faut évaluer les troubles psychologiques que le travailleur a subis (**Chapitre 1**), ensuite, et lorsque cela est possible, il faut se référer à un barème d'indemnisation spécifique aux troubles psychologiques (**Chapitre 2**).

Chapitre 1 – L'évaluation des troubles psychologiques

En vertu du principe de la responsabilité : toute atteinte corporelle ou économique doit être réparée dans son intégralité. Or, la réparation est soumise à certaines conditions ; La réparation n'est possible que si les dommages ou préjudices (*damnum emergens, lucrum cessans*)⁵⁸¹ sont **identifiés, certains** et, répondent à un **lien de causalité** ; parfois la législation réclame un acte fautif de la part de l'employeur. Dans l'entreprise, il faut d'abord rechercher s'il existe une souffrance psychologique ; cette recherche est une évaluation globale de situations de travail qui sera transcrit dans le Document Unique (**section 1**). En présence d'une psychopathologie, des diagnostics peuvent être réalisés par les médecins ou des professionnels de la psychologie pour rechercher les facteurs qui influencent ou qui ont généré les troubles (**section 2**). Ensuite, Il faut évaluer les chefs de préjudices poste par poste⁵⁸², en utilisant le psychomètre (**section 3**). Mais la sécurité sociale a son propre système de mesures (**section 4**).

Section 1 – L'évaluation globale et le Document Unique

Le Document Unique a été institué par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2011 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. La section est scindée en trois sous-section : **1.1)** Le document unique avant accident ; **1.2)** Le document unique après l'accident ; **1.3)** Une discussion sur le thème du risque, cette notion n'étant pas très simple pour tout le monde. Cette troisième sous-section va apporter quelques précisions sur des notions que les tribunaux ont l'habitude d'utiliser, mais à mon sens, l'interprétation doit être constante en la matière.

⁵⁸¹ Circulaire du 15 septembre 1977 relative au vocabulaire judiciaire, Perte éprouvée – Manque à gagner

⁵⁸² Avis Conseil d'Etat, 8 mars 2013, n° 361273, sur le fondement de la loi du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 : « les recours subrogatoires s'exercent poste par poste.. »

Sous Section 1.1 — Le document unique avant l'accident

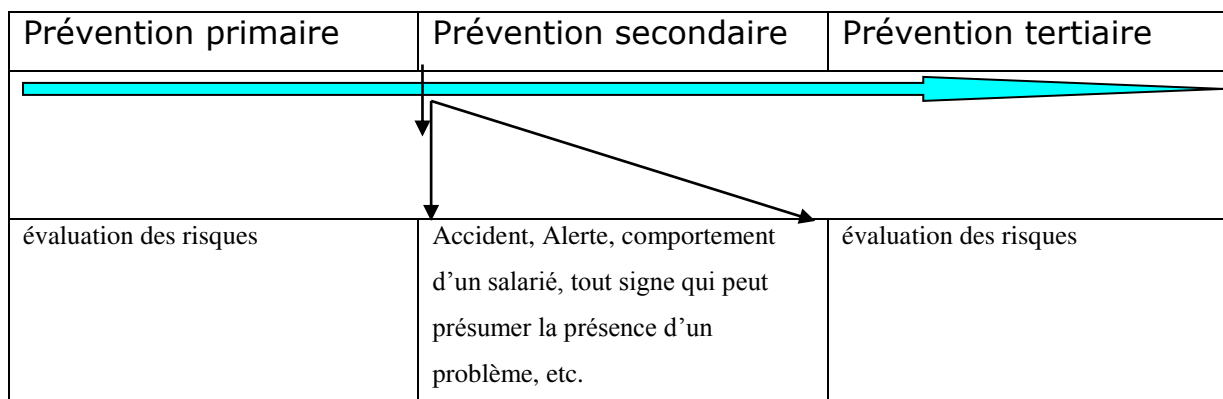
Le document unique est, rappelons-le encore, la preuve de la mise en œuvre d'une évaluation des risques ; que les effets sur la santé des travailleurs soient mineurs ou majeurs, il doit être réalisé avant tout accident ; il faut ajouter à cela que la création du **DU** n'est pas suffisante pour considérer que l'employeur s'est acquitté de ses obligations. En effet, il n'y a aucun intérêt de savoir s'il y a un document unique et que celui-ci est au fond de l'armoire. Si ***l'obligation de sécurité de résultat*** est une notion qui est bien connue du monde du travail, l'arrêt *Amida X. vs Compagnie Générale Transatlantique* du 21 novembre 1911 est à l'origine de cette notion. Ce contrat de travail doit être *exécuté de bonne foi*, il doit alors être soumis aux conditions d'informations sur le fondement des articles 1134 et 1135 du Code civil, cumulativement, prévoient que' elles doivent être exécutées de bonne foi⁵⁸³ ; Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature⁵⁸⁴ ; ***l'employeur doit diffuser le document unique à tous les salariés*** de l'entreprise et pour l'élaboration ***des plans de prévention*** dans toutes les sociétés qui doivent intervenir dans les lieux qui sont sous la responsabilité de l'entreprise. Le DU doit être accessible à tout moment. Par ailleurs, cette dernière sous-section, rappelons, ne fera que combler les notions de danger, risques, etc. qui ont été précédemment développées⁵⁸⁵. Le décret a été pris en application de la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels, notamment de son article L.230-2 du Code du travail (nouveau Code : L.4121-2 du Code du travail). Le travail a, par essence, des risques qui lui sont propres ; par exemple, le maçon qui porte des charges lourdes ou travaille dans des positions difficiles peut avoir des tassements de vertèbres ou tomber de son échafaudage ; la caissière qui manipule les produits de la distribution peut avoir des TMS. Chaque métier comporte un risque qui doit être évalué pour prévenir de son apparition. L'article 9 de la directive n°89-391 du CEE dispose « 1 - ***L'employeur doit : a)***

⁵⁸³ Alinéa 3 de l'article 1134 du code civil.

⁵⁸⁴ Article 1135 du code civil.

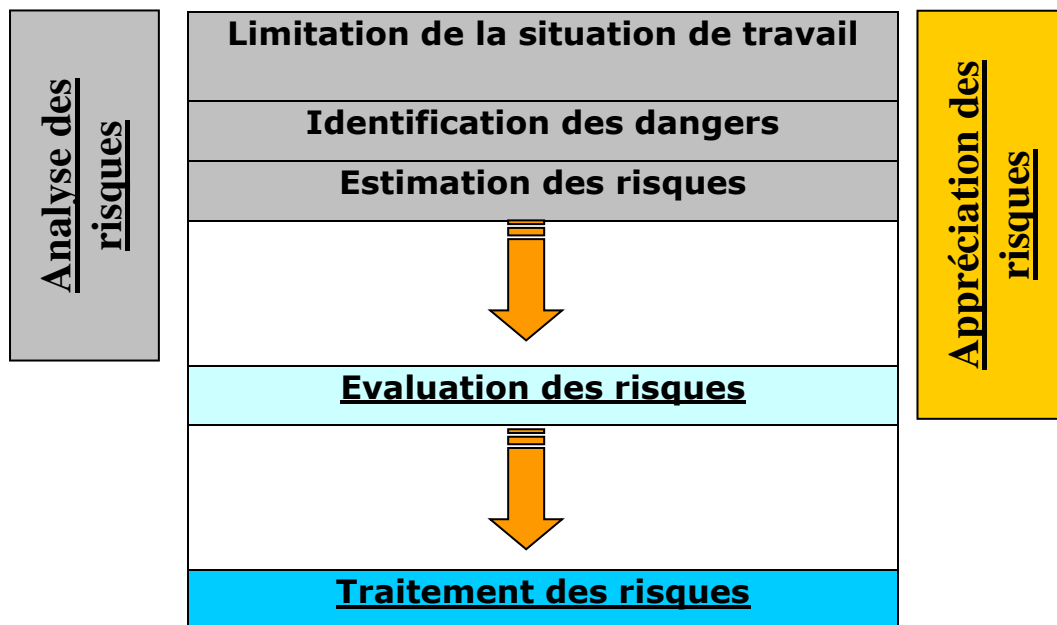
⁵⁸⁵ Titre 1 de la Partie 2.

Disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers ; ». Cette obligation qui incombe à l'employeur a été définie par le législateur comme une transparence dans l'évaluation des risques ; il doit se traduire par la mise en place d'un inventaire exhaustif des risques dans l'entreprise qui est rassemblé dans le « **Document Unique** » (ou tout autre nom qui dérive de cette expression). L'évaluation des risques est une phase particulière de la prévention des risques professionnels. Elle intervient à chaque fois qu'un incident (accident mineur) ou un accident est survenu ; c'est-à-dire qu'une mise à jour doit être effectuée à chaque fois qu'un évènement à risque ou supposer à risque est intervenu.



Le **document unique** (DU) est donc une traduction d'une évaluation des risques professionnels. La prévention est légitimée si une identification et une évaluation de risques ont été réalisées ; la prévention n'aura pas de sens si le danger n'a pas été identifié au préalable (voir schéma ci-dessous). De ce fait, le juge ne peut affirmer qu'une entreprise a rempli ses obligations si le *document unique* n'a pas été réalisé ; ce document n'est pas, non plus, suffisant en lui-même, car il doit refléter l'existence des risques réels de l'entreprise. Par ailleurs, le *document unique* connaît des évolutions dans le temps, le législateur a imposé à l'employeur de créer le DU, mais aussi de le mettre à jour au moins une fois par an (R.4121-2 du Code du travail).

Schéma respectant la prévention primaire (Rappel)



Puisque le DU est une transcription de l'évaluation des risques, j'utiliserai les deux expressions de manière synonyme. Le DU connaît deux types de vie : 1) la première est celle où aucun accident est survenu ; 2) la deuxième est celle qui a subi une évolution après l'accident ou l'évènement. Ce découpage est un choix qui est basé sur le critère de la responsabilité de l'employeur. L'employeur qui n'a pas établi le document unique est présumé responsable de la survenance de l'accident (L.4121-2 du Code du travail). La seule possibilité de s'exonérer de sa responsabilité est l'invocation d'un ***cas de force majeure***. De même, lorsque la ***non identification*** d'un risque psychologique dans l'entreprise n'est pas détectée ; la responsabilité⁵⁸⁶ de l'employeur reste présumé. *Avant la survenance de l'accident* l'employeur doit évaluer les risques. Pour ce faire, il doit réunir le CHSCT pour lui soumettre le projet ; la participation de l'institution représentative du personnel est obligatoire ; c'est sur le fondement de l'article 11 de la directive 89-391 qui dispose que « 1 - Les employeurs consultent les travailleurs et/ou leurs représentants et permettent leur participation dans le cadre de toutes les questions touchant à la sécurité et à la santé au travail. ». Cette réunion doit comporter : l'employeur ou son représentant, les membres du

⁵⁸⁶ Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation (arrêt Royal) du 25 octobre 2011, n°10-82133.

CHSCT, le référent⁵⁸⁷ du SST (ou QSE⁵⁸⁸), le médecin du travail ; lorsque cela est possible, l'inspecteur du travail et un ingénieur conseil de la sécurité sociale. L'évaluation des risques est une procédure⁵⁸⁹ dynamique qu'on peut associer à la *roue de Deming*. Pour cette **première évaluation**, six étapes sont nécessaires pour atteindre le *Plan d'action* ou *Programme annuel de prévention*.

Etape 1	Etape 2	Etape 3
Réunion pour le lancement du projet	Désignation du collège expert : CHSCT, référent	Définition d'une feuille de route
Etape 4	Etape 5	Etape 6
évaluation	Compte rendu de l'évaluation	Plan d'action ou Programme annuel de prévention

Si la création du document unique doit être réalisée avant la survenance d'un accident, sa mise à jour doit être effectuée lorsqu'il y a une nouvelle installation de machine qui peut être une source potentielle de risque. Cette affirmation est aussi valable lorsqu'il y a une *réorganisation* ou une *restructuration d'une entreprise*.

Exemple d'un document unique

Entreprise de construction Dupont/version 1.0/Le 03/06/2015

Unité de travail	Les risques	Mesures de prévention avant l'évaluation	Mesures de prévention après l'évaluation	Date de la réalisation / Responsable
Accueil client	Violence verbale	néant	Mise en place d'un gardien de sécurité	Dans le mois, recrutement en cours
Support interne	Dysfonctionnement logiciel source de stress	néant	Suivi de la production des logiciels et résolution des bugs à la source	immédiat

⁵⁸⁷ Personne désigné par l'employeur issue de l'article 7 de la directive 89-391, prévue par la loi du 20 juillet 2011 (L.4644-1 du Code du travail) et décret du 30 janvier 2012 (R.4644-1 du Code du travail).

⁵⁸⁸ QSE : qualité, sécurité, environnement.

⁵⁸⁹ L'ensemble de la procédure a été développée dans la section du Titre 1 de la Partie 2 (Section 2 : le rôle de l'institution interne de l'entreprise).

Pour la spécificité de l'évaluation des risques psychosociaux et le stress au travail, il faut que les personnes qui interviennent pour évaluer soient reconnues par un ordre professionnel ou par un organisme habilité par l'état. Toutefois, une personne de l'entreprise qui a reçu une formation dans le domaine peut aussi réaliser ces évaluations. L'évaluation sérieuse doit comporter au **moins trois types d'enquêtes** : **1)** la première consiste en la diffusion d'un questionnaire reconnu comme fiable et scientifique (par exemple Karasek & Sigriest) ; **2)** la deuxième consiste en un entretien individuel avec chaque salarié ou avec un échantillon de salariés (2 personnes du services RH, 2 personnes du services de maintenances, ..) ; **3)** la troisième consiste en un entretien de groupe par type de services ou par un regroupement de plusieurs services. Le premier à l'avantage d'identifier les RPS dans les services et son degré d'implication (le nombre de personnes atteintes), pour le deuxième, il permet de déterminer qu'il y a un risque ou non dans l'entreprise. Pour illustrer le point 1) j'ai réalisé une *enquête de terrain et non ciblé* d'une entreprise ou un établissement particulier : le panel de la population est large. La méthode qui est utilisée est celle de **Karasek** dans laquelle j'ai rajouté quelques questions supplémentaires. Les questions de 1 à 5 ont été ajoutées pour évaluer la connaissance des personnes auditées sur le stress et les RPS. Les questions 6 à 34 sont des « items » Karasek qui permet de détecter 3 thèmes : - **la latitude décisionnelle ; les demandes psychologiques ; le soutien social**.

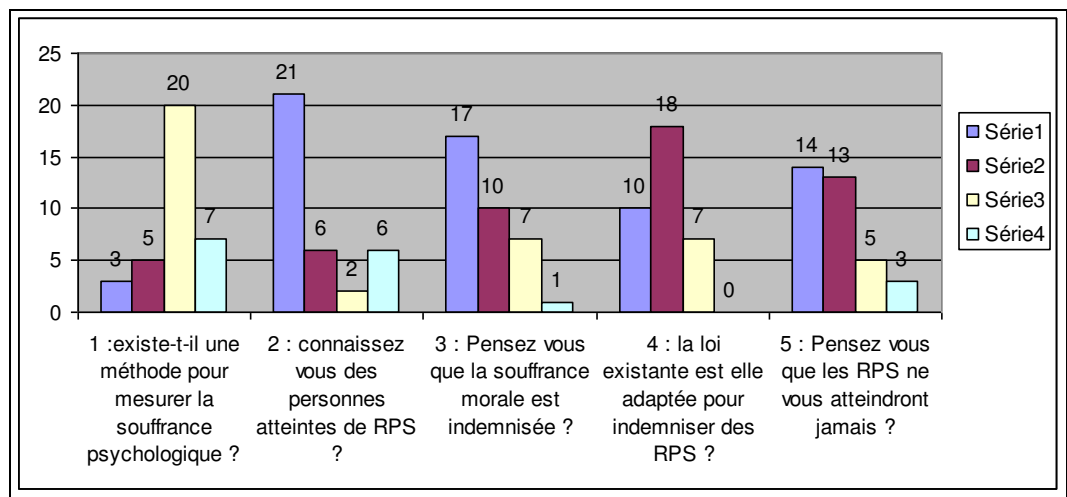
Le résultat de l'enquête sera annexé à la thèse. Les deux tableaux ci-dessous est le résultat d'une addition des cotations (pas du tout d'accord (1 point), pas d'accord (2 points), d'accord (3 points), tout à fait d'accord (4points)).

Pour les conclusions de l'enquête sur les RPS réalisé fin 2014 à mai 2015

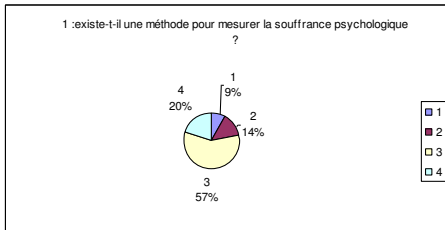
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
pas du tout d'accord						0	0	7	0	7	4	2	2	3	0	3
pas d'accord	5	6	10	18	13	1	15	14	9	15	15	5	10	12	9	15
d'accord	20	2	7	7	5	11	18	13	15	12	15	22	21	17	18	15
tout à fait d'accord	7	6	1	0	3	20	2	1	11	1	1	6	2	3	8	2

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
4	3	3	2	2	2	10	2	1	10	0	2	1	2	18	1	0	0
12	6	16	18	10	14	22	14	12	20	13	8	7	8	12	2	15	10
16	23	13	12	19	17	2	17	20	4	21	24	19	22	4	24	16	19
3	3	2	3	4	2	1	2	2	1	1	1	8	3	1	8	4	6

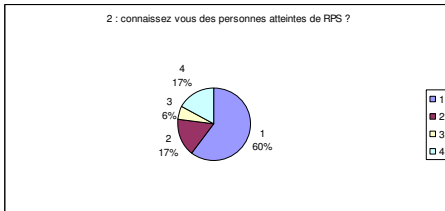
L'état de connaissance des salariés qui ont répondu sur le stress et les RPS est le suivant : 35 personnes ont répondu ; 7 femmes et 28 hommes ; lors d'une proposition de répondre aux questionnaires 2 femmes ont refusé, tous les hommes ont accepté ; 34 personnes vivent en France et 1 personne en Angleterre ; 8 personnes travaillent dans la fonction publique et les 27 autres dans le privé. Pour les audits sur les connaissances sur le stress et RPS, on obtient le graphique ci-dessous.



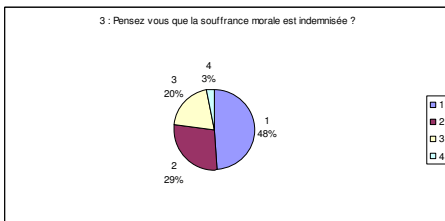
Série1 : pas du tout d'accord ; **Série2** : Pas d'accord ; **Série3** : D'accord ; **Série4** : Tout à fait d'accord.



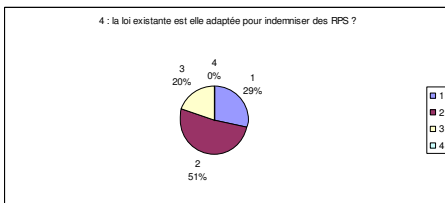
- 23% pensent qu'il n'existe pas de méthodes pour mesurer la souffrance morale.



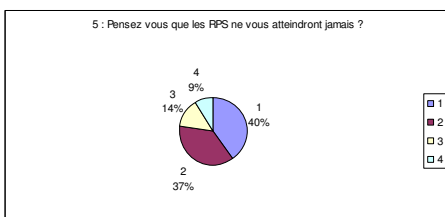
- 23% connaissent plus de 5 personnes (des proches ou des amis) qui sont atteints de risques psychosociaux et, 77% entre 1 et 4 personnes.



- 77% pensent que la souffrance morale n'est pas indemnisée.



- 80% estiment que la loi n'est pas adaptée pour l'indemnisation pour les RPS.



- 77% pensent qu'elles ne seront pas atteintes de RPS.

Pour déterminer la présence des RPS sur un groupe de salariés, l'enquête Karasek est le modèle qui est très utilisé.

a) La détermination de la **latitude décisionnelle** se fait en calculant les valeurs des réponses aux questions : $2xq1 + 2x(5-q4) + 2xq3 + 4xq6 + 2xq2 + 4x(5-q8) + 2xq7 + 4xq5 + 2xq9$; b) Pour les **demandes psychologiques** : $q10 + q11 + q12$

+ (5-q13) + q14 + q15+ q16+q17+ q18 ; c) Pour le **soutien social** : q19+ q20+ q22+ q23 + q24+ q25+ q27+q29.

2) Les valeurs de références pour l'interprétation des scores

- Le soutien social est faible si le score < 24 ;
- Il y a une demande psychologique si le score est > 20 ;
- La latitude décisionnelle est négative lorsque le score est < 71.

Cette enquête a révélé que 54% des personnes auditées n'ont pas suffisamment le soutien social et 94% n'ont pas suffisamment de latitude décisionnelle. Enfin, 71% ont une demande psychologique importante. La situation à risque, le « job strain » est déterminée par la combinaison de 2 facteurs : demande psychologique et la latitude décisionnelle faible. Le résultat qui est reporté sur le tableau de la page précédente montre que les deux colonnes répondent à la situation à risque : 66% des salariés se trouvent dans une situation de « job strain » ou en français en « tension de travail ». L'autoévaluation de Karasek est un outil efficace pour détecter un risque psychosocial dans l'entreprise. C'est un des moyens utilisés pour faire une première détection. Après avoir appliqué les méthodes de calcul citées ci-dessus, j'ai obtenu les résultats que j'ai transcrits dans le tableau qui suit.

Résultat de l'enquête avec le modèle Karasek

Soutien social	Latitude décisionnelle	demande psychologique
20	66	21
22	44	23
26	68	24
18	66	22
20	68	22
24	56	21
19	48	21
19	48	26
26	58	23
26	60	27
27	58	17
20	68	26
28	60	22
20	58	24
22	52	24
24	62	20
25	58	15,3
17	48	26
30	66	17
25	56	16
28	58	20
19	42	24
22	70	30
14	58	30
24	64	20
26	44	18
22	60	23
20	74	24
23	72	21
24	62	19
20	64	21
20	64	20
19	62	21
24	50	28
16	64	24

Certaines entreprises se contentent de faire une enquête avec la méthode Karasek, par une procédure simple en envoyant les questionnaires aux salariés et, la plupart des salariés les renvoient. Souvent l'expert mandaté par l'entreprise réalise le travail sans chercher à connaître les travailleurs ou leurs conditions de travail ou l'ambiance de travail. Le questionnaire qui est rempli par internet connaît ses limites au niveau de la qualité de travail. On ne peut pas deviner le visage que le salarié a au bout d'un ordinateur, c'est, notamment,

pour cette raison que les enquêtes individuelles de face à face du point 2)⁵⁹⁰ sont nécessaires. Alors que l'enquête individuelle laisse une certaine liberté au salarié de s'exprimer, lorsqu'on intervient pour recueillir les impressions des salariés dans le cadre d'une interview de groupe, souvent des hésitations ou des paroles fortes peuvent se faire sentir. L'évaluation doit permettre à l'enquêteur d'apprécier en quantité mais aussi en qualité sur l'état psychologique des travailleurs à un moment donné. Pour le point 1) le questionnaire de Karasek a été utilisé pour analyser l'état psychologique des français dans les enquêtes SUMER (2001-2002 ; 2002-2003) par l'intermédiaire des médecins du travail. Pour le point 2) le même questionnaire peut être utilisé ou celui de Sigriest pour rechercher d'autres facteurs de risques. Quant au point 3) le questionnaire sur l'ambiance de groupe (QAG : Carron, Widmeyer et Brawley en 1985) et de cohésion peut compléter l'analyse de l'état psychologique des travailleurs de l'entreprise. Il existe plusieurs types de questionnaires pour évaluer l'état psychologique d'un individu ; il doit y avoir un nombre important : de l'ordre de quelques dizaines à une centaine de méthodes d'évaluations. La section de ce chapitre traite de la psychométrie, on verra un peu plus loin les méthodes les plus utilisées. Après que les questionnaires aient été remplis, le traitement des questionnaires peut être réalisé. L'avantage d'un *questionnaire qui est scientifiquement reconnu*, est qu'il peut être reproductible ; le résultat du questionnaire qui est géré par une autre personne donnera approximativement la même valeur. Lorsque l'identification est faite et que l'estimation est réalisée, on peut passer à l'étape de l'évaluation des risques. Or, l'estimation n'a pas de sens pour l'évaluation des risques, car l'enquête est réalisée pour répondre aux obligations légales, à savoir, la recherche de la présence du stress et des RPS. En effet, l'objectif d'une estimation est de classer en gravité les risques (ou danger) ; on ne peut pas minorer les RPS ni le stress, les deux facteurs de risques sont exactement les éléments recherchés. On peut dire que pour le cas de recherches de stress et de RPS, l'étape estimation et évaluation sont confondues. L'estimation ne jouera, dans cette enquête, qu'à différencier entre le stress et les RPS. En se basant sur le « ***schéma respectant la prévention***

⁵⁹⁰ Trois types d'enquêtes : 1) enquête par tout type de diffusions (internet, papier, messagerie) ; 2) enquête individuelle face à face ; 3) enquête par groupe.

primaire » de cette section (voir plus haut), le questionnaire de **Karasek** va permettre d'obtenir un état des lieux des RPS dans l'entreprise. D'autres questionnaires peuvent être utilisés pour déterminer la présence des autres facteurs de risques, tels que le stress au travail. Si une entreprise estime qu'il n'y a pas de stress dans son établissement, il faut s'intéresser davantage à elle, pour connaître la méthode qu'elle a utilisée pour évaluer la présence ou l'absence de stress. Il est fort probable qu'elle tente de cacher le vrai état psychologique de ses salariés. Donc le dépouillement des questionnaires va permettre d'alimenter le document unique et mettre en place un plan d'actions ; c'est-à-dire la dernière **étape de la prévention primaire**. En réalité, la prévention primaire n'est complète que lorsque la diffusion du document unique est réalisée et que l'information et la formation sont données (article L.4121-2 du Code du travail). Pour ces deux dernières, l'information peut être assimilée à un document qui explique le comportement à tenir devant la violence d'un usager ou, par exemple, lorsqu'un collègue dit « *je n'en peux plus* ». Il faut qu'il y ait une procédure claire et précise sur le comportement à suivre : être à l'écoute du collègue et essayer de le comprendre en lui apportant le premier secours ; si la situation dépasse votre compétence, parce que le collègue est psychotique⁵⁹¹, il vaut mieux le rediriger vers un professionnel de la psychologie ou à minima vers son médecin traitant qui le réorientera. La formation peut aussi être nécessaire pour les professionnels qui sont en contact permanent avec les usagers (services des urgences) ; il faut savoir garder son calme et apaiser le perturbateur. Des méthodes existent pour gérer les situations de violences, il faut pouvoir donner accès aux formations (à la gestion de stress) aux personnels qui en ont besoin. L'inventaire des risques dans le document unique est le point de départ pour cibler les besoins des services et les problèmes à résoudre.

⁵⁹¹ Personne souffrant d'une psychose dont les symptômes sont les hallucinations, délires, catatonies ou troubles du Cours de la pensée.

Sous Section 1.1 — Le document unique après l'accident

Bien que le document unique soit établi, il ne faut pas croire que le travail est fini, il continue. **Illustrons le problème par un cas récent** ; un salarié de la société Lidl travaillant à Rousset (dans les Bouches du Rhône) s'est suicidé, le vendredi 29 mai 2015 à Rousset, la restructuration de l'entreprise est en cause. Avant de se donner la mort, il s'est exprimé auprès de ses collègues en disant « **je n'en peux plus** », il a par ailleurs été reçu par le directeur régional dans le cadre de sa demande d'une rupture conventionnelle : le directeur lui a refusé. Pour beaucoup de gens, l'expression « **je n'en peux plus** » n'a pas de sens et pourtant, c'est une alerte, c'est un signe que la personne souffre. On peut parfois, déterminer la souffrance par les traits tirés, par son comportement inhabituel ou par des mots qui expriment un état **d'esprit négatif**. Ce signe doit tout de suite être compris comme un danger, l'employeur et le CHSCT doivent rechercher les raisons et lui fournir « **la procédure ou la méthode** développée après l'évaluation des risques » pour décompenser ou pour supprimer la souffrance morale. Dans l'esprit de la loi, ce sont ces protections et ces mesures qui doivent être développées pour enrayer la souffrance. Le document unique n'est pas une fin en soi, c'est un outil qui doit permettre de supprimer et/ou de diminuer la souffrance morale, il est réajusté à chaque fois qu'un événement l'exige. Lorsque le salarié de *Lidl* est venu voir son directeur et s'est mis à pleurer, le directeur trouve la situation normale : il n'a pas alerté le CHSCT, ni mis en place une procédure en rapport avec la souffrance psychologique. La compréhension de la souffrance des travailleurs doit tendre **vers l'empathie**, il faut admettre que chaque salarié ne réagit pas de la même façon et que la vigilance doit être la plus absolue lors de la mise en œuvre des restructurations. Selon la CGT plusieurs accidents ont déjà eu lieu dans l'entreprise. Dans le cas d'espèce, les risques n'ont pas été évalués et les procédures pour enrayer la souffrance n'existent pas : la responsabilité de l'employeur est totale. La souffrance vécue par le salarié, est si intense qu'il s'est donné la mort. Par ailleurs, la souffrance de sa famille n'a pas non plus de prix. Pourtant, on ne peut

pas rester insensible au drame, cette souffrance a une valeur et elle doit être *évaluée à la hauteur de la vie*. Chacun doit pouvoir estimer ce que vaut sa vie, lorsqu'il n'a pas la capacité de le faire, une autre personne doit pouvoir l'établir pour lui. Sur cette deuxième partie, l'évolution et l'alimentation du document unique sont souvent un problème. Alors que les restructurations et les réorganisations des entreprises doivent précéder des évaluations des risques professionnels, peu d'entreprises ont évalué et mis à jour leurs documents uniques. Pour l'affaire Fnac2012, il a fallu une **démarche contentieuse collective** pour que l'employeur apporte des éléments qui puissent permettre d'apprécier l'état psychologique et les risques. De même, les conclusions des avocats de la Fnac sont claires : tout va bien, s'il existe des risques, il n'y a pas encore d'accident (**avéré**). Cette notion sera discutée dans cette section. Donc, pour la société Fnac, la société Lidl ou la sécurité sociale (la situation est connue : réorganisation de la sécurité sociale), elles n'ont pas prévu de faire des évaluations des risques avant la mise en place de la restructuration ; Il est fort probable que cette constatation soit généralisée. Et donc, les entreprises qui restructurent ne répondent pas aux obligations légales qui les incombent ;

Sous Section 1.3 — Le document unique et le risque

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels : la création du document unique et la mise à jour font régulièrement défaut. La discussion qui suit se base sur l'affaire de la Fnac jugée en 2012 ; son cas est intéressant dans la mesure où les arguments qui ont été donnés par leurs conseils (avocats) pour éviter de mettre à jour le document unique sont intéressants. **L'évaluation globale** des risques doit être transcrite dans le document unique. C'est-à-dire qu'il **faut inscrire tous les risques dans ce document**, de la plus petite gravité à la plus haute : coupure du à un cutter, chute d'un escalier, risque d'électrisation, le stress, etc. Dans l'affaire de la Fnac 2012, l'employeur n'a pas évalué les risques, n'a pas fait la mise à jour du document unique, n'a pas informé le CHSCT sur les impacts des suppressions des postes et les transferts des tâches. Dans l'affaire Fnac 2012, le tribunal estime que le **risque n'est pas**

avéré. Tentons d'expliquer cette expression⁵⁹². Le risque est une probabilité d'une survenance d'un accident, d'une lésion, d'un préjudice. L'expression **risque avéré**⁵⁹³ signifie que le risque est vrai et certain. Il est **vrai** parce qu'il a été prouvé que le danger existe. Si une réorganisation sur 10 génère des RPS, l'incertitude est de 90% ; mais le risque est **vrai et certain** dans la proportion connue et prouvée scientifiquement. Par contre, la charte de l'environnement a intégré le **principe de précaution** dans la sphère du risque ; l'article 5 de la charte de l'environnement dispose « *Lorsque la réalisation d'un dommage, bien qu'incertaine en l'état des connaissances scientifiques, pourrait affecter de manière grave et irréversible l'environnement, les autorités publiques veillent, par application du principe de précaution et dans leurs domaines d'attributions, à la mise en œuvre de procédures d'évaluation des risques et à l'adoption de mesures provisoires et proportionnées afin de parer à la réalisation du dommage.* ». Cette expression⁵⁹⁴ doit être prise dans le sens où ce n'est pas une précaution que l'employeur prend, mais éviter que l'accident survienne dans la proportion établie scientifiquement. L'interprétation du TGI de Paris pour l'expression « risque avéré » est erronée. Dans sa compréhension, tant qu'il n'y a pas d'accident le risque n'existe pas. La probabilité de se faire écraser en traversant une autoroute n'est pas à 100%, on peut réussir à traverser sans encombre ; mais le ferez-vous ? Le fait de ne pas évaluer les risques et de chercher si un danger est présent sur le lieu de travail est une faute caractérisée ; il doit être considéré comme une faute inexcusable. Le rapport annuel de la Cour de cassation de 2011 va en ce sens, il ajoute même, que le risque en lui-même est indemnisable, c'est-à-dire l'existence d'une probabilité d'être blessé ou de subir un préjudice est une condition suffisante pour que la « **victime potentielle** » puisse être indemnisée. **La seule façon de s'acquitter des obligations relatives à la prévention des risques est la mise en œuvre de la prévention primaire en l'associant aux principes généraux de prévention (L.4121-2 du Code du travail).** Tout défaut à ce principe doit

⁵⁹² Section 1, chapitre 1, Titre 1, Partie 2.

⁵⁹³ Adjectif reconnu vrai ; authentique, Le petit Larousse illustré 2011.

⁵⁹⁴ Page 92, rapport annuel de la Cour de cassation 2011.

être considéré comme un manquement aux obligations de sécurité de résultat mettant en danger les travailleurs.

Section 2 — Les facteurs qui influencent la souffrance psychologique

Le travailleur évolue aussi bien en dehors qu'en dedans de l'entreprise, il est alors soumis à son **environnement externe** : le lieu de travail, les routes, les pollutions, etc. Qu'on appelle **modèle ou vision⁵⁹⁵ globale**, mais aussi à son **environnement interne** : son corps qu'on appelle *modèle biomédical*. Les deux tableaux qui suivent décrivent ces deux environnements.

Modèle de Bury

Le travailleur		L'environnement de travail
Homme Femme Jeune Vieux Sportif, casanier		Organisation du travail Verticale : hiérarchique Horizontale : production Travail posté Travail à la chaîne
Vulnérable Haute étude Éduqué ou peu éduqué Vie perturbée (violence, décès)		Ambiance du travail Lieu de travail fermé ou ouvert Température élevée ou très basse

⁵⁹⁵ Modèle sous-jacent de santé de Bury, 1988.

Tableau : processus situation du travail

Phase 1 : Analyse de l'activité	Analyse du travail prescrit	Les gestes à faire, la procédure à suivre
	Analyse du travail réel	Les gestes réalisés pour exécuter la tâche
	Analyse la différence réel-prescrit	Liste des écarts entre les deux.
Phase 2 : Analyse des déterminants qui peuvent causer les rps	Individu - Individu	Dénigrement, violence, ..
	Individu - Tache	Répétitif, monotone, ..
	Individu - Matériel	Inadapté physiquement, intellect.,..
	Individu - Milieu	Explosif, hyperbare,
	Individu - Organisation	Désorganisation ou inefficacité
Phase 3 : Analyse des relations pathogènes	Individu - Individu	Les sources des rps ou dangers
	Individu - Tache	Les sources des rps ou dangers
	Individu - Matériel	Les sources des rps ou dangers
	Individu - Milieu	Les sources des rps ou dangers
	Individu - Organisation	Les sources des rps ou dangers
	Tâche - Matériel	Les sources des rps ou dangers
	Tâche - Milieu	Les sources des rps ou dangers
	Tâche - Organisation	Les sources des rps ou dangers
	Matériel - Milieu	Les sources des rps ou dangers
	Matériel - Organisation	Les sources des rps ou dangers
	Milieu - Organisation	Les sources des rps ou dangers

L'homme peut agir facilement sur son corps dont il a plus ou moins la maîtrise, par contre, il est plus difficile d'agir sur son environnement de travail. Car, le salarié qui veut modifier son lieu de travail doit, dans la majorité des cas, faire une demande auprès de son supérieur hiérarchique. Forcément, l'obstacle peut être insurmontable pour certains salariés si l'ambiance de travail n'est pas saine. La situation économique en France et dans le monde n'arrange pas l'état psychique du travailleur ; selon l'INSEE en 2013, près de 80% des activités relèvent du secteur du tertiaire, comme « **toutes choses égales par ailleurs** », il n'est pas étonnant que la souffrance physique se soit déplacée vers le psychisme. En psychopathologie, elle se traduit par la décompensation⁵⁹⁶ qui est caractérisée par la *vulnérabilité* du travailleur. La nécessité et l'obligation morale

⁵⁹⁶ Rupture de l'équilibre réalisé par la compensation, dictionnaire illustré des termes de médecine, éd. 31^{ème}, Garnier Delamare. Page 63, psychopathologie du travail, Christophe Dejourn, Isabelle Gernet, collection les âges de la vie, Ed. Elsevier Masson, 2012.

nous poussent vers la reconnaissance des troubles psychologiques en milieu professionnel. Les lésions ne sont plus que d'ordre physique, elles sont aussi psychiques ou neuropsychiques. Cette thèse n'est pas nouvelle puisque le concept d'équilibre physique et psychique date de l'époque d'Hippocrate (460-370 avant J-C). Alors que le concept de Karasek est centré sur la demande psychologique, celui de Sigriest l'est sur l'effort. Le rapport de M. Gollac et de Mme Bodier du 8 mai 2011 détermine six facteurs de risques psychosociaux qu'il faut suivre :- ***l'intensité du travail et au temps de travail - aux exigences émotionnelles - à une autonomie insuffisante - à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail - aux conflits de valeurs et - à l'insécurité de la situation de travail.*** On peut se contenter de ces regroupements de facteurs pour retenir que, dans le milieu du travail, l'homme souffre à cause de ces éléments pathogènes. Le constat des effets dus aux ***restructurations et réorganisations des entreprises*** sur la santé et la sécurité des travailleurs nous oblige à considérer qu'elles font partie des facteurs de risques pour les travailleurs : suicides chez Renault, Peugeot, Edf, Sécurité sociale, la poste, les professeurs, Lidl, les policiers, les professionnels de santé. ***Le déni*** est le facteur de risque. Sur les six facteurs cités par le Rapport de monsieur Gollac et de madame Bodier, deux caractérisent intrinsèquement le travailleur : *l'émotion* et les *conflits de valeurs*, les autres facteurs sont générés par l'organisation du travail. Si l'explication sur ***l'environnement interne*** ne se résume pas à expliquer la physiologie de l'homme, quelques exemples des méfaits du stress sur le corps de l'homme ne seront pas de trop. *L'environnement interne* du travailleur est influencé par ces facteurs extérieurs, sa sensibilité et sa vulnérabilité⁵⁹⁷ peuvent se révéler lors de la survenance d'un évènement quelconque (accident de la circulation, image violente ou triste à la télé, un membre de la famille est hospitalisé, etc.). Au niveau interne du travailleur, c'est-à-dire, dans la réaction de son corps sur son psychisme, la présence d'hormones de stress produites en réaction à une adaptation influe sur le psychisme du travailleur. La présence de cette hormone répond à un stressueur, sa présence à long terme, peut générer un effet néfaste sur les organes internes

⁵⁹⁷ Christophe Dejours, Isabelle Gernet, Psychopathologie du travail, collection les âges de la vie, ed. Elsevier Masson, 2012.

et sur le corps, notamment sur le cœur et le cerveau. L'une des pathologies qui a été diagnostiquée comme responsable des troubles cardiologiques est le syndrome du cœur brisé : le Tako tsubo (cœur en forme de piège à pieuvre). L'hormone de stress qui est sécrétée après un évènement ou une série d'évènements perturbants agit au niveau des cellules de notre corps. Selon le professeur Reynaud⁵⁹⁸ du CHU de Clermont Ferrand, la dépression modifie l'axe corticotrope (cortisol) et la *sécrétion excessive de **glucocorticoïdes***⁵⁹⁹ a des effets néfastes sur la physiologie du travailleur : hypertension artérielle ; érythrocytose des pommettes ; troubles psychiques ; hyperglycémie ; insuffisances gonadotropes (problème de fertilité) ; syndromes de Cushing. Les violences, les harcèlements, les dénigrement, les nuisances de toutes natures qui sont issues du travail ont des conséquences graves sur la santé des travailleurs. Pourquoi, y a-t-il encore de nombreuses personnes qui sous-estiment les effets du stress sur la santé ? Alors que les suicides et les *burn-out* se succèdent dans les plus grosses entreprises de France, les employeurs continuent à nier les effets des réorganisations. La distance (physique ou psychologique) qui sépare l'employeur et les salariés fait que l'empathie est absente dans leurs relations. Cette distance peut être une stratégie de l'employeur pour atteindre l'objectif qu'il s'est fixé. Les travailleurs sont pour l'employeur considérés comme une machine de production qui va lui permettre d'arriver à son objectif. Le rapport de l'inspection du travail n'a pas démenti l'état d'esprit des directeurs dans la réorganisation de France Télécom – Orange. Les photos qui suivent révèlent les conséquences possibles dues aux stress et dépressions.

⁵⁹⁸ [Http://psydoc-fr.broca.inserm.fr/colloques/cr/stressimmunitaire/reynaud.html](http://psydoc-fr.broca.inserm.fr/colloques/cr/stressimmunitaire/reynaud.html)

⁵⁹⁹ [Http://www.chups.jussieu.fr/polys/endocrino/poly/POLY.Chp.11.html](http://www.chups.jussieu.fr/polys/endocrino/poly/POLY.Chp.11.html), professeur Françoise Duron.



photo1 : érythrose des pommettes.

photo2 : femme, 50 ans. Signes de virilisme.

photo3 : ostéoporose chez un homme de 30 ans avec tassement de L3/L4.

photo4 : tumeur surrénal gauche.

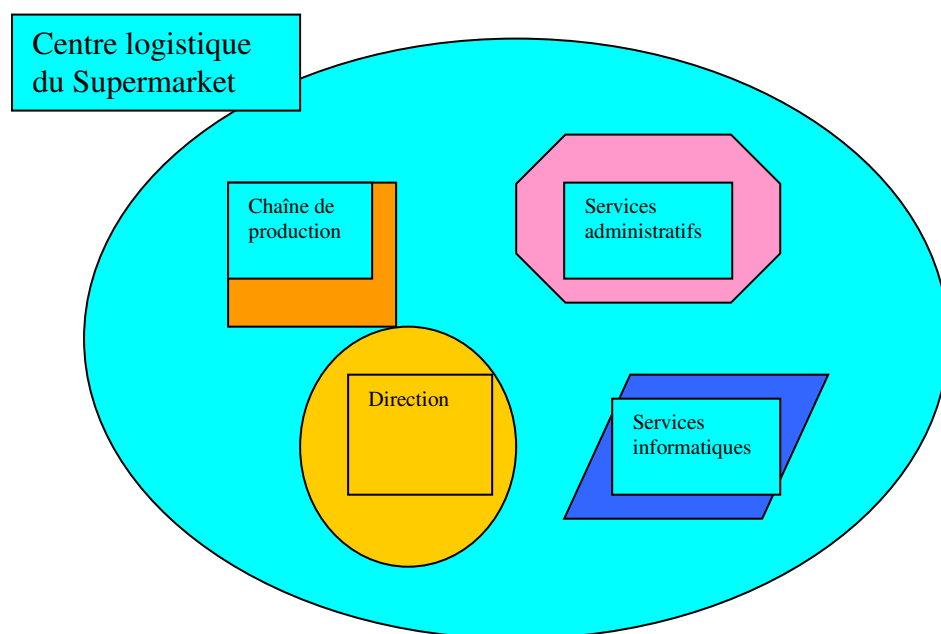
Les photos ci-dessus montrent les aspects visibles dus aux stress ; il y a bien sûr, les mêmes effets sur nos organes internes : hypertrophie des glandes surrénales (60% de la taille normale), hypertrophie de l'hypophyse (25% de la taille normale) ; diminution du volume de l'hippocampe. Les travailleurs touchés par le stress post-traumatique ont le volume de l'hippocampe diminué de 6-12%. Ces modifications internes ne sont pas sans conséquences, une augmentation de volume d'un organe peut faire une pression sur une artère, selon l'endroit de la compression, on peut avoir différents symptômes. Dans le cas d'une augmentation de la taille de l'hypophyse (qui se situe au niveau des croisements des nerfs optiques), on peut avoir des troubles de la vision ou des céphalées. Comme les sensations de mal être qui peuvent survenir après les troubles visuels, des aspects physiques anormaux ou des éruptions cutanées sont des

signes de stress. Donc, les modifications de l'environnement intérieur du travailleur sont des facteurs de stress. **La capacité de résilience** du travailleur est la condition qu'il faut avoir pour pouvoir sortir du cercle infernal. L'homme par essence ne vit pas que dans son environnement clos de son intérieur, le monde extérieur est le lieu où il s'épanouit, mais c'est aussi le lieu de tous les dangers. La situation est identique lorsque le salarié évolue dans son entreprise ; durant la journée, plusieurs événements vont venir perturber sa tranquillité ou son équilibre par des demandes des collègues ou des clients, par des changements d'organisations diverses. Sa vie est rythmée par son intérieur (corps) et par son environnement extérieur (lieu de travail). Dans le cas de l'analyse de l'impact de **l'environnement externe** sur la santé et la sécurité au travail, la deuxième phase du tableau de la situation de travail représente les relations entre le salarié et l'environnement extérieur. Le point de vue sur la source de risques doit changer. En effet, les préconisations qui ont été émises par les différents rapporteurs (par exemple M. Gollac) proposent, dans la grande majorité des cas, à rechercher les risques au niveau de l'unité de travail, dont le poste de travail est le modèle. Or, le risque n'a pas d'existence qu'à ce niveau, il faut élargir la zone géographique (par exemple : la France). Si on revient sur le contexte économique actuel de la France, la réorganisation des entreprises est un facteur de risque. Il faut changer le point de vue du risque. La méthode à appliquer est la suivante : il faut d'abord regarder le risque au niveau de l'entreprise avant de regarder au niveau du poste de travail. Cette délocalisation du risque du niveau du poste de travail au niveau de l'entreprise est fondamentale, c'est sur cette **vision globale du risque**⁶⁰⁰ qu'il faut se positionner pour déterminer s'il existe des facteurs de risques. *Le processus de recherches des facteurs de risques psychosociaux* (ou de risques en général) peut être faite de la façon suivante : Il faut d'abord regarder au niveau global, l'impact de l'économie mondiale : bon ou mauvais. Ensuite, il faut regarder la situation économique du pays : bonne ou mauvaise. De même, il faut regarder la situation économique du secteur de l'entreprise bonne ou mauvaise. Avant d'analyser la situation de travail, il faut regarder l'entreprise : bonne ou

⁶⁰⁰ Titre 1, Partie 2.

mauvaise. Enfin, on regarde les situations de travail. **Ce processus en forme d'entonnoir** géolocalise les facteurs de risques psychosociaux. La législation sur la santé et la sécurité au travail ne rend pas l'entreprise responsable des problèmes économiques mondiaux ; la responsabilité de l'employeur s'arrête à la frontière de son entreprise et de son activité propre. L'employeur ne peut pas non plus être responsable des crises économiques de la France. Selon la taille de l'entreprise, son attitude peut impacter la commune ou toute une région. Toutefois, le salarié est sensible aux pertes que l'entreprise pourrait connaître, si des entreprises régionales (artisans) apportent leurs concours dans la production ou dans la création des prestations ; il y aura un effet en cascade pour toute une région. La recherche des risques dans l'entreprise est facilitée lorsqu'on se positionne au-dessus de celle-ci. Cette méthode permet de voir dans son ensemble les changements qui peuvent perturber les travailleurs.

Exemple d'une vue d'une entreprise



Les modifications ou des changements d'une organisation seront visibles, lorsque les informations sont fournies au CHSCT et aux délégués du personnel. Dans certaines entreprises, la mise en œuvre des procédures de qualité intègre les processus de changements ; la méthode ITIL⁶⁰¹ v3 par exemple, comporte ce processus, il est alors facile de mettre à disposition la vue sur les changements

⁶⁰¹ Méthode de qualité : Information Technology Infrastructure Library.

dans l'entreprise. Les procédures de qualité ont l'avantage de standardiser la production, mais elles ont un effet pervers lorsqu'elles sont poussées vers la recherche de l'économie. C'est ainsi qu'on apprend aux étudiants qu'il faut savoir optimiser la production en identifiant les éléments variables de la production : *le travailleur*. Cette optimisation de la production est un facteur de risques psychosociaux, parce qu'en modifiant le **paramètre travailleur**, l'entreprise modifie l'organisation du travail et partant, modifie son psychisme. L'adaptation du travailleur à son nouveau environnement extérieur est de deux ordres : 1) **physique** ;2) **psychique**. Pour le premier, la nouvelle organisation peut accélérer le rythme de production ou augmenter la durée du travail ; lorsqu'aucune prévention n'a été prévue, le salarié peut se trouver dans une situation où ses capacités ne lui permettent pas de réaliser les tâches attribuées. Les conséquences de surcharge de travail sont le stress, la dépression, le *burn-out*, le suicide et les maladies liées aux stress (exemple : la maladie de Cushing). Le suicide du salarié de Lidl est le résultat de la réorganisation ; il a confié à ses collègues que le travail qu'il réalisait était prévu pour au moins deux personnes. Cette situation implique que le salarié soit aussi polyvalent. En analysant la situation, on constate qu'elle correspondre aux critères qui ont été définis par Karasek et Sigriest : demande psychologique et effort. Cette même constatation a été faite dans le *contentieux collectif* de la « Fnac 2012 ». On peut remarquer que sur les cinq relations du travailleur avec l'extérieur, définies dans le *tableau de situation de travail*, les cinq facteurs sont en causes : pression de la hiérarchie, du travail pour au moins deux personnes, du matériel vétuste, l'ambiance a changé, la restructuration/réorganisation. Pour le cas de Lidl, les collègues auraient pu s'apercevoir que le salarié souffrait. Notre vigilance doit être renforcée lorsqu'il y a des projets de restructuration et de réorganisation.

Section 3. — La mesure de la souffrance psychologique par le psychomètre

Les experts médicaux compétents dans la détection et l'évaluation de la souffrance psychologique au travail ont été cités dans l'introduction, à savoir, les « psys » (**3.2**), ensuite, et non des moindres, on va s'intéresser aux compétences du médecin traitant et du médecin du travail dont le rôle est primordial dans la détection et le diagnostic d'une lésion psychologique en lien avec le travail (**3.1**).

Sous-section 3.1 Le rôle essentiel du médecin traitant⁶⁰² et le médecin du travail dans l'épreuve de la preuve.

Les médecins peuvent fournir les *preuves de l'état psychologique* du salarié par l'intermédiaire de plusieurs actes : le **certificat médical** est une preuve recevable devant les tribunaux, il peut contenir une évaluation de l'état psychologique réalisé par le médecin par des méthodes connues (échelle d'évaluation) ; des **prescriptions médicamenteuses** pour la pathologie ; des **arrêts maladies** ; le **diagnostic des troubles**. Alors que le médecin du travail ne peut pas faire de prescriptions médicamenteuses ni de soins, son témoignage de l'état psychologique du salarié revêt une autre forme de preuve. Une fois n'est pas coutume et l'honneur est fait au médecin traitant qu'on appelle communément « le généraliste ». En effet, quoi de plus normal que de mettre en avant ce « expert⁶⁰³ » ou « spécialiste » de la santé. Tout d'abord, l'article 105 du Code de déontologie dispose que « Nul ne peut être à la fois expert et médecin traitant d'un même malade ». Cette interdiction évite au médecin de se trouver dans une situation où le conflit d'intérêts risque de nuire à sa mission. Il existe plusieurs niveaux d'expertises médicales et de reconnaissances juridiques :

⁶⁰² Le médecin traitant n'est pas le médecin référent. En effet, le terme de médecin référent est issu de la convention du 4 décembre 1998 signée entre les caisses et les organisations des médecins généralistes. Tandis que le terme médecin traitant, lui, est issu de la convention 'généralistes/spécialistes' du 12 janvier 2005. La différence majeure est que le médecin traitant peut être un généraliste ou un spécialiste (dermatologue, cardiologue, psychiatre..).

⁶⁰³ Personne apte à juger de quelque chose, connaisseur, dictionnaire Larousse.

l'expertise médicale missionnée par la justice ne reçoit pas la même force probante qu'une expertise réalisée par le même expert en dehors de ce cadre (expertise réalisée à la demande d'une juridiction, à la demande des institutions ou à la demande d'un particulier). Ensuite, le généraliste a, de par sa formation médicale longue et variée, une spécialité⁶⁰⁴ ; il traite tous les maux de l'homme, dans la limite de ses capacités, formations et compétences. Par ailleurs, la dénomination universitaire est le « Diplôme d'études spécialisées de médecine générale ». La faculté de médecine de Marseille précise que dans le cursus du généraliste : « *des temps de formation à la prise en charge psychologique et psychiatrique des patients sont obligatoires.* ». Par ailleurs, la consultation préalable du médecin traitant est primordiale avant qu'un spécialiste (psychiatre, psychologue, psychanalyste..) puisse intervenir. Le rapport⁶⁰⁵ de l'étude de The European Study of the Epidemiology of Mental Disorders (ESEMED) entre 2001 et 2003 révèle qu'en France, le généraliste prend en charge facilement les patients atteints de troubles mentaux. Cette pratique peut être expliquée par le fait qu'il y a un nombre important de généraliste en France, soit 160 médecins généralistes pour 100000 habitants et 22 psychiatres pour 100000 habitants. L'enquête⁶⁰⁶ Ipsos du 3 septembre 1989 montre que 66% des français préfèrent consulter un médecin de famille (généraliste) pour des problèmes liés au stress. Comparativement, en Hollande, les généralistes dirigent les patients atteints de troubles mentaux facilement vers des professionnels (non médecins) de la psychologie (psychologue, psychothérapeute..), et les consultations sont prises en charge par les organismes de santé. Dans la pratique, en France, le médecin traitant est le médecin généraliste, il est prévu, dans les dispositions de la convention du 12 janvier 2005 signée entre les caisses et les organisations des médecins généralistes et spécialistes, la possibilité qu'un patient puisse choisir un spécialiste « pur » comme médecin traitant. Et, conformément à la convention du 12 janvier 2005, le médecin traitant doit assurer les recours aux soins et les

⁶⁰⁴ Un médecin généraliste, seul spécialiste formé à cette tâche : Question écrite n° 17094 de M. Jean-Marc Pastor (Tarn - SOC) publiée dans le JO Sénat du 14/04/2005 - page 1037 ; Délibération du Conseil National de l'Ordre des médecins du 20 septembre 2007 : cotation CS par les médecins spécialistes en médecine générale.

⁶⁰⁵ Etude commentée par Viviane Kovess

⁶⁰⁶ « *Si vous décidiez de consulter un médecin pour soigner vos problèmes de stress, vous adresseriez-vous à votre médecin de famille ou à un spécialiste ?* » 66% pour médecin de famille, 28% pour un médecin spécialiste et 6% qui ne se prononcent pas.

soins de prévention. La place du médecin généraliste est totale dans la prise en charge du salarié ayant subi un traumatisme psychologique l'affectant dans son psychisme. Et, il doit être reconnu comme compétent dans la sphère de cette spécialité médicale. Dans l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 15 janvier 2008, l'expert judiciaire mandaté par le juge expose ainsi les faits « *Ce lien entre la décompensation (burn-out) et le poste de travail est attesté par tous les certificats des médecins traitants de Madame X.* ». Le médecin traitant a fait un lien entre le *burn-out* et le poste de travail ! Dès lors, son diagnostic sur les lésions psychologiques doit être considéré comme une preuve médico-légale devant les instances. Mais encore, est-il raisonnable de croire que les paroles du médecin soient considérées comme « parole d'Évangile » ? Le médecin qui exerce son activité est amené à établir des certificats médicaux pour des arrêts de travail avec des constats de lésions ou non. L'expression du médecin passe parfois par le certificat médical ; Le Code de déontologie médicale et le Code de la santé publique encadrent cette pratique. En effet, l'article R.4127-76 du Code de la santé publique (Article 76 du Code de déontologie médicale) prévoit que « L'exercice de la médecine comporte normalement l'établissement par le médecin, conformément aux constatations médicales qu'il est en mesure de faire, des certificats, attestations et documents dont la production est prescrite par les textes législatifs et réglementaires. ». Sachant que le certificat peut être établi pour des situations où la loi ne la prévoit pas, certaines pratiques "sportives" ne requièrent pas forcément de certificat médical⁶⁰⁷, par exemple, pour une participation à l'éducation physique et sportive au niveau scolaire. Le certificat médical n'a pas une valeur de preuve irréfragable.

Selon le Conseil National de l'Ordre des médecins⁶⁰⁸, « un certificat demande attention et rigueur car il constitue un mode de preuve qui entre dans la catégorie juridique des témoignages écrits. ». Or, selon le docteur Jean Louis Vangi⁶⁰⁹ (membre titulaire au Conseil Départemental de l'Ordre des Médecins de Savoie, 22 octobre 2012), le médecin est "juge" dans l'établissement du contenu

⁶⁰⁷ Circulaire DSS/MCGR/DGS n° 2011-331 du 27 septembre 2011 relative à la rationalisation des certificats médicaux

⁶⁰⁸ MM. Boissin et Rougemont, Rapport adopté lors de la session du Conseil national de l'Ordre des médecins d'octobre 2006.

⁶⁰⁹ http://www.cdom73.org/uploaded/docs/jm22102012/6.-certificats_medicaux.pdf.

du certificat (C'est une compétence de jugement qui est, exclusivement, reconnue que dans le cadre de l'établissement du certificat médical et non comme le pouvoir d'une juridiction). Toutefois, cette liberté est encadrée par le Code de la santé publique et le Code de déontologie médicale (les 10 conseils ou "commandements" pour la délivrance d'un certificat médical). Sur le fondement de l'article 28 du Code de déontologie médicale (ou de l'article R.4127-28 du Code de santé publique) la délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite. Les contentieux relatif à l'article R.4127-28 du Code de santé publique sont nombreux. Il semblerait qu'il n'y ait pas encore une définition commune du certificat médical ; Le Conseil National de l'Ordre des médecins a donné sa définition : « *Le certificat médical est un document établi sur papier à en-tête du médecin dont l'objet est de consigner, en termes techniques mais compréhensibles, les constatations médicales que le médecin a été en mesure de faire lors de l'examen ou d'une série d'examens d'un patient ou d'attester de soins que celui-ci a reçus.* ». Tandis que le professeur Norbert Telmon⁶¹⁰ le définit comme « *l'attestation écrite de constatations positives ou négatives touchant la santé du sujet examiné et pouvant avoir une influence sur les intérêts publics de ce sujet.* ». On retrouve donc, de nombreuses définitions du certificat médical. Le texte légal originaire du Code de déontologie a donné une première définition juridique du certificat médical. En vertu de l'article 22 du Titre Ier (Devoirs généraux des médecins) du décret n° 47-1169 du 28 juin 1947 portant Code de déontologie médicale⁶¹¹ : « *Le ministère du médecin comporte l'établissement, conformément aux constatations médicales qu'il est en mesure de faire des certificats, attestations et documents dont la production est prescrite pas la loi ou les règlements* ». A la lumière des diverses sources juridiques, on pourrait aussi proposer une définition qui peut être la suivante : "**le certificat médical** est un document particulier que le médecin établit par écrit, sous sa

⁶¹⁰ Monsieur Norbert Telmon est professeur en médecine légale à Toulouse

⁶¹¹ Il existe 4 versions de Code de déontologie médicale :

Décret n° 47-1169 du 27 juin 1947 portant de Code de déontologie médicale ;

Décret n° 55-1591 du 28 novembre 1955 portant de Code de déontologie médicale ;

Décret n° 79-06 du 28 juin 1979 portant de Code de déontologie médicale ;

Décret n° 95-1000 du 6 septembre 1995 portant de Code de déontologie médicale ;

La dernière version est intégrée au Code de la santé publique par l'article 5 du décret n° 2004-802 du 29 juillet 2004 ;

Décret n° 2012-694 du 7 mai 2012 portant modification du Code de déontologie médicale.

responsabilité pour le patient ou un tiers, valant constat après un examen médical dudit patient". Le mot *certificat* signifie un document écrit, officiel ou dûment signé d'une personne autorisée qui atteste un fait (Larousse). En analysant les dispositions des articles 200 à 203 du Code de procédure civile, une certaine similitude se caractérise entre les notions de *certificats* et d'*attestation* de l'article 202 du Code de procédure civile. L'article 202 du Code de procédure civile dispose que : « *L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés. Elle mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.* ». Sur le fondement de l'article⁶¹² 22 du décret du 27 juin 1947, On remarque que le préalable à l'établissement d'un certificat ou attestation requiert un « constat ou examen médical » ; Ce constat est réalisé par le médecin qui a reçu de la part de l'autorité (ordinaire ou légale) une approbation, une reconnaissance spéciale dans la compétence médicale. Donc, dans la forme, le certificat ressemble à s'y méprendre à l'attestation définie dans l'article 202 du Code de procédure civile. Mais alors, qu'est-ce qu'une **constatation médicale** ? D'après le dictionnaire Larousse, *une constatation est une action de constater*. Elle intègre la notion d'objectivité de la constatation et elle a un caractère vrai et réel ; ce qui exclut tout constat de complaisance ou faux. Selon le docteur Michel Godfryd⁶¹³, *la consultation est une mesure d'instruction confiée par le juge à un technicien et qui consiste à faire une description fiable et neutre d'un état ou d'une situation*. Les dispositions de l'article 202 du Code de procédure civile prévoient une destination spécifique ; Il est prévu que l'attestation est « établie en vue de sa

⁶¹² Article 22 du décret du 27 juin 1947 : « Conformément aux constatations médicales qu'il est en mesure de faire.. »

⁶¹³ Constatation, p.13, Les expertises médicales, Que sais-je ?, Presses universitaires de France, 1991.

production en justice » alors qu'un certificat médical usuel peut avoir diverses destinations. De plus, elles précisent qu'une fausse attestation expose l'auteur à une sanction pénale (article 441-7 du Code pénal : 1 an de prison et 15000€ d'amende). On peut en conclure qu'en dehors d'une mission diligentée par une juridiction judiciaire ou administrative, que le **certificat médical**, au vu de ses caractéristiques, a une *valeur d'attestation conformément aux dispositions de l'article 202 du Code procédure civile*. De ce fait et dans le cas général d'un établissement du certificat médical, celui-ci rentre dans le cadre juridique du cas de la présomption simple de la preuve et donc d'un témoignage. L'évaluation psychologique du travailleur peut être considérée comme un certificat médical ou une attestation de l'article 202 du Code de procédure civile. Quant au médecin du travail, il a un pouvoir et un rôle spécifique dans la détermination de la souffrance psychologique. Concernant la partie légale des actes, le médecin du travail a un pouvoir particulier relatif au contrat de travail ; Ses compétences sont encadrées par les textes de lois⁶¹⁴ : Le médecin du travail intervient pour les visites d'embauche, les visites périodiques, les visites de reprise après une période d'absence pour maladie de plus de 21 jours, après un arrêt maladie professionnelle, accident du travail avec arrêt de plus de 8 jours.. (Article R.4624-21 du Code du travail). Il peut qualifier un travailleur « **inapte** » à son poste de travail. Même si, on trouve dans les textes le terme « **avis d'inaptitude** », les effets ressemblent plus à une décision qu'un avis. En effet elle donne un effet de droit, le médecin doit vérifier que tous les moyens ont été mis en œuvre pour réintégrer le travailleur. On constate son effet de droit sur le contrat de travail lorsque l'inaptitude du salarié s'étend sur tous les postes de l'entreprise ; Lorsque le salarié ne peut occuper aucun des postes existant dans l'entreprise ou dans les groupes de l'entreprise ; l'employeur n'aura pas d'autres choix que de licencier le travailleur. Les conséquences de ses décisions sont éminemment importantes. Comme on peut bien l'imaginer, les conséquences d'un licenciement sont de nature à désocialiser le travailleur et donc, à aggraver sa santé mentale. Le régime de l'inaptitude requiert à lui seul une section complète pour décrire ses limites et ses étendues.

⁶¹⁴ Loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail

Le médecin du travail a donc un rôle central dans la prévention des risques professionnels. Et notamment, il a le rôle de conseil auprès de l'employeur sur les risques professionnels, même si celui-ci n'est pas obligé de suivre ses recommandations. Pourtant, Il faut tempérer le refus de la prise en compte de l'avis du médecin de travail par l'employeur. En effet, si la dégradation de l'état de santé du travailleur est due au refus de l'employeur d'appliquer les conseils du médecin du travail, sa responsabilité est engagée.

Sous-Section 3.2 — Détection et Evaluation des troubles psychologiques

L'évaluation d'une souffrance psychologique revêt une certaine singularité. En effet, du fait de la difficulté à mesurer les souffrances de nature psychique avec objectivité (3.2.1) et de précision (3.2.2), Les spécialistes se sont lancés dans la recherche de méthodes ou d'outils qui permettraient d'évaluer la souffrance d'une victime en se basant sur des échelles⁶¹⁵.

3.2.1 - Evaluation psychologique à caractère objective et scientifique.

On se pose souvent des questions sur la souffrance psychologique et surtout sur les procédés qu'on pourrait utiliser pour la mesurer avec le plus de précision et d'objectivité. Le juriste, le professionnel de la prévention, le représentant du personnel et le salarié qui n'ont pas une formation solide ne peuvent apprécier avec justesse les atteintes psychologiques du travailleur. Avant de pouvoir se lancer dans la psychométrie, il faut acquérir une connaissance de base en anatomie et en physiologie de l'homme. Les guerres ont fait progresser la science dans le domaine de la psychiatrie. Le stress post traumatique (ESPT) est la psychopathologie la plus représentative des affrontements violents. Des témoignages divers font état des troubles psychologiques des soldats au retour des missions. Alors que l'homme est de par sa nature unique et complexe,

⁶¹⁵ Une échelle d'évaluation clinique est une formalisation standardisée de l'évaluation d'une (ou plusieurs) caractéristique(s) non mesurable(s) directement, au moyen d'indicateurs ou item(s) mesurables directement, permettant d'attribuer en fonction de règles logiques une ou plusieurs valeurs numériques à la caractéristique étudiée, P. Hardy et D. Servant, *échelles d'évaluation de la psychopathologie*, cialdella@bigfoot.com.

William March⁶¹⁶, écrivain américain et décoré de la première guerre mondiale, racontait dans son livre intitulé « Compagny K », « J'ai observé les réactions des hommes au combat, à la douleur, à la faim, à la mort [...] qu'aucun homme ne réagit de la même façon et nul ne ressort intact de cette expérience. ». Cette constatation reflète la difficulté qu'un observateur peut rencontrer pour évaluer les différents états psychologiques d'un individu à un moment donné. Alors, comment peut-on mesurer la souffrance d'un individu ? C'est sans compter sur le pouvoir de la créativité de l'Homme, qui est très fertile, pour nous convaincre qu'il est capable de nous inventer des machines ou des outils qui vont pouvoir nous dire ou prédire notre état psychologique. Un des exemples le plus connu pour mesurer notre niveau de capacité intellectuelle est le test de quotient d'intellectuel (QI). D'autres méthodes sont aussi utilisées pour mesurer la douleur. En réalité, la métrologie des douleurs est un système qui est largement utilisé dans le domaine médical. Elle est l'un des paramètres fondamentaux dans le processus de diagnostic des lésions des patients. Certains auteurs considèrent que la douleur est assimilée à une lésion physique et la souffrance au psychisme ou neuropsychisme. Ainsi, dans le livre « inhibition, symptôme, angoisse » Sigmund Freud utilisait le terme douleur pour le corps et pour le psychisme : Le passage de la **douleur organique** à la **douleur psychique** correspond à la transformation de l'investissement narcissique (centré sur une lésion corporelle) en un investissement d'objet de désir (centré sur sa représentation) »⁶¹⁷. Si on peut par principe conserver le terme douleur pour le corps (organique) et la souffrance⁶¹⁸ pour la partie psychique (âme), comme le souligne Freud, il y a une communication entre la douleur du corps et la souffrance de l'âme. L'alinéa 4 de l'article L.1110-5 du Code de santé publique dispose que « Toute personne a le droit de recevoir des soins visant à soulager sa douleur. ». De même, le point 19 de l'article R.4311-5 du Code de santé publique prévoit que « Dans le cadre de son rôle propre, l'infirmier ou l'infirmière accomplit les actes ou dispense les soins

⁶¹⁶ William March (né le 18 sept. 1893, décès le 15 mai 1954) est un écrivain américain et hautement décoré durant son engagement dans l'US Marine. Il a écrit plusieurs romans traitant le domaine de la psychologie en se basant sur son propre expérience et notamment sur son expérience pendant la guerre.

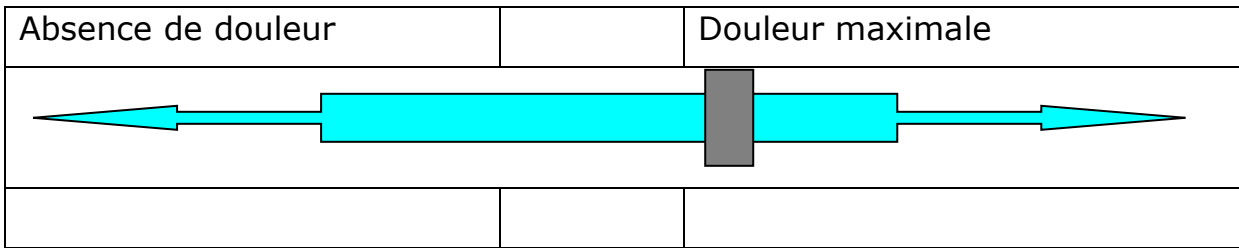
⁶¹⁷ Soins palliatifs : questions pour la psychanalyse « angoisse, culpabilité, souffrances, régressions, éd. L'Harmattan, 2002.

⁶¹⁸ Circulaire du 15 septembre 1977 qui préconise l'emploi de l'expression « **indemnisation des souffrances** » à la place de l'expression latine « **pretium doloris** ».

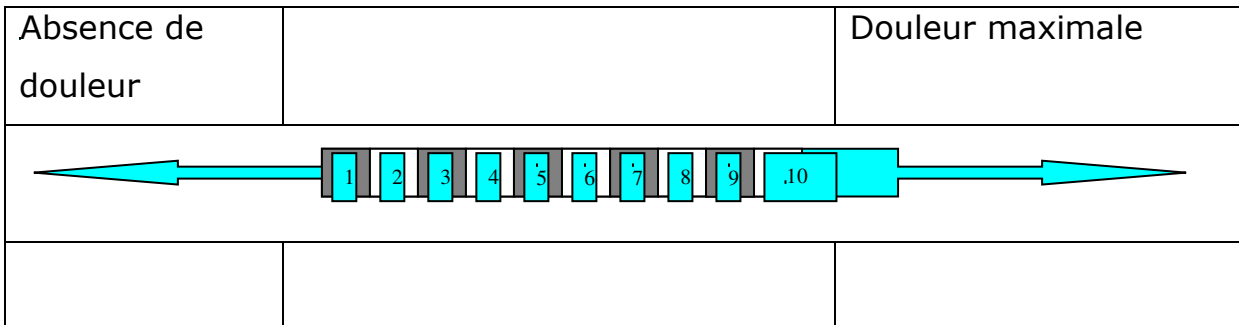
suivants visant à identifier les risques et à assurer le confort et la sécurité de la personne et de son environnement et comprenant son information et celle de son entourage : Recueil des observations de toute nature susceptibles de concourir à la connaissance de l'état de santé de la personne et appréciation des principaux paramètres servant à sa surveillance : température, pulsations, pression artérielle,[..], observations des manifestations de l'état de conscience, évaluation de la douleur ; ». Sur le fondement de l'article L.1110-5 du Code de la santé publique, l'évaluation de la souffrance psychologique des usagers doit être établie pour les diagnostics de leur santé mentale. Dans le principe, il faut d'abord utiliser une échelle de souffrance ou de douleur, en définissant par exemple des niveaux de 1 à 10 pour déterminer le degré de douleur, c'est le cas de l'échelle numérique, le type ou la localisation de la douleur est déterminé par l'objet de la recherche ou par le siège de la souffrance, pour notre étude le siège est le cerveau. Afin d'atteindre l'objectivité recherchée, on vérifie que la méthode est applicable sur la majorité des sujets sur lesquels les procédés ont été appliqués ; dans notre cas ce sont les travailleurs. Si la méthode est vérifiable alors elle est scientifiquement reconnue et on peut considérer que l'objectivité est atteinte. Pourtant, il y aura toujours une persistance de la subjectivité dans une expertise médicale. Comment peut-on passer d'un état subjectif à un état objectif d'une évaluation ? La souffrance morale est de par sa nature subjective car elle est propre à la personne, comme pour une coupure subie par un individu ne sera pas perçue de la même façon et avec la même sensibilité qu'un autre. L'objectivité est un paramètre fondamental pour qu'une évaluation d'une souffrance morale ait une force probante. Afin de rendre ce concept compréhensible par tous, illustrons-le par un exemple d'application : Imaginons qu'on veuille mettre en place une échelle de souffrance pour apprécier le degré de la douleur que l'individu « cobaye » peut ressentir lorsqu'il subit les événements ou atteintes physiques ou psychiques à différents degrés d'intensités. Si on prend une aiguille et qu'on se pique le doigt (type lésion physique localisée au doigt), on pourrait dire que, dans une échelle de 1 à 10 la douleur est supportable et il peut lui être appliqué de niveau proche de « 1 » sur une échelle allant jusqu'à 10. Dans une expérience similaire, on pourrait utiliser une règle et se taper sur les doigts

comme le faisait les anciens maîtres des écoles. Il est probable qu'on ne puisse pas retrouver la valeur « 1 », mais plutôt des valeurs qui vont varier entre 2 à 5 dans la même échelle que la première expérience. Enfin, si on prend un marteau et qu'on se tape sérieusement sur les doigts, on trouverait probablement des valeurs qui vont de 5 à 10. Ces trois expériences permettent d'illustrer la mesurabilité des douleurs et donc, de la souffrance morale. Dans le domaine médical, la première évaluation est une évaluation visuelle ; elle permet d'apprécier de premier abord la souffrance physique et psychologique du patient. Il existe plusieurs méthodes qui sont utilisées pour évaluer la douleur, le médecin du travail utilise ce même outil. Les méthodes d'évaluations qui existent sont adaptées aux différentes pathologies et capacités du patient. On n'utilisera pas la méthode prévue pour le nouveau-né à un enfant qui peut s'exprimer, ni à un adulte. On n'utilisera pas non plus la méthode prévue pour évaluer la souffrance d'un patient atteint d'autisme à une personne âgée. Afin de montrer l'existence des méthodes qui sont utilisées dans le milieu médical, on va en déterminer quelques-unes. Déjà en 1940 des médecins de l'Université de Cornell (New York) ont créé une unité de douleur qu'ils ont appelé le « dol » pour dolor. Pour créer cette échelle de douleur ils ont pris des cobayes (étudiants et femmes) en les brûlant à la main ; Huskisson dans son article sur « l'échelle d'évaluation de la douleur »⁶¹⁹ estime que seul le patient peut déterminer l'intensité de sa douleur. En France et dans le monde, la méthode la plus utilisée est l'échelle visuelle analogique. Celle qui est utilisée par le médecin du travail est aussi la méthode d'échelle visuelle analogique (EVA) pour déterminer le niveau de la douleur. Cette méthode utilise une règle à double face : du côté patient un trait épais de 10cm de long représente en bas le niveau faible de douleur et le niveau haut une douleur intense. Un curseur permet au patient d'attribuer le niveau d'intensité de la douleur. Le graphique de la page suivante montre un exemple d'une règle EVA.

⁶¹⁹ Huskisson, Measurement of pain, volume 2, page 1093-1156, éd. Lancet, novembre 1974.



Règle EVA : Face visible par le patient (ci-dessus)



Règle EVA : Face visible par le médecin (ci-dessus)

L'échelle verbale numérique (EVN) est aussi une bonne méthode d'évaluation pour avoir le premier diagnostic de la douleur. Le médecin pose la question sur le niveau d'intensité de douleur que le salarié ressent : 0 = pas de douleur ; 1 à 5 = douleur gérable ; 6 à 10 douleur très forte. Une autre variante existe de EVN, c'est l'échelle verbale simplifiée, le médecin du travail propose plus d'adjectifs ou plusieurs expressions qui correspondent à l'intensité de douleur : absence de douleur, douleur faible ; douleur moyenne ; douleur intense ; douleur insupportable. Par contre l'échelle comportementale simplifiée (ECS) combine l'observation du comportement, de l'attitude et des manifestations corporelles, le tableau ci-dessous donne un exemple des observations possibles des signes.

Observations	spontanées			A l'examen		
	Absent 0	Faible 1	Marqué 2	Absent 0	Faible 1	Marqué 2
Son, Visage, position						
Gémissement						
hurlement						
crispé						
fatigué						
Préfère position assise						
Position latérale						

La somme des points additionnés permet d'évaluer le niveau de la douleur sur six « items » : 0=absence de douleur ; 6-12 points = faible ; 13 - 24 point = marqué. Il existe des méthodes les plus variées : pour les nouveaux nés, les handicapés, pour les personnes âgées, pour les personnes qui ne peuvent pas s'exprimer oralement etc. concernant les échelles pour le stress et les RPS, il existe de nombreuses méthodes. Une version EVA (mood et self esteem : humeur et estime de soi) pour le stress a été utilisée par le professeur Shelagh Brumfitt⁶²⁰, la *visual analogue self esteem scale* (VASES) en 1999. Mais la première description de l'évaluation visuelle analogique a été réalisée par Hayes et Patterson⁶²¹ en 1921. La première méthode qui est utilisée pour évaluer le stress est la EVA de stress, le salarié montre sur la règle identique à la EVA pour la douleur son niveau de stress, lorsque le niveau de celui-ci atteint 6cm, le stress est diagnostiqué. Dans le cadre du soutien social, le système EVA de stress ne sera pas forcément efficace. L'objectif d'une évaluation des risques est de détecter le stress le plus précoce possible, s'il faut attendre les consultations chez le médecin, l'état de santé du salarié sera déjà dégradé. Des évaluations visuelles plus abordables doivent être enseignées aux délégués du personnel et aux membres du CHSCT. Lorsqu'il existe un membre du CHSCT ou un délégué du personnel, l'usage d'un questionnaire rapide utilisé dans des phrases simples (ça va ? tout va bien ?) avec des salariés peuvent permettre de détecter l'état psychologique ou un état de stress du travailleur. Par exemple, le matin on a l'habitude **de dire « bonjour »**, la réponse ou le non réponse du collègue doit être un signe de la présence d'un problème ou pas. Si la première semble être négative, la deuxième question peut **cibler sur l'ordre psychosocial du problème** : travail (ça s'est bien passé hier dans le service ?) ou personnel (tes enfants vont bien ?) ; l'objectif n'est pas de rentrer dans la vie privée du collègue mais de s'intéresser à lui et dans le cas où le stress ou les RPS sont présents, *de poser un diagnostic*. Le soutien social est le rôle des IRP, c'est aussi en ce sens que la directive 89/391 a fait peser sur l'employeur la responsabilité globale (article 6 de la directive 89/391) ; il ne reste pas moins que le travailleur, quelle

⁶²⁰ Professeur du Département des sciences de la communication humaine, <http://www.sheffield.ac.uk/hcs/staff/brumfitt>

⁶²¹ <http://frederikfunke.net/papers/Funke%20&%20Reips%20-%20VAS%20-%20GOR06.pdf>

que soit sa fonction, doit apporter son concours à la préservation de la sécurité et la santé de ses collègues. Cette évaluation rapide doit donc permettre de détecter les RPS et le stress le plus en amont possible. Il arrive parfois que ce soit le salarié qui sollicite des échanges sur des problèmes particuliers, la répétition de la demande ou l'insistance doit aussi alerter sur un problème de stress. L'EVA de stress est un outil dont le médecin du travail peut s'en servir par la suite pour affiner et confirmer les alertes ou les informations qu'il aurait pu avoir lors d'une visite médicale antérieure. Le médecin du travail doit donc être à l'écoute des plaintes et des demandes, le tableau ci-dessous récapitule quelques signes qu'il peut emprunter :

Les signes	Comportement
Signe vocal	Pleur, l'intonation de la voix, la structure des phrases prononcées.
Signe physique	En sueur, la tension physique, trait du visage.
Signe comportemental	Les oscillations des pieds, état irritable.
L'attitude du médecin	S'affranchir des préjugés
	Evaluer
	Utiliser les outils de dépistages qui permettent de confirmer ou infirmer la thèse.
	Diagnostiquer
	Soutien social

Le choix des échelles pour évaluer l'état psychologique des patients a été fait de manière à calquer les différents thèmes déjà développés. La variété de méthodes et d'échelles qui existent permet d'évaluer les troubles psychologiques les plus complexes. Pour notre étude trois échelles seront présentées : l'échelle de l'anxiété, l'échelle de dépression et le *burn-out*. **Pour l'anxiété**, il existe aussi de très nombreuses échelles pour évaluer ce trouble : l'échelle d'Hamilton de 1959 (Hamilton Anxiety Rating Scale), l'échelle de Tyrer de 1984. L'échelle Hamilton est celle que j'ai étudiée pour la recherche. On observe que le tableau (ci-dessous) détermine de nombreux effets néfastes de l'anxiété sur la santé. Les sujets peuvent être scindés en deux parties, les sujets 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 14 sont centrés sur ***l'anxiété psychique*** ; les sujets de 7 à 13 sont centrés sur

l'anxiété somatique. Les résultats présentés dans le tableau ci-dessous donnent les détails sur les affections possibles en utilisant l'échelle Hamilton.

RESULTAT DU SCORE	
Exemple pour 14 sujets	
> 15	Anxiété majeure
6 - 14 points	Anxiété mineure
0 - 5 points	Pas d'anxiété

Echelle Hamilton, 14 items (sujets), les scores, cotés de 0 à 4.

<p>1. HUMEUR ANXIEUSE Inquiétude - Attente du pire - Appréhension (anticipation avec peur) - Irritabilité</p>	<p>8. SYMPTOMES SOMATIQUES GENERAUX (SENSORIELS) Tintement d'oreilles - Vision brouillée - Bouffées de chaleur ou de froid - Sensations de faiblesse - Sensations de picotements</p>
<p>2. TENSION Sensations de tension - Fatigabilité - Impossibilité de se détendre - Réactions de sursaut - Pleurs faciles - Tremblements - Sensations d'être incapable de rester en place</p>	<p>9. SYMPTOMES CARDIOVASCULAIRES Tachycardie - Palpitations - Douleurs dans la poitrine - Battements des vaisseaux - Sensations syncopales - Extrasystoles</p>
<p>3. PEURS Du noir - Des gens qu'on ne connaît pas - D'être abandonné seul - Des gros animaux, etc - De la circulation - De la foule</p>	<p>10. SYMPTOMES RESPIRATOIRES Poids sur la poitrine ou sensation de constriction - Sensations d'étouffement - Soupirs - Dyspnée</p>
<p>4. INSOMNIE Difficultés d'endormissement - Sommeil interrompu - Sommeil non satisfaisant avec fatigue au réveil - Rêves pénibles - Cauchemars - Terreurs nocturnes</p>	<p>11. SYMPTOMES GASTRO-INTESTINAUX Difficultés pour avaler - Vents - Dyspepsie - Douleur avant/après le repas - Sensations de brûlure - Ballonnements - Pyrosis - Nausées - Vomissements - Creux à l'estomac - Coliques abdominales - Borborygmes - Diarrhée - Perte de poids - Constipation</p>
<p>5. FONCTIONS INTELLECTUELLES (COGNITIVES) Difficultés de concentration - Mauvaise mémoire</p>	<p>12. SYMPTOMES GENITO-URINAIRES Aménorrhée - Ménorragies - Apparition d'une frigidité - Mictions fréquentes - Urgence de la miction - Ejaculation précoce - Absence d'érection - Impuissance</p>
<p>6. HUMEUR DEPRESSIVE Perte des intérêts - Ne prend plus plaisir à ses passe-temps - Dépression - Insomnie du matin - Variations de l'humeur dans la journée</p>	<p>13. SYMPTOMES DU SYSTEME NERVEUX AUTONOME Bouche sèche - Accès de rougeur - Pâleur - Tendance à la sudation - Vertiges - Céphalée de tension - Horripilation</p>
<p>7. SYMPTOMES SOMATIQUES GENERAUX (MUSCULAIRES) Douleurs et courbatures dans les muscles - Raideurs musculaires - Sursauts musculaires - Secousses cloniques - Grincements des dents - Voix mal assurée</p>	<p>14. COMPORTEMENT LORS DE L'ENTRETIEN (GENERAL) : Tendu, non à son aise - Agitation nerveuse des mains - Tripote ses doigts - Serre les poings - Tics - Serre son mouchoir - Instabilité va-et-vient - Tremblement des mains - Front plissé - Faciès tendu - Augmentation du tonus musculaire - Respiration haletante - Pâleur faciale (PHYSIOLOGIQUE) : Avale sa salive - Eructations - Tachycardie au repos - Rythme respiratoire à plus de 20/mn - Réflexes tendineux vifs - Tremblement - Dilatation pupillaire - Exophtalmie - Sudation - Battements des paupières</p>

La dépression est un trouble psychologique auquel les travailleurs sont parfois confrontés ; Hamilton a créé l'échelle spécifique pour ce trouble, il existe plusieurs variantes (6 sujets ; 17 sujets ; 21 sujets ; 24 sujets ; 26 sujets), mais celle qui est la plus utilisée dans le monde est la version à 17 sujets. Pour obtenir

le résultat (**les scores**) de l'évaluation il suffit d'additionner les points et les interprétations sont les suivantes :

RESULTAT DU SCORE	
Exemple pour 17 sujets	
> 26 points	Dépression sévère
18 – 25 points	Dépression modérée
8 - 17 points	Dépression légère
0 - 7 points	Pas de dépression

Echelle Hamilton pour la dépression⁶²², 24 items (sujets), les cotations sont de 0-6. Pour la version 17 items (sujets)

1. Humeur dépressive (0-4)	13. Symptômes somatiques généraux (0-2)
2. Sentiments de culpabilité (0-4)	14. Symptômes génitaux (0-2)
3. Suicide (0-4)	15. Hypochondrie (0-4)
4. Insomnie du début de la nuit (0-2)	16. Perte de poids (0-2)
5. Insomnie du milieu de la nuit (0-2)	17. Prise de conscience (autocritique) (0-2)
6. Insomnie du matin (0-2)	18. Variations dans la journée
7. Travail et activités (0-4)	19. Dépersonnalisation et déréalisation
8. Ralentissement (0-4)	20. Symptômes délirants de persécution
9. Agitation (0-4)	21. Symptômes obsessionnels
10. Anxiété psychique (0-4)	22. Sentiment d'impuissance
11. Anxiété somatique (0-4)	23. Sentiment d'être sans espoir
12. Symptômes somatiques gastro-intestinaux (0-3)	24. Sentiment de dévalorisation

Pour le **burn-out**, Maslach a élaboré un questionnaire⁶²³ pour évaluer les niveaux des troubles, le résultat du tableau a donné trois dimensions du *burn-out* :

⁶²² <http://medicalcul.free.fr/depressionhamilton.html>

Épuisement professionnel ; dépersonnalisation ; perte d'accomplissement personnel. *Pour que le burn-out soit diagnostiqué*, il suffit d'avoir une des trois dimensions :

- **épuisement professionnel > 30 ;**
- **dépersonnalisation > 12 ;**
- **accomplissement professionnel entre 0 – 30.**

La présence d'une seule dimension qualifie le *burn-out* de faible (par exemple : épuisement professionnel >30), pour deux dimensions atteintes il est modéré (*épuisement professionnel* et *dépersonnalisation*) ; lorsqu'il a les trois dimensions, le burn-out est dit sévère. Les tableaux ci-dessous montrent les différents aspects du questionnaire.

ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL		DEPERSONNALISATION	
Questions 1.2.3.6.8.13.14.16.20		Questions 5.10.11.15.22	
> 30 points	élevé	> 12 points	élevé
18 – 29 points	modéré	6 – 11 points	modéré
0 - 17 points	bas	0 - 5 points	bas
ACCOMPLISSEMENT PROFESSIONNEL			
Questions 4.7.9.12.17.18.19.21			
0 - 30 points	élevé		
31 – 36 points	modéré		
> 37 points	bas		

On remarquera que pour la **perte d'accomplissement personnel** les chiffres sont inversés. La version de 1986 du questionnaire comporte 22 items. Les valeurs des cotations sont les suivantes :

Les significations des chiffres pour le <i>Burn-Out</i>	
0	Jamais
1	Quelques fois par année, au moins
2	Une fois par mois, au moins
3	Quelques fois par mois
4	Une fois par semaine
5	Quelques fois par semaine
6	Chaque jour

Ces méthodes d'évaluation sont spécifiques aux troubles psychologiques énoncées, elles ne sont pas applicables pour d'autres types d'atteintes. Il n'est pas nécessaire de préciser qu'il existe aussi des évaluations globales ; les exemples de modes d'évaluation cités montrent la diversité d'outils que les praticiens peuvent utiliser pour identifier, évaluer et diagnostiquer. La fiabilité et la validité de ces évaluations font qu'elles ont une valeur probante et scientifiquement reconnue. La reconnaissance de ces évaluations est mondialement appréciée, elles doivent être des outils des intervenants dans l'évaluation des risques psychosociaux et du stress dans l'entreprise. Même si ces indicateurs sont faits par des hommes, ils restent des éléments fiables pour la justice et pour se soigner. Mais, *la persistance de la subjectivité dans l'expertise médicale* ne doit pas être négligée. Les évaluations sont faites par des professionnels de la santé ou des professionnels en santé et sécurité au travail. Le professionnel, lorsqu'il interroge le salarié atteint de troubles psychologiques, interprète la signification et l'intensité de la souffrance. Les outils qui sont utilisés ne sont pas les plus précis mais ce sont des outils qui déterminent une psychopathologie particulière. Il faut reconnaître qu'ils remplissent parfaitement leurs fonctions et leurs mises en cause remettront en cause toute la science. Si ces outils ne permettent pas d'avoir des éléments précis d'une évaluation des risques psychologiques d'autres méthodes d'évaluations vont permettre de le faire. Il faut avoir conscience qu'ils ne sont que complémentaires aux évaluations réalisées.

3.2.2 La difficulté d'une évaluation psychologique précise

La victime d'une agression psychologique réagit physiquement et psychologiquement, son corps intérieur est modifié en secrétant des hormones et des substances chimiques dans tout le corps, ces substances modifient l'extérieur du corps, selon le patrimoine génétique en fonction de ses expositions antérieures aux environnements pathogènes, en faisant apparaître des plaques, des rougeurs de la peau, de la sueur ; les tableaux des échelles d'évaluations déterminent les symptômes connus des psychopathologies. Au moment de l'évaluation, le professionnel qui doit évaluer le salarié ne connaît pas son

histoire, son patrimoine génétique, la vie qu'il menait avant de se trouver en souffrance. L'évaluation psychologique par les échelles d'évaluations reste fiable. Par ailleurs, les échelles d'évaluation ne donnent pas qu'une grandeur précise de la souffrance. Les échelles d'Hamilton⁶²⁴ sont des outils pour évaluer les intensités de la souffrance. Elles répondent à au moins deux questions fondamentales : est-ce que le travailleur est atteint des troubles psychologiques et dans quelle intensité ? Pour apporter la preuve de la présence des atteintes psychologiques, **quatre modes de preuves** peuvent être présentées : 1) le témoignage au sens large (médecin du travail, collègue, famille) ; 2) les évaluations des troubles psychologiques par l'usage des échelles d'évaluation ; 3) les analyses biologiques et 4) les analyses d'ADN. Concernant l'admission de la preuve, la loi dispose de plusieurs dispositions pour régir les différents modes de preuves. Les règles qui régissent la preuve sont définies en deux parties : **la charge de la preuve** et **le mode de preuve**. Pour le premier, c'est en principe à celui qui réclame qu'il incombe d'apporter les éléments qui permettent d'établir la vérité ou la réalité **de fait** ou **de droit** : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend (être) libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. » (**Article 1315 du Code civil**). Le Code civil dans les articles 1315 admet cinq modes de preuves : la preuve testimoniale, la preuve littérale, les présomptions, l'aveu et le serment. En matière prud'homale le mode de preuve est libre, l'arrêt⁶²⁵ de la chambre sociale du 27 mars 2001 en a posé le principe. Dans le cadre d'un accident du travail ou de trajet, la preuve peut être établie par tous les moyens légaux. L'article L.411-2 du Code de la sécurité sociale prévoit que « Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, ». Dans la même lignée, le juge peut demander une expertise sur les causes et conséquences d'un accident sur le fondement de l'article L.442-4 du Code de la sécurité sociale « La caisse doit, si les ayants droit de la victime le

⁶²⁴ Conclusions, page 97, Martine Bouvard et Jean Cottraux, protocoles et échelles d'évaluation en psychiatrie et psychologie, édition Masson, 2010.

⁶²⁵ Arrêt de la cassation social, n° de pourvoi: 98-44666, du 27 mars 2001.

sollicitent ou avec leur accord si elle l'estime elle-même utile à la **manifestation de la vérité**, demander au tribunal d'instance dans le ressort duquel l'accident s'est produit de faire procéder à l'autopsie dans les conditions prévues aux articles 232 et suivants du Code de procédure civile. ». L'article 232 du Code de procédure civile autorise le juge à ordonner une expertise (voir supra) « Le juge peut commettre toute personne de son choix pour l'éclairer par des **constatations**, par une **consultation** ou par une **expertise** sur une question de fait qui requiert les lumières d'un technicien. ». Selon ces dispositions les évaluations psychologiques par un professionnel ou des *analyses biologiques ou d'ADN* font partie des modes de preuves recevables. L'objet de l'analyse biologique est d'apporter la preuve des troubles psychologiques ou l'absence de troubles. On sait que le stress produit des hormones de stress qui partent des glandes surrénales, situant au-dessus des reins. Les hormones qui sont secrétées sont des glucocorticoïdes (cortisone et **cortisol**). Une analyse biologique du cortisol permet de diagnostiquer l'état de stress du travailleur : normal ou non ; le tableau ci-dessous montre les taux normaux selon l'horaire :

Horaire de prélèvement cortisol	Valeur normale comprise entre
8	275 – 685 nmol/l
12	190- 468 nmol/l
16	165- 300 nmol/l
20	110- 250 nmol/l
24	56- 190 nmol/l

Le cortisol agit sur le corps pour libérer du sucre (énergie) pour le cerveau, muscle et le cœur ; la sollicitation constante épuise l'homme. Lorsque le taux de cortisol est à l'extérieur de la fourchette normale, soit il y a une insuffisance dans le fonctionnement de la glande (inférieur à 275, pour 8h), soit c'est une surproduction de l'hormone, dans ce cas, il y a un risque cardio-vasculaire et la survenance d'un accident vasculaire cérébral (AVC). Les chercheurs⁶²⁶ ont tracé avec un produit radioactif le cortisol pour connaître le lieu du corps où l'hormone

⁶²⁶ P. Lôo, H. Lôo, A. Galinowski, Le stress permanent : réaction-adaptation de l'organisme aux aléas existentiels, 2^{ème} édition, Masson, Page 47.

stagne. Ils ont constaté que la majorité de l'hormone de stress s'est trouvée dans la zone limbique du cerveau. Cette hormone a un comportement particulier, elle ne reste pas dans la substance sanguine, elle rentre dans les cellules et les noyaux des cellules du corps ; sa capacité et son rôle permettent de modifier l'expression des gènes de l'ADN. Une corrélation a été démontrée entre le stress et le raccourcissement des télomères. Puisque le stress a aussi des effets sur les ADN, l'analyse de la protéine peut aussi démontrer l'état de stress du travailleur. Comme cela a été évoqué sur le sujet de l'ADN, le médecin prescripteur peut demander une analyse s'il estime (données de la science) que cela est nécessaire : «L'examen des caractéristiques génétiques d'une personne a pour objet : *soit de confirmer ou d'infirmer le diagnostic de maladie génétique chez une personne qui en présente les symptômes ; soit de rechercher, chez une personne asymptomatique, les caractéristiques d'un ou plusieurs gènes susceptibles d'entraîner à terme le développement d'une maladie chez la personne elle-même ou sa descendance.* »⁶²⁷. Par contre l'analyse prédictive dont l'objectif est de détecter les vulnérabilités et/ou la présence des anomalies graves des gènes pouvant être incompatibles avec le travail ne peut être prescrite avant l'embauche définitive. On peut conclure qu'en complément des évaluations des risques psychosociaux par l'intermédiaire des échelles d'évaluations (questionnaires hétéroévaluations) ou par des questionnaires d'autoévaluation (Karasek/Sigriest) ou par la méthode visuelle (échelle visuelle analogique) on peut ajouter la possibilité d'utiliser les évaluations par les analyses biologiques et d'ADN. Malgré la capacité technique et technologique qui est à notre disposition pour mesurer la présence et l'intensité des RPS, elle ne permet pas de dire que le travailleur est atteint d'une psychopathologie particulière ni de dire que son niveau d'intensité est numériquement représentable. Le dosage du taux de *cortisol* ne permet qu'à diagnostiquer l'absence d'anomalie lorsque le taux est dans la fourchette ; la présence d'une anomalie lorsque la valeur du taux de cortisol est légèrement en dehors de la fourchette ; la présence d'un risque grave lorsque l'écart avec le taux normal est

⁶²⁷ Chapitre 1er du Décret n° 2000-570 du 23 juin 2000 fixant les conditions de prescription et de réalisation des examens des caractéristiques génétiques d'une personne et de son identification par empreintes génétiques à des fins médicales et modifiant le code de la santé publique.

important. Quant à l'analyse de l'ADN, elle ne donne qu'une présence et un niveau de gravité du stress. L'évaluation des RPS et de stress n'est pas subjective puisqu'elle fait partie des méthodes qui ont été validées scientifiquement. Même si la psychométrie de la souffrance psychologique est initiée par une approche subjective, elle est une preuve certaine des troubles. Les analyses biologiques du cortisol et de l'ADN apportent des preuves supplémentaires des lésions psychologiques du travailleur. La précision sur les niveaux des RPS n'est pas encore à la portée de la science d'aujourd'hui, ceci dit la loi ne demande pas si le niveau du stress ou de l'anxiété généralisé est sévère. La demande de la loi est d'abord de savoir s'il y a un risque ou non. La science est donc capable de répondre à cette question, mais peu de médecins prescrivent ces analyses et ces évaluations. Pour toutes atteintes psychologiques en lien avec le travail, le salarié peut espérer avoir une réparation en demandant à la sécurité sociale (ou à la MSA pour les salariés du monde agricole) et/ou à l'auteur des lésions. Pour cette dernière, la sécurité sociale a créé des échelles d'incapacités et les indemnités correspondantes pour réparer les lésions.

Section 4. — L'échelle d'incapacité de la sécurité sociale

L'échelle d'incapacité de la sécurité sociale pour les troubles psychologiques est le lien entre la notion de **l'incapacité reconnue** par la sécurité sociale et **le taux** qui lui est affecté. Avant de présenter le résultat direct du barème⁶²⁸ qui est appliqué pour indemniser les dommages corporels, il faut d'abord chercher à comprendre la notion d'incapacité et les notions qui l'entourent. Ensuite, à connaître les taux (échelles) applicables. En effet, on s'aperçoit que le diagnostic d'un trouble psychologique tel que le *stress post traumatique* ne permet pas de donner, à lui seul, une valeur monétaire ou compensatrice à la lésion. Le droit du dommage corporel doit être basé sur les perturbations causées par le stress post traumatique, c'est-à-dire à l'atteinte à la vie du travailleur : les conséquences et ses retentissements dans la vie quotidienne. Plusieurs paramètres doivent être

⁶²⁸ Issu du nom du mathématicien expert de la Chambre des Comptes à Paris, François Barrême (1640, 1703) ; Recueil de calculs tout faits et de tableaux numériques facilitant une consultation rapide et sûre dans des domaines précis de la comptabilité, des transports, des tarifs, des échelles de salaires, définition du Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales.

pris en compte dans l'évaluation. Nous verrons que le décret n° 77-1549 du 31 décembre 1977 en faveur des personnes handicapées, de nouvelles notions vont apporter des lumières à notre compréhension. **L'incapacité**⁶²⁹ est une notion qui est liée à la maladie d'origine professionnelle et à l'handicap. A cela, il ne faut pas la confondre avec **l'invalidité**⁶³⁰ qui est un état physique et/ou psychologique résultant d'une réduction de capacité de travail ayant pour origine une maladie ou un accident non professionnel et qui doit être évaluée à au moins deux tiers (2/3) de la capacité du travailleur. Lorsque l'invalidité est reconnue, le médecin conseil lui affecte les catégories d'invalidités⁶³¹, leurs montants⁶³² sont prévus par les dispositions des articles R.341-4 à R.341-7 du Code de la sécurité sociale. Pour ces deux notions (incapacité et invalidité), il appartient au médecin conseil de la sécurité sociale d'évaluer la réduction et le taux d'incapacité. Toutefois, le médecin traitant peut apporter son concours pour cette évaluation. Le manuel de classification des conséquences des maladies de l'OMS (1980) a considéré le handicap comme une somme **de déficiences, d'incapacités et de désavantages**. Si dans les décrets, le terme *d'incapacité* est communément utilisé pour attribuer des prestations sociales ou compensatrices, le barème d'indemnisation annexé au décret du 4 novembre 1993 a intégré *la notion de déficience* en complément de *la notion d'incapacité*. On observe des évolutions dans la prise en charge, par la sécurité sociale, des personnes qui ont subies des réductions dans leurs capacités pour subvenir à leurs besoins quotidiens. Ma proposition dans la création d'un **nouveau barème d'indemnisation pour la souffrance morale au travail** sera présentée dans la section 2 dans le chapitre 2 du Titre 2 de la Partie 2 est prévue en ce sens. Sur le fondement de l'article 1^{er} du décret du 31 décembre 1977 « *Pour application des dispositions du I de l'article 39 de la loi susvisée du 30 juin 1975, le **taux d'incapacité permanente exigé pour l'attribution de l'allocation compensatrice est d'au moins 80%. Ce taux d'incapacité est apprécié suivant le guide barème annexé au décret n° 93-1216 du 4 novembre 1993 relatif au barème applicable pour l'attribution de***

⁶²⁹Manuel de classification des conséquences des maladies, International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps, 1980, http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41005/1/9782877100205_fre.pdf?ua=1

⁶³⁰ L.341-1 du Code de la sécurité sociale.

⁶³¹ 1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème}, Articles L.341-3 et L.341-4 du Code de la sécurité sociale.

⁶³² 951€/mois ; 1585€/mois ; 2688,08€/mois pour 2015.

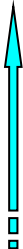
diverses prestations aux personnes handicapées et modifiant le Code de la famille et de l'aide sociale, le Code de la sécurité sociale. ». Ces dispositions concernent essentiellement les personnes salariées ou non qui sont régies par le Code de l'action sociale et de la famille (article L.114 du Code de l'action sociale et de la famille). Concernant l'échelle d'incapacité pour les accidents du travail et de maladies professionnelles, le législateur s'est référé au **barème d'indicatif d'invalidité (accident du travail)** qui est annexé à l'article R.434-32 du Code de la sécurité sociale. Sur l'ensemble des postes de préjudices de la *nomenclature Dintilhac*, le *barème d'indicatif d'invalidité* correspond à plusieurs postes, il ne faut pas confondre **l'incapacité permanente partielle de la sécurité sociale** avec **l'incapacité Permanente Partielle des préjudices du droit commun**. L'incapacité permanente est définie par la sécurité sociale comme un **déficit fonctionnel** du travailleur dont plusieurs éléments doivent être pris en compte pour son évaluation : la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime, ainsi que ses aptitudes et sa qualification professionnelle. Par ailleurs, il faut rappeler les conditions nécessaires pour qu'un taux d'incapacité puisse être mis en œuvre : 1) Les conditions édictées par les dispositions de l'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale ; 2) La détermination du siège de la lésion et les conséquences ; 3) L'évaluation des troubles psychologiques ou physiques ; 4) Application du taux. Lorsque la *première condition* est satisfaite, il faut passer à l'étape dont la détermination du siège de la lésion n'est pas toujours aisée ; ceci dit, il n'appartient pas à la sécurité sociale de déterminer si la lésion est plus physique que psychologique. Le **certificat médical initial** (CMI) établi par le médecin traitant détermine le siège de la lésion. Le médecin conseil de la sécurité sociale ne peut, de son propre chef, changer les diagnostics de son confrère sur des troubles psychologiques sans commettre une faute professionnelle (R.4127-69 et R.4127-76 du Code de la santé publique). Car, seul, le médecin qui a consulté le travailleur peut établir le siège de la lésion. Par contre il n'est pas interdit au médecin conseil de modifier les taux d'incapacité en raison des éléments qu'il a pu observer ou retenir. La reconnaissance des troubles psychologiques au travail est peu nombreuse aujourd'hui au regard des pourcentages de salariés qui sont

atteints par les RPS et le stress. Malgré la détection⁶³³ de la souffrance morale au travail depuis plus d'un siècle, sa prise en compte par le législateur depuis cette date peine à trouver une reconnaissance par les assureurs et notamment par la sécurité sociale. Le décret n° 68-756 du 13 août 1968 pris en application de l'article L. 28 (3e alinéa) de la loi n° 64-1339 du 26 décembre 1964 portant réforme du Code des pensions civiles et militaires de retraite a mis en place la méthode d'évaluation des troubles psychologiques. Le chapitre V du barème indicatif annexé au décret du 13 août 1968, cité précédemment, nommé « **Troubles mentaux et du comportement** » prend en compte deux éléments des « Troubles névrotiques ». Rappelons encore une fois que le terme *névrose* qui était utilisé autrefois à tendance à être remplacé par d'autres termes. Par exemple, l'expression « **névrose traumatique** » a été remplacée par « **Trouble état de stress post traumatique** » (ESPT⁶³⁴) lors de la sortie du DSM III en 1980, American Psychiatric Association (APA), qui, en éditant le classement nosographique, a voulu écarter les appellations provenant du domaine psychanalytique. Donc, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, des séquelles peuvent persister. Pour le troisième point, et, concernant la souffrance morale, le médecin conseil n'est en principe pas compétent pour évaluer seul les taux et les atteintes psychologiques. Dans la section 4.2.1.11 du barème indicatif d'invalidité dont le titre est **séquelles psychonévrotiques**, le législateur préconise l'intervention d'un neuro-psychiatre : « Il est nécessaire de recourir à un bilan neuropsychologique détaillé et à l'avis d'un neuro-psychiatre. », cette prescription tempère le rôle du médecin conseil qui doit prendre en compte l'expertise d'un médecin spécialiste. En général, le médecin conseil de la sécurité sociale est un médecin issu d'une spécialisation en médecine générale sa formation ne permet pas d'investiguer au-delà de ses compétences. Cette affirmation est confirmée par la prescription faite dans l'alinéa 4 de la section 4.2.1.11 « Seul, un psychiatre peut estimer valablement le déficit psychique de la victime. ». Pour le quatrième point, l'application du taux des troubles psychologiques doit être faite par l'évaluateur

⁶³³ Docteurs Antheaume et Mignot, Les troubles mentales dans l'armée française, éditeurs H. Delarue & Compagnie, 1909.

⁶³⁴ On trouve aussi le sigle PTSD pour Post-Traumatic Stress Disorder en anglais.

(psychiatre/psychologue) et le médecin conseil de la sécurité sociale et le patient doit se trouver dans un **état consolidé** ; c'est-à-dire que ces troubles n'évolueront plus ou très peu. Le barème indicatif fournit une fourchette de taux ; par exemple pour le **syndrome psychiatrique post traumatique** le taux est prévu entre 20% - 100%, pour les **névroses post traumatiques** (états de stress post traumatiques) accompagné d'un retentissement sur l'activité professionnelle le taux est prévu entre 20% - 40%. Avant de développer sur l'indemnisation, il est intéressant de revenir sur la *lettre réseau* émise par la commission des pathologies professionnelles du COCT (4 janvier 2013) qui vient introduire un nouveau concept : « **l'incapacité permanent prévisible** ». Dans le champ d'application de ce nouveau critère, seuls *trois troubles psychologiques* seront pris en comptes : la dépression, l'anxiété généralisée et le stress post traumatique. A cela, il faut que le taux de l'incapacité *permanent prévisible* soit supérieur ou égal à 25%. Lorsque ces conditions sont remplies, le travailleur pourra demander la reconnaissance en maladie professionnelle les troubles psychologiques qu'il a subi en se fondant sur les dispositions de l'alinéa 4 de l'article L.461-1 du Code de la sécurité sociale. La demande d'une reconnaissance sous le régime de la législation de la maladie professionnelle était jusque-là impossible (peu réaliste) si la consolidation n'avait pas encore été constatée. L'obligation de passer par l'épreuve de la preuve pour démontrer qu'on souffre psychologiquement est bien sur une souffrance complémentaire. L'absence d'un tableau de maladies attribué spécifiquement aux troubles psychologiques oblige la victime à emprunter la voie de la démonstration de l'origine de sa maladie. Le tableau ci-dessous montre les processus d'indemnisation pour un accident du travail ou pour une maladie professionnelle.

	Indemnisation : rente ou capitale		
	Application du taux (en se référant au barème accident ou maladie) : légère, moyenne, grave. Annexe I (barème AT), Annexe II (barème MP), R.434-32 CSS		
	Evaluation du taux	L.461-1 alinéa 4 CSS	Evaluation du taux
	Identification de la lésion	Evaluation incapacité prévisible >= 25%	Tableau des maladies
	L.411-1 CSS	Détermination de la lésion	Détermination de la lésion
sens	Accident du travail	Maladie professionnelle	

Pour l'application du barème d'incapacité, trois niveaux d'intensités sont définis :
Forme *légère*, forme *moyenne*, forme *grave*. Il faut rappeler que le barème indicatif est une base pour fixer le taux d'invalidité et estimer les préjudices consécutifs aux séquelles des accidents du travail ou des maladies professionnelles en application de l'article L.434-2 du Code de la sécurité sociale. La science a démontré que les travailleurs peuvent être touchés par les troubles psychologiques, mais la législation n'a pas voulu suivre un siècle de sciences. Alors que l'intérêt du tableau des maladies est qu'elle puisse évoluer avec la connaissance des pathologies des travailleurs, le déni n'est pas que l'outil de l'employeur, il est aussi l'outil du pouvoir public. La prise en charge des troubles psychologiques dans le domaine de l'activité salariée n'est donc pas conforme dans sa quantité ni dans sa qualité. Peut-on accepter que la vie de notre enfant ou celle de notre proche ait une valeur de 25000€, soit moins de 1,5 fois le smic sur l'année ?

Chapitre 2. — La mise en œuvre du nouveau barème d'indemnisation des troubles psychologiques

La souffrance morale est le parent pauvre des indemnisations, les magistrats sont réticents à octroyer des indemnisations pour ces postes de préjudices et les avocats ne font la demande que par principe. Le pouvoir public est l'acteur majeur dans la prévention des risques, il est aussi le garant des droits fondamentaux dont la réparation des préjudices pour les dommages causés. La nomenclature Dintilhac est un outil de base de travail pour l'ensemble des calculs des préjudices corporels (**section 1**), mais elle manque de développement pour les réparations des préjudices d'origine psychologiques. La matière psychologique mérite une section spéciale dans la nomenclature Dintilhac. En créant un nouveau barème (**section 2**) et une mise en œuvre de ce nouveau barème associé aux postes de préjudices psychologiques, on doit rendre la réparation plus juste (**section 3**). Les nouveaux concepts de réparations doivent tendre vers la réparation intégrale (**section 4**).

Section 1. — La nomenclature Dintilhac

La nomenclature Dintilhac est un outil essentiel dans les processus des réparations des préjudices corporels. Si dans un de ses objectifs, la détermination de préjudices évite les doublons dans les réparations des dommages, elle permet aussi de détecter les réparations que la victime serait en droit de réclamer. Dans cette section, *on présentera rapidement la nomenclature dans sa globalité*, mais elle va surtout *décrire l'oubli ou le déni d'un siècle de constatation de souffrance psychologique* au travail. Il faut aussi remarquer que la nomenclature ne prend pas, *à priori*, en compte le degré de la faute, seule les conséquences de la « **faute**⁶³⁵ » sont prises en charges. Les demandes que les justiciables doivent faire s'appellent des **postes de préjudices**, c'est sur ces

⁶³⁵ Il existe des réparations sans faute, par exemple la réparation forfaitaire pour les accidents du travail ou des maladies professionnelles.

postes que la sécurité sociale (les tiers) se fonde pour réclamer les avances qu'elle a effectuée pour soigner la victime et les différents paiements des indemnités. Les travaux dirigés par Monsieur Dintilhac (premier président de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation en 2005) ont produit le rapport qui a pris son nom « rapport Dintilhac ». Le rapport a fait ressortir plusieurs éléments importants qui permettent de définir les postes de préjudices. L'un des premiers éléments important qu'il faut déterminer est la consolidation ; cette opération est réalisée par le médecin traitant mais elle est fixée par la caisse, elle est fondée sur l'article L.442-6 du Code de la sécurité sociale qui prévoit que « *La caisse primaire fixe la date de la guérison ou de la **consolidation** de la blessure d'après l'avis du médecin traitant ou, en cas de désaccord, d'après l'avis émis par l'expert.* ». La fixation de la date de la consolidation scinde le cycle de la maladie en **deux parties** : *déficit temporaire* et *déficit permanent*. Elle permet surtout d'évaluer l'incapacité permanente et donc l'indemnisation des préjudices avec précision car avant la consolidation ; la maladie est trop évolutive pour évaluer les dommages avec précision.

Avant consolidation	Consolidation	Après consolidation
Déficit Temporaire		Déficit Permanent
Souffrances endurées		Déficit Fonctionnel Permanent

Avant d'aborder la nomenclature Dintilhac, remontons un peu dans le temps, c'est-à-dire au début des années 2000. Sachant que l'idée de mettre en place un *barème unique*⁶³⁶ date déjà des années 80. L'arrêt⁶³⁷ de principe de la Cour d'appel de Reims du 15 janvier 1981 est un tournant important dans le droit du dommage corporel. La Cour a déclaré que M. Desmares était responsable de l'accident de la circulation dont il était auteur en se fondant sur l'alinéa 1 de l'article 1384⁶³⁸ du Code civil. La Cour d'appel et la Cour de Cassation⁶³⁹ estiment

⁶³⁶ Commission Bellet, premier président honoraire de la Cour de cassation, pour le Garde des sceaux, M. Badinter, Septembre 1981.

⁶³⁷ Semaine juridique JCP G - édition générale 1982, II19861.

⁶³⁸ Article 1384 alinéa 1 du Code civil : On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou *des choses que l'on a sous sa garde*.

⁶³⁹ Cour de cassation civile, n°81-12850, du 21 juillet 1982

que M. Desmares ne peut se prévaloir d'une exonération de sa responsabilité sur le fait que les époux Charles n'ont pas traversé la rue sur le passage piéton. En effet, les Cours (appel et cassation) ont estimé que l'exonération ne peut être invoquée que dans le seul cas où un évènement constituant un cas de **force majeure**⁶⁴⁰ est intervenu. La réparation des dommages est une spécialité qui réclame plusieurs domaines de compétences, notamment le droit médical. Dans le domaine médical les expressions *douleur mentale, souffrance psychique, souffrance mentale ou souffrance morale* peuvent être utilisées de manière synonyme. Par contre pour les psychopathologies qui touchent les troubles sévères tels que la schizophrénie ou la psychose, la victime peut ne pas être consciente de sa situation psychologique. L'expression **souffrance morale** doit (ou peut) être utilisée lorsqu'il y a *un trouble psychologique* et que la victime (ou le patient) est *consciente de sa souffrance*. La nomenclature Dintilhac différencie la souffrance psychique de la souffrance morale « physique, psychique ou morale ». Or, dans le cas de la nomenclature Dintilhac, la souffrance morale est accessoire, ce qui complexifie énormément la détermination des postes s'il faut créer des « sous-postes » de préjudices. Dans le concept de la nomenclature Dintilhac, il n'est pas prévu de « sous-postes », par ailleurs, la subrogation prévue par le droit de la sécurité sociale n'a pas prévu de recours subrogatoire pour les sous-postes. L'article 25 de la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 pour la finance de la sécurité sociale 2007 prévoit que la sécurité sociale a la possibilité d'exercer des recours subrogatoires à l'encontre des tiers responsables ; **les recours doivent être fait poste par poste** sur les préjudices qu'elle a pris en charge à l'exception des préjudices personnels (L.376-1 du Code de la sécurité sociale). Les travaux qui ont été réalisés par M. Bellet (président honoraire de la cour de cassation) ont été prévus à l'origine pour trouver des solutions d'indemnisations des accidents de la circulation demandées par M. Badinter (Garde des Sceaux) et les travaux de M. Dintilhac a fait évoluer les règles d'indemnisations tout en conservant l'origine issue des travaux sur les accidents de la circulation. Cette remarque pourrait sembler être sans intérêt ; pourtant, le rapport Dintilhac dont la mission qui lui a été confiée

⁶⁴⁰ Force majeure : critère extérieur, **imprévisible** et **irrésistible**.

ne ciblait pas les accidents de la circulation puisque la loi n°85-677 du 5 juillet 1985 avait déjà répondu à cette attente. Mais, c'est dans la lignée des travaux de M. Bellet et de la loi 1985 (Badinter), puis des travaux dirigés par Madame Lambert-Faivre en 2001-2002 sur l'expertise dans l'évaluation des dommages corporels que monsieur Dintilhac a élaboré la nomenclature des postes de préjudices. On retrouve les empreintes de marques des anciens travaux (par exemple la découpe préjudices patrimoniaux, préjudices extra-patrimoniaux). Certaines notions qui ont été consolidées dans les travaux du Conseil National de l'Aide aux Victimes (CNAV) ne seront pas reprises par M. Dintilhac. Par exemple, le **dommage corporel** est défini comme **une atteinte à l'intégrité physique ou psychique** de la personne par la CNAV. Cette définition met au même niveau les deux types d'atteintes, on ne retrouve plus cette égalité dans les postes de préjudices. La CNAV a donc différencié le dommage corporel et les préjudices corporels. Pour faire le parallèle avec le droit, le groupe de travaux a considéré que le **dommage corporel** relève du fait juridique alors que le **préjudice corporel** relève du droit. Si par principe cette dichotomie pose peu de problème, il y a des cas où il ne pourrait pas être appliqué : par exemple comment doit-on considérer les dommages corporels de droit ? En effet, la loi autorise l'euthanasie des patients en fin de vie, comment doit-on considérer la douleur des proches : pour ceux qui étaient contre l'euthanasie et pour ceux qui étaient pour (affaire V. Lambert, 2015) ? Quant à la définition de préjudice corporel, le CNAV estime que lorsqu'un responsable du fait générateur est identifié le préjudice est réparable « *il exprime l'atteinte aux droits subjectifs patrimoniaux ou extra-patrimoniaux qui appellent une réparation dès lors qu'un tiers en est responsable.* ». Cette affirmation doit aussi être tempérée puisque les indemnités journalières pour les accidents du travail sont, par exemple, des réparations sans responsable. Les travaux du CNAV ont conclu à 21 postes de préjudices alors que les travaux de M. Dintilhac proposent 27 postes.

Tableau comparatif des postes de préjudices avant et après 2006

Comparaison des postes de préjudices de la CNAV et de M. Dintilhac			
préjudices économiques (patrimoniaux) <u>temporaires</u> (CNAV)		Nomenclature Dintilhac	
DS	Dépense de santé	DSA	Dépense de santé actu
FD	Frais divers	FD	Frais divers
IPT		DFT	Déficit fonctionnel tempo
RP			
préjudices économiques (patr.) <u>permanents</u>		Nomenclature Dintilhac	
FF		DSF	Dépense de santé future
FLA		FLA	Frais de logement adapté
FVA		FVA	Frais de véhicule adapté
TP		ATP	Assistance de Tiers Personne
IPD		PGPF	Perte de gain professionnel futur
		IP	Incidence prof
		PSU	Préjudice scolaire universitaire formation
préjudices non économiques (extr. Patr.) <u>temporaires</u>		Nomenclature Dintilhac	
PFT		PGPA	Pertes de gains professionnels actuelles
SE		SE	Souffrance endurée
		PET	Préjudice esthétique temp
préjudices non économiques (extr. Patr.) <u>permanents</u>		Nomenclature Dintilhac	
PFP		DFP	le déficit fonctionnel permanent
PAS		PEP	le préjudice esthétique permanent
PE		PA	le préjudice d'agrément
PS		PS	le préjudice sexuel
PET		PE	le préjudice d'établissement
		PPE	les préjudices permanents exceptionnels
préjudice de contamination : VIH, HVC		Préjudices extra-patrimoniaux évolutifs (hors consolidation)	
		P.EV	Préjudices liés à des pathologies évolutives
Préjudices économiques ricochet de		Nomenclature Dintilhac	
Préjudices économiques ricochet en cas de décès			
Frais d'obsèques et de sépulture		FO	Frais d'obsèques et de sépulture
Autres frais		FD	Autres frais divers
Perte de revenus des proches		PRP	Perte de revenus des proches
Préjudices non économiques (extr.) ricochet			
Préjudice d'accompagnement		PAC	Préjudice d'accompagnement
Préjudice d'affection		PAf	Préjudice d'affection
Préjudices économiques ricochet en cas de survie		Préjudices économiques ricochet en cas de survie	
		P.R	Pertes de revenus des proches (P.R.)
		F.D	Frais divers des proches (F.D.)
Préjudices non économiques (extr.) ricochet survie		Préjudices non économiques (extr.) ricochet survie	
		P.AF	Préjudice d'affection (P.AF.)
		P.EX	Préjudices extra-patrimoniaux exceptionnels (P.EX.)

La nomenclature Dintilhac est organisée en trois thèmes :

- Préjudices directs ou indirects (par ricochet) ;
- Préjudices patrimoniaux ou extra-patrimoniaux ;
- Préjudices temporaires ou permanents.

Aujourd'hui, elle comporte 28 types de postes de préjudices, il est fort probable que ce nombre évoluera rapidement. La date de la consolidation est la ligne de la démarcation entre préjudices temporaires et préjudices permanents. La nomenclature n'est qu'indicative, elle n'a pas la force contraignante. Le tableau ci-dessus montre l'absence d'un poste de préjudices pour les lésions de natures psychologiques alors que les barèmes (pensions civiles et militaires ou de la sécurité sociale) d'indemnisations intègrent les troubles psychologiques. En principe, les dommages (lésions) doivent correspondre à des postes de préjudices, puis aux taux d'indemnisations. Si certains postes de préjudices intègrent (Souffrance Endurée, Préjudice d'Agrément) les lésions psychologiques, ils restent accessoires, c'est-à-dire, qu'ils ne sont qu'une conséquence des douleurs physiques. A la lecture du tableau des postes de préjudices, il n'y en a aucun qui reflète et fait ressortir l'expression d'une volonté de considérer la souffrance morale comme un élément important. Sans rentrer dans les détails de chaque poste de préjudices, le seul qui aurait pu avoir un intérêt dans la sphère de la psychologie est le poste « Souffrances Endurées », mais hélas, sa définition comporte l'expression « **souffrance physique et psychologique** » ; la conjonction de coordination « et » implique un lien avec la souffrance physique, c'est-à-dire qu'un harcèlement moral ne peut exister en tant que tel sans qu'il y ait une lésion physique. Cette conception est dépassée, il faut réformer en profondeur et mettre en avant les lésions de nature psychologique. La mise en place des postes de préjudices spécifiques pour les troubles psychologiques est nécessaire.

Section 2. — La méthode utilisée pour la création du nouveau barème d'indemnisation

Il s'avère, *à priori*, que ni le législateur ni les jurisprudences ni la doctrine ne se sont penchés sur le problème. Les travaux réalisés depuis Les années 80 n'ont pas abouti à faire émerger les lésions de nature psychopathologique dans un tableau de maladie professionnelle ni dans les nomenclatures indicatives ou de références. Madame Lambert-Faivre précise dans son livre⁶⁴¹ : ***l'incapacité médicalement mesurable ne peut être que physiologique elle traduit les déficits fonctionnels du corps consécutifs à un accident.*** De ce fait, Madame Lambert-Faivre occulte totalement l'idée selon laquelle les troubles psychologiques sont mesurables. Cela résulte sans doute de ce que Madame Lambert-Faivre n'a pas eu de formation en psychologie ou en psychiatrie et il est alors difficile de s'exprimer dans un domaine complexe qu'est le médical. Ce constat révèle un manque de lien prégnant entre le droit et le domaine de la psychologie. Le processus d'une indemnisation d'une réparation d'une lésion survenue durant un travail passe par quatre étapes : Dommage ; évaluation ; préjudices, indemnisation.

Processus d'une indemnisation d'une lésion psychologique.

Dommage	Evaluation	Préjudices	Indemnisation
Nature neuropsychologique ou psychologique	Echelles d'évaluations globales ou spécifiques	Pas de poste de préjudice spécifique à la souffrance morale	Indemnisation rare et peu.

Ce constat doit inciter le législateur, les juristes, les professionnels du monde médical et les assureurs à œuvrer pour la reconnaissance des troubles psychologiques comme des lésions indépendantes et non comme un élément accessoire. Un nouveau barème est nécessaire pour combler le manque dans l'indemnisation des préjudices moraux ; la nomenclature Dintilhac a totalement oblitéré la souffrance morale en tant que lésion. Madame Hélène Béjui-Hugues,

⁶⁴¹ Droit du dommage corporel : systèmes d'indemnisation, Yvonne Lambert-Faivre, collection précis, 4^{ème} édition, Dalloz, p.130.

membre titulaire de la commission nationale des accidents médicaux définit les **Souffrances Endurées** SE (ancien terme *pretium doloris* / prix de la douleur) comme « *la douleur physique consécutive à la gravité des blessures, à leur évolution, à la nature, la durée et le nombre d'hospitalisations, à l'intensité et au caractère astreignant des soins auxquels s'ajoutent les souffrances psychiques et morales représentées par les troubles et phénomènes émotionnels découlant de la situation engendrée par l'accident et que le médecin sait être habituellement liées à la nature des lésions et à leur évolution* »⁶⁴². Dans un arrêt⁶⁴³ de la Cour de cassation du 9 décembre 2004 la Cour d'appel différencie les préjudices pour *pretium doloris* et les *préjudices moraux* : « la cour d'appel retient qu'elle possède les éléments suffisants pour fixer à une certaine somme le *pretium doloris* et à une autre somme le préjudice moral constitué par la conscience de la gravité des atteintes irréversibles ; ». La Cour d'appel a été sanctionnée pour avoir différencié ces préjudices : « ***l'indemnisation du prix de la douleur répare non seulement les souffrances physiques mais aussi les souffrances morales,*** ». Cette conception de la souffrance qui **indifférencie** la douleur morale de la douleur physique n'a pas perdu sa ferveur, la souffrance est devenue l'accessoire de la souffrance psychique. La souffrance morale, dans sa conception médicale, est connue depuis des siècles, il est temps de lui rendre sa place et sa reconnaissance dans le domaine juridique et le dommage corporel. Dans cette nouvelle proposition de postes de préjudice psychologique, plusieurs éléments seront pris en compte pour établir ce nouveau concept. Ces éléments sont la nature de la lésion, l'importance, la durée de l'incapacité, la notoriété, la situation de la victime. En reprenant le processus qui a été décrit plus haut, on s'aperçoit que le plan pour la mise en œuvre des postes de préjudices comporte **quatre étapes**. Sachant que la détermination des dommages relève du domaine des spécialistes (médecin traitant, médecin spécialisé dans les domaines de la psychiatrie ou neurologie, les psychologues), la deuxième étape est aussi réservée aux professionnels de la santé. Pour la troisième et la quatrième étape,

⁶⁴² Selon la définition, les souffrances psychiques et morales sont des lésions accessoires et elles ne peuvent exister sans qu'il y ait une lésion physique.

⁶⁴³ Cassation civile 2^{ème}, 03-15962, du 9 décembre 2004.

l'évaluation des troubles psychologiques par les professionnels doit guider l'établissement des préjudices et les indemnisations possibles.

Processus d'une indemnisation d'une lésion psychologique.

Domage (1)	Evaluation (2)	Préjudices (3)	Indemnisation (4)
Nature neuropsychologique ou psychologique	Echelles d'évaluations globales ou spécifiques	Pas de poste de préjudices spécifique à la souffrance morale	Indemnisation rare et peu.

Que doit comporter l'évaluation des professionnels de la psychologie ?

On observe sur le tableau ci-dessus qu'aux étapes « en vertes » correspondantes aux (1) et (2), la détermination des troubles psychologiques ou neuropsychologiques ou le stress doit passer par le diagnostic d'un médecin. Par la suite, un spécialiste de la psychologie ou un autre médecin peut évaluer les troubles psychologiques ou neuropsychologiques ou le stress en se référant aux échelles d'évaluation. Le processus de la mise en œuvre de l'indemnisation sera développé dans la section 3 de ce chapitre. (3) Le poste de préjudice s'appelle **préjudices psychologiques** ; le nom du poste doit être suffisamment court et il doit exprimer la sphère traitée. Ce poste doit rassembler en un seul endroit en gardant la scission du cycle de la maladie en deux parties : **préjudices psychologiques temporaires** et **préjudices psychologiques permanents**. Cette dichotomie est nécessaire car entre la survenance de la maladie ou de l'accident et la consolidation, les lésions évoluent dans le temps ; la stabilisation de la maladie permet de prévoir les préjudices futurs (la prévision et la prévention à mettre en place).

Il faut se remémorer l'objectif qui a été fixé par le gouvernement en début des années 2000. Le Garde des Sceaux avait présenté le 18 septembre 2002 en conseil des ministres un programme d'action en faveur des victimes sous forme de 14 mesures⁶⁴⁴. La mission du mesure n°12 est la suivante : «**recherche de modalités d'indemnisation de la victime plus justes et plus transparentes** » ; la justesse de l'indemnisation doit correspondre à la perte d'une valeur

⁶⁴⁴ Rapport « Des modalités d'indemnisation de la victime plus justes et plus transparentes », Claude Lienhard : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/034000490.pdf>

(préjudices) qui est considérée comme 100% ; cette valeur doit aussi correspondre à la victime et d'une certaine mesure, une valeur que la société considère. En considérant par exemple qu'une famille, composée d'un couple et un enfant représente 100%, la perte d'un enfant ne représente pas pour les parents 66%. La vie d'un enfant peut représenter pour certaines personnes 100%, c'est-à-dire qu'elle représente tout simplement leur vie, pour d'autres, elle ne représenterait rien. Dans le premier cas, l'indemnisation des parents de 25000€ par parent, soit une valeur d'un peu plus d'un salaire minimum légal (17500€/an) représente une maigre rétribution par rapport à la valeur d'une vie. Or en droit, une vie est considérée **ad vitam aeternam**, soit 99 ans. Si on doit considérer qu'une vie représente 99 ans, alors elle devrait valoir (17500€ x 99 =) 1 732 500€. Dans l'affaire des bébés échangés à Cannes, le 10 février 2015 le tribunal a octroyé 1 880 000€ *pour manquement à l'obligation de résultat* aux deux familles, alors que les deux bébés, devenues de jeunes femmes (Mathilde et Manon), sont toujours vivantes. Au Canada, dans une affaire⁶⁴⁵ récente (octobre 2012), une femme (Sharlene Shanon), souffrant de dépression et de stress post traumatique, réclame 1 350 000\$ aux parents de l'adolescent qu'elle a tué accidentellement et dont l'évènement a perturbé sa vie ; dans ce cas d'espèce l'adage **nemo auditur propriam turpitudinem allegans**⁶⁴⁶ s'applique fort bien.

Le nouveau barème d'indemnisation ne concerne que les préjudices de nature personnelle et les préjudices moraux par ricochet. La transparence se décline en une mise à disposition, *des informations simples, claires et précises*, aux victimes et aux différents intervenants dans le dossier. Les troubles psychologiques seront identifiés pour que la victime comprenne rapidement l'étendue des troubles. L'équité est représentée par des chiffrages exhaustifs des pathologies.

⁶⁴⁵ Une femme canadienne engage des poursuites contre les trois adolescents qu'elle a renversés en voiture pour "traumatisme émotionnel", et réclame 1,35 million de dollars. L'un des garçons était décédé des suites de ses blessures, <http://www.directmatin.fr/monde/2014-04-28/elle-poursuit-en-justice-les-parents-de-ladolescent-quelle-tue-675512>.

⁶⁴⁶ Expression latine qui peut avoir le sens de « nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude ».

Extrait référentiel indicatif régional de l'indemnisation du préjudice corporel des Cours⁶⁴⁷ d'appel 2011 : préjudice moral des proches.

Préjudice du parent pour la perte d'un enfant	Somme allouée
si l'enfant vivait au foyer	20.000 € à 30.000 €
si l'enfant vivait hors du foyer	15.000 € à 20.000 €

Tableau du nouveau poste de préjudices

Les éléments entrant dans la conception du barème d'indemnisations		
préjudices psychologiques (patr.) temporaires		Eléments pris en compte
PPT		Les troubles psychologiques diagnostiqués par le médecin traitant
		Stress, stress post traumatique, etc.
préjudices psychologiques (patr.) permanents		Nature de l'incapacité ou du déficit
		Neurologique, psychique, neuropsychologique.
PPP		Le nombre de troubles psychologiques
		Nombre à additionner après diagnostic des médecins.
préjudices psychologiques par ricochet		Importance de l'incapacité
		Valeur en pourcentage, affectée en fonction des barèmes <i>indicatifs</i> officiels, le juriste pourra demander une valeur différente.
PPR		Durée à viser pénal et sécurité sociale.
		En droit pénal, la valeur ITT ⁶⁴⁸ (incapacité totale de travail) : contravention si <8 jours article R.624 cp ; délit si >8 jours ITT article 222-11 cp ; 3j. ; 15j ; 45j ; 90j (voir barème des coûts moyens des incapacités : article D.242-6-6 et son annexe)
		Sa notoriété dans la famille et ext.
		Les troubles peuvent s'accroître avec la notoriété de la victime.
		Qualité de la victime
		Handicapé, jeune (18-21), invalidité.
		évaluer l'état de la victime dans son environnement
		L'état d'une victime évolue avec ses relations avec son environnement.
		Complexité des troubles
		2 troubles séparés peuvent ne pas avoir des effets graves, par contre la combinaison des 2 peut avoir un résultat sévère.

⁶⁴⁷ AGEN, ANGERS, BORDEAUX, GRENOBLE, LIMOGES, NÎMES, ORLEANS, PAU, POITIERS, TOULOUSE, VERSAILLES, BASSE-TERRE.

⁶⁴⁸ Arrêt Chambre criminelle de la Cour de Cassation du 7 mars 1967, n° 66-91592 ; Arrêt Chambre criminelle de la Cour de Cassation du 6 février 2011, n° 10-85324 : *l'incapacité totale de travail*, élément constitutif de l'infraction de violences, n'implique pas nécessairement l'impossibilité pour la victime de se livrer à un effort physique afin d'accomplir elle-même certaines tâches ménagères.

Le trouble psychologique tel que le *stress post traumatique*, qu'il soit identifié dans la période temporaire ou dans la période permanente, n'affecte pas les éléments qui entrent en compte dans le poste de préjudices psychologiques. De même, un parent qui est atteint de troubles de *stress post traumatique* en raison du décès d'un enfant ne verra pas non plus une variation des éléments qui composent le poste de préjudice. Certains éléments peuvent avoir la valeur « 0 », mais ne seront pas enlevés.

Première opération : fait par le médecin

Il faut énumérer la liste des troubles physiques et/ou psychologiques, elle est divisée en trois parties. Troubles ou lésions physiques et lésions avec répercussions psychologiques ou troubles psychologiques avec répercussions physiques (somatisation).

Deuxième opération : fait par le médecin

Il faut classer les troubles comportant des lésions psychologiques, c'est-à-dire des troubles psychologiques, lésions physiques avec retentissements psychologiques, et enfin, des troubles psychologiques avec somatisation.

Troisième opération : fait par le médecin

Il faut identifier les troubles psychologiques et les évaluer. En général, un trouble psychologique s'accompagne au moins d'un facteur de risques :

On peut représenter la liste de troubles par l'exemple du tableau suivant :

Ordre d'importance	Les troubles psychologiques	Gravité en %	Gravité en décimale	Indemnité
1	stress	3/7	$3/7 \times 10 = 4,3/10$	
2	Anxiété	4/7	$4/7 \times 10 = 5,7/10$	
3	Troubles obsessionnels compulsifs	6/7	$6/7 \times 10 = 8,6/10$	
4	Stress post traumatique	6/7	$6/7 \times 10 = 8,6/10$	
Nombre de troubles		% de gravité	gravité	Somme totale

Le projet de loi de financement 2014 dans l'annexe 1 « Programme de qualité et d'efficience : Accidents du travail / Maladies professionnelles » ; dans son objectif n°2 le gouvernement a fixé la ligne directrice : il faut « **améliorer la**

reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'équité de la réparation ». Cet objectif a déjà été fixé par les gouvernements antérieurs, la lecture des évaluations et des indemnités qui doivent être attribuées reste peu compréhensible (par exemple, échelle SE de 0 à 7). Les évaluations doivent être écrites en *décimales*, car les victimes ont une compréhension plus rapide du niveau, c'est une échelle naturelle et qui est utilisée tous les jours par les patients. **L'ordre de l'importance** du tableau a gardé cette même propriété plus le chiffre est grand plus le trouble sera considéré comme sévère. Pour la deuxième colonne « **les troubles psy** », le médecin ou le professionnel qui sera missionné par le patient ou par une entité ayant le pouvoir d'imposer ou négocier une expertise identifie les troubles. La troisième colonne « **Gravité en %** » doit être reportée par l'évaluateur s'il utilise une échelle non décimale (exemple, 0 à 7), elle n'est à remplir que dans ce cas spécifique. Pour la quatrième colonne « **Gravité en décimale** », l'évaluateur doit convertir en décimale l'évaluation réalisée en « gravité en % », cette colonne est celle qui est prévue pour le patient ou victime. Enfin, pour la dernière colonne « **indemnité** », cette colonne peut être utilisée par l'expert ou le médecin habilité (médecin traitant, médecin conseil). Le tableau apporte plusieurs informations en un seul endroit à la victime et aux professionnels : La liste des troubles retenus par le médecin ou par l'expert sont identifiés clairement, alors que sous la nomenclature Dintilhac, les troubles sont rassemblés sous le terme « *souffrance Endurée* » ou « *Préjudices d'affection* », ces expressions ne permettant pas à la victime de connaître les maladies ou les troubles psychologiques dont elle souffre. Il faut aussi ajouter que de nouvelles notions juridiques (souffrances pour peur) sont venues compléter la nomenclature Dintilhac : la souffrance morale de la victime du fait de la **prise de conscience de la (préjudices de) vie abrégée**⁶⁴⁹ ; les souffrances morales ressenties par la victime concernant **la perte d'espérance de vie**⁶⁵⁰ ; la souffrance morale liée à la **conscience de mort imminente**⁶⁵¹. L'identification des troubles et l'évaluation de la gravité associée, informe sur la maladie que la victime a

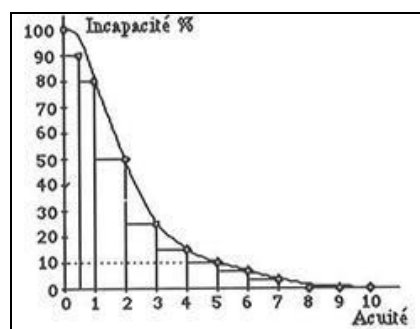
⁶⁴⁹ Arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation du 23 octobre 2012, n°11-83770.

⁶⁵⁰ Arrêt de la Chambre civile de la Cour de cassation du 18 avril 2013, n° 12-18199.

⁶⁵¹ Arrêt de la Chambre civile de la Cour de cassation du 13 mars 2007, n° 05-19020.

contractée, de son importance et de son indemnité. En prenant en compte une durée de vie de 99 ans, un enfant de 20 ans qui est décédé dans un accident aurait pu vivre encore 79 ans ; si les parents ont 50 ans lors de l'accident et du décès, ils auraient pu profiter de la vie de leur enfant encore 50 ans ; le SMIC annuel est fixé à 17 500€ / an. Il suffit de multiplier le nombre d'années par le Smic annuel : $17500 \times 50 = 875000\text{€}$. On peut aussi calculer l'espérance de vie restant de la victime après l'accident, plus elle est courte plus l'indemnité sera importante. Prenant un exemple d'un étudiant qui a eu un accident à 20 ans, on lui diagnostique une espérance de vie de 5 ans : on calcule le nombre d'années qu'il aurait pu bénéficier, soit $99 - 20 = 79$ ans, on peut utiliser la fonction « **logarithmiconormale** ». Cette fonction est utilisée pour évaluer l'incapacité, dans le graphique ci-dessous (page suivante), en abscisse on reporte l'acuité visuelle de 1 à 10, en ordonnée le taux d'incapacité ; pour une personne avec une acuité de 5/10 le taux d'incapacité est de 10% ; pour une acuité de 1/10 l'incapacité est de 80%. Ce taux est indicatif, d'autres pathologies associées peuvent rendre la personne 100% incapable. Donc, de la même manière, l'espérance de vie de 5 ans doit permettre une attribution d'un taux de 90% si en abscisse on reporte des graduations de 0 à 100.

Exemple d'application d'une fonction logarithmiconormale pour l'acuité



Dans cette section, on a pu voir **qu'une proposition d'un poste de préjudice pour des troubles psychologiques** répond à l'objectif du gouvernement de « **rechercher de modalités d'indemnisation de la victime plus justes et plus transparentes** » (mesure n°12 de M. Perben, Garde des Sceaux). Si l'objectif qui a été donné aux groupes⁶⁵² de travailler sur de nouvelles règles

⁶⁵² CNAV et Cour de cassation par l'intermédiaire de M. Dintilhac.

d'indemnisation des dommages corporels, les groupes de travaux n'ont pas créé un poste de préjudices spécifiques pour les troubles psychologiques. Une intégration de nouveaux éléments pour l'évaluation des troubles est possible. Le taux d'indemnisation du nouveau barème d'indemnisation doit se baser sur : Le ou les troubles psychologiques, la durée des atteintes (3jours, 8jours, 15jours, 45jours, 90jours, etc.), si le salarié est décédé.

L'incapacité et/ou le handicap des salariés peut être lié à une lésion grave ou aux nombreuses petites lésions qui transforment tout autant la vie en une incapacité grave. La gravité d'une incapacité ou un handicap peut se baser sur **deux facteurs fondamentaux** : l'importance de la **lésion** (psychologique et/ou physique) et le **temps** (arrêt maladie).

On peut estimer qu'au-delà de **6 troubles psychologiques** ou la combinaison de **troubles psychologiques** (stress, anxiété, phobie, etc.) et **troubles fonctionnels** (sexuels, alimentaires, etc.) en plus de la prise en compte de la durée de l'arrêt maladie (si supérieur à 90 jours), le taux d'indemnisation doit être affecté de 100%. Ce taux ne veut pas dire que la victime est totalement dépendante d'une tierce personne mais que la maladie affecte sérieusement sa vie. Le nouveau barème d'indemnisation est établi sous forme d'un tableau qui prend en compte deux paramètres important : **La vie restante** (abscisse) et **le taux d'indemnisation** (ordonnée). Lorsque le salarié est décédé c'est la totalité du tableau qui s'applique, si le salarié est toujours vivant c'est la moitié inférieure du tableau (jaune) qui est utilisée, la moitié supérieure pourra être appliquée si l'état du salarié le rend totalement dépendant d'une tierce personne.

Nouveau barème d'indemnisation en fonction de la vie et du taux												
Moitié inférieure												Moitié supérieure
Taux	100%	75%	50%	25%	10%	5%	3%	2%	1%	0%	0%	0%
Vie restante	100000	150000	200000	250000	300000	350000	400000	450000	500000	550000	600000	650000
100%	17000	25500	34000	42500	51000	59500	68000	76500	85000	93500	102000	110500
75%	12750	19125	25500	31875	38250	44625	51000	57375	63750	70125	76500	82875
50%	8500	12750	17000	21250	25500	29750	34000	38250	42500	46750	51000	55250
25%	4250	6375	8500	10625	12750	14875	17000	19125	21250	23375	25500	27625
10%	1700	2550	3400	4250	5100	5950	6800	7650	8500	9350	10200	11050
5%	850	1275	1700	2125	2550	2975	3400	3825	4250	4675	5100	5525
3%	510	765	1020	1275	1530	1785	2040	2295	2550	2805	3060	3315
2%	340	510	680	850	1020	1190	1360	1530	1700	1870	2040	2210
1%	170	255	340	425	510	595	680	765	850	935	1020	1105
0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Si le nouveau barème peut simplifier le calcul de l'indemnisation et le rendre plus accessible, pour arriver au résultat, plusieurs opérations sont nécessaires pour

déterminer **la valeur de vie restante** et **le taux**. Il me semble juste de diviser le nouveau barème en deux parties : partie inférieure et partie supérieure. Pour l'application du nouveau barème, les taux qui ont été évalués seront divisés par deux en raison d'une possibilité de résilience et l'existence d'une chance de pouvoir se reconstruire. Cette espérance de résilience est nulle lorsque le salarié est décédé.

Exemple d'évaluation des troubles psychologiques pour un travailleur

Ordre d'importance	Les troubles psychologiques	Taux Gravité en %	Taux Gravité en décimale	Indemnité
1	stress	3/7	3/7x10=4,3/10	A évaluer
2	Anxiété	4/7	4/7x10=5,7/10	20 à 40% (barème sécurité sociale)
3	Troubles obsessionnels compulsifs	6/7	6/7x10=8,6/10	20 à 40% (barème sécurité sociale)
4	Stress post traumatique	6/7	6/7x10=8,6/10	20 à 100% (barème sécurité sociale)
Nombre de troubles		% de gravité	gravité	Somme totale

Ordre d'importance	Les troubles psychologiques	Taux Gravité en %	Taux Gravité en décimale	Indemnité
1	stress	3/7	3/7x10=4,3/10	A évaluer
2	Anxiété	4/7	4/7x10=5,7/10	20 à 40% (barème sécurité sociale)
3	Troubles obsessionnels compulsifs	6/7	6/7x10=8,6/10	20 à 40% (barème sécurité sociale)
4	Stress post traumatique	6/7	6/7x10=8,6/10	20 à 100% (barème sécurité sociale)
Nombre de troubles		% de gravité	4,3+5,7+8,6+8,6 =27,2 / 40	Somme totale

L'indemnisation pour un salarié qui est atteint de troubles psychologiques est déterminée par la totale de la 4^{ème} colonne du tableau (Taux de gravité en décimale). Dans l'exemple ci-dessus on a : 27,2 / 40

$$\frac{27,2 \times 5}{2} / \frac{40 \times 5}{2} = \frac{68}{100}$$

On divise le résultat obtenu par deux : $68 / 2 = \mathbf{34\%}$. Le salarié a 20 ans, potentiellement il prendra sa retraite à 65 ans, le tableau du nouveau barème ne comporte pas la colonne correspondante ; On détermine à $65-20=\mathbf{45}$ ans ; la colonne qui est la plus proche est la colonne 4 : **<60 ans**. L'indemnité correspondante est : $525000 \times 0,34$ (col.4 x l. 5) = **178500€**

Méthode de calcul d'une indemnisation en fonction des taux d'incapacités.

Ordre d'importance	Somme totale des taux individuels ou généraux.	Valeur monétaire
1	1 à 10%	Années vie restante x totale du taux
2	11 à 20%	Années vie restante x totale du taux
3	21 à 30%	Années vie restante x totale du taux
4	31 à 40%	Années vie restante x totale du taux
5	41 à 50%	Années vie restante x totale du taux
6	51 à 60%	Années vie restante x totale du taux
7	61 à 70%	Années vie restante x totale du taux
8	71 à 80%	Années vie restante x totale du taux
9	81 à 90%	Années vie restante x totale du taux
10	91 à 100%	Années vie restante x totale du taux

Valeur de référence : smic annuel 17500€, une vie = 100% = 100 ans (article 1709 c. civil : louage des choses ; article 1838 c. civil : 99 ans pour la vie d'une entreprise)

Nouveau barème d'indemnisation en fonction de la vie et du taux

Barème applicable au salarié

Nbre d'années de vie restant

Parents victime/ salarié victime	Vict. 90 ans /10 (<20 ans): 175000€	Vict. 80 ans / 20 (<40 ans) 350000€	Vict. 70 ans /30 (<60 ans) 525000€	Vict. 60 ans /40 (<80 ans) 700000€	Vict. 50 ans/ 50 (<100) 875000€	Vict. 40 ans/ 60 1050000	Vict. 30 ans /70 1225000	Vict. 20 ans /80 1400000	Vict. 10 ans/ 90 1575000	nouveau né /100 %
1 à 10%	1750 17500	3500 35000	5250 52500	7000 70000	8750 87500	10500 105000	12250 122500	14000 140000	15750 157500	17500 175000
11 à 20%	19250 35000	38500 70000	57750 105000	77000 140000	96250 175000	115500 210000	134750 245000	154000 280000	173250 315000	192500 350000
21 à 30%	36750 52500	73500 105000	110250 157500	147000 210000	183750 262500	220500 315000	257250 367500	294000 420000	330750 472500	367500 525000
31 à 40%	54250 70000	108500 140000	162750 210000	217000 280000	271250 350000	325500 420000	379750 490000	434000 560000	488250 630000	542500 700000
41 à 50%	71750 87500	143500 175000	215250 262500	287000 350000	358750 437500	430500 525000	502250 612500	574000 700000	645750 787500	717500 875000
51 à 60%	87500 105000	178500 210000	267750 315000	357000 420000	446250 525000	535500 630000	624750 735000	714000 840000	803250 803250	892500 1050000
61 à 70%	106750 122500	213500 245000	320250 367500	427000 490000	533750 612500	640500 735000	747250 857500	854000 980000	960750 1102500	1067500 1225000
71 à 80%	124250 140000	248500 280000	372750 420000	497000 560000	621250 700000	745500 840000	869750 980000	994000 1120000	1118250 1260000	1242500 1400000
81 à 90%	141750 157500	283500 315000	425250 472500	567000 630000	708750 787500	850500 945000	992250 1102500	1134000 1260000	1275750 1417500	1417500 1575000
91 à 100%	159250 175000	318500 350000	477750 525000	637000 700000	796250 875000	955500 1050000	1114750 1225000	1274000 1400000	1433250 1575000	1592500 1750000

Taux IP

L'apport de ce travail donne une lecture plus facile des lésions subies et les indemnités qui sont attribuables. La prise en compte du SMIC⁶⁵³ annuel doit être systématique pour prendre en compte les déficits et les indemnités pour les décès. C'est sur ***l'identification*** des troubles, son ***évaluation*** et les ***taux affectés*** que la transparence prend son sens. Le but de la prévention est de préserver la santé et la sécurité au travail, mais son but fondamental est de ***préserver la vie***, c'est pour cette raison que mon barème est basé sur ce paramètre, car enlever la vie à quelqu'un ou lui enlever une partie de la vie c'est diminuer l'espoir, le rêve, un objectif. Maintenant, il faut mettre en œuvre la procédure d'indemnisation.

Section 3. — La mise en œuvre du nouveau barème d'indemnisation

La mise en œuvre de la réparation pour la souffrance morale est divisée en deux parties : ***les préjudices psychologiques*** temporaires et les ***préjudices psychologiques permanents*** d'un côté. Et de l'autre, il faut indemniser les proches qui sont souvent impliqués dans la vie de la victime. Il faut considérer que les éléments à évaluer sont identiques pour les deux moments (temporaire et permanent) et pour les préjudices des proches. Le cas qui est étudié est celui où le travailleur a subi une violence ou un événement non désiré qui a causé chez lui un ou plusieurs troubles psychologiques. L'objectif final qui est recherché est la réparation intégrale des préjudices par la victime, car l'indemnisation au plus juste des dommages corporels passe par *la réparation rien que la réparation*. Pour atteindre ***la réparation au plus juste***, plusieurs facteurs vont influencer ce processus : les IRP, l'employeur, les médecins, la sécurité sociale, les magistrats, les avocats, l'entourage de la victime. On croit souvent qu'il suffit d'être dans son droit pour que la loi vous soit favorable et applicable : l'employeur a tort il doit réparer. Cette vision naïve de la vie ne résiste pas à la subjectivité des individus ; En réalité, la réparation est un chemin semé d'embûches. Par exemple, le salarié qui est victime d'un harcèlement moral veut faire appel aux IRP mais on peut se trouver devant une situation où personne ne

⁶⁵³ Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance.

réagit, dans la conception naïve on pensera que tout sera mis en œuvre pour que le salarié puisse apporter la preuve de cette violence, le salarié se trouve souvent sans soutien pour des raisons diverses. Les conséquences de ces inactions portent préjudices à la victime, car les IRP peuvent apporter la preuve du harcèlement et agir pour faire cesser le délit, sans leur concours, une difficulté supplémentaire peut apparaître pour le salarié. Il peut arriver, lors de la visite de contrôle chez le médecin du travail, que celui-ci n'a pas constaté de troubles psychologiques chez lui ; de surcroît, lors de la demande à la sécurité sociale de la reconnaissance de la maladie, celle-ci ne reconnaît pas non plus les lésions comme d'origines professionnelles, vous vous trouvez alors dans un cercle de souffrances psychologiques. Les difficultés et l'absence de la reconnaissance provoquent chez la victime une souffrance supplémentaire en raison d'une création d'un nouvel obstacle induit qui n'était pas prévu. A ce stade, la plupart des salariés préfèrent abandonner la procédure de demandes en réparation. Dans la plupart des cas, il va y avoir un cumul de nuisances : l'avocat qui défend votre dossier ne connaît pas le domaine juridique qu'il doit défendre, le magistrat qui doit statuer sur le cas estime que la souffrance morale est une faiblesse et elle est personnelle : ***il n'est pas possible d'évaluer votre souffrance psychologique.*** Il s'en suit que les demandes en réparation ne peuvent pas atteindre l'objectif : la juste réparation. On comprend alors que toutes ces variables doivent être cadrés et maîtrisés par la victime ou le conseil qui est en charge du dossier pour atteindre la réparation qui est attendue. Par exemple, pour les problèmes avec les IRP, il faut que la victime recherche un soutien social auprès d'une des personnes qui est membre des IRP et qui est prêt à accompagner la victime pour obtenir la preuve du harcèlement. D'autres difficultés vont accompagner la victime durant le processus de la réparation (par exemple, la sécurité sociale). Mais, considérons que la situation est favorable à la victime et que, seule, l'évaluation des dommages et l'indemnisation des préjudices posent un problème. En reprenant le processus de la réparation des dommages, plusieurs prérequis sont nécessaires pour pouvoir évaluer et indemniser. Il faut être très rigoureux dans le calcul de l'indemnisation, toutes

les données doivent être mises à disposition pour pouvoir la déterminer avec précision.

Pour pouvoir réaliser l'évaluation de préjudices pour les troubles psychologiques, on va se baser sur plusieurs documents ou outils :

- a) Il faut utiliser le DSM IV ou V pour identifier les troubles psychologiques ;
- b) Il faut les échelles spécifiques d'évaluations des troubles psychologiques récemment identifiés ;
- c) Il faut les critères qui définissent le poste de préjudices psychologiques ;
- d) Il faut appliquer le taux, soit par l'opération d'une addition des troubles psychologiques et, en appliquant les barèmes de la sécurité sociale ou des barèmes de pensions civiles et militaires ou en appliquant un **nouveau barème d'indemnisations en fonction de la vie** établi dans la section précédente ;
- e) Il faut connaître l'âge de la victime, sa formation ou son métier, sa situation familiale ;
- f) Il faut savoir si la victime avait un antécédent de troubles psychologiques ;
- g) Il faut savoir si la victime est décédée ou non ;
- h) Lorsque cela est possible, il faut évaluer l'état et le comportement de la victime dans son milieu. Souvent l'habitude de la victime est perturbée par les déficits psychiques ; certaines victimes compensent en consommant des psychotropes (par exemple : l'alcool).

Pour illustrer la mise en œuvre du nouveau barème d'indemnisation, prenons deux cas d'études : 1) le cas où un jeune de 20 ans est décédé ; il faut évaluer les préjudices psychologiques des parents ; 2) le cas où un jeune de 20 ans est atteint d'un déficit psychologique. Il faut évaluer les préjudices du jeune et des parents.

1) premier cas d'étude : un jeune de 20 ans est décédé

a) Les pré-requis

Pré-requis	
1	Situation familiale et relationnelle, l'identité et état de santé de la victime ;
2	Situation professionnelle ou étude ;
3	Identification des troubles psychologiques : DSM IV ou V ;
4	Echelles d'évaluations des troubles diagnostiqués
5	Identification Poste de préjudices appliqués : PPT, PPP ou PPR ;
6	Evaluation et détermination de taux à appliquer ;
7	Choix du barème à appliquer : barème civ. et mil./ barème sécurité sociale / Nouveau barème d'indemnisation en fonction de la vie ;
8	Détermination des bénéficiaires de préjudices (parents, frères, sœur, collatéraux, ascendants, descendants, conjoints).
9	Calcul des indemnités

Situation : M. Oscar X, 20 ans travaille dans un organisme de la sécurité sociale en tant que technicien en informatique, il a un niveau bac+2 en informatique. Parallèlement, il poursuit sa formation pour être ingénieur en informatique. Il est harcelé par son employeur, à la suite des violences psychologiques, le jeune s'est suicidé. L'employeur ne reconnaît pas le suicide comme accident du travail, ni la sécurité sociale. Le médecin traitant avait diagnostiqué un **stress post-traumatique** et une dépression sévère lors d'une consultation. A la suite du décès de leur enfant, les parents ont connu des épisodes dépressifs sévères et de stress post traumatique, ils ne mangent plus ou peu et à l'approche du lieu où leur enfant a trouvé la mort, l'angoisse les envahit et ils évitent de passer par ce lieu. Cette situation a occasionné des troubles fonctionnels, les parents n'ont plus de relations sexuelles, ils ont des épisodes d'absences et les affaires de leur enfant sont stockées dans une ancienne chambre. Le médecin a évalué le stress post traumatique à 90% pour les deux parents et la dépression à 100%.

Un tableau récapitulatif des troubles est dressé par le médecin. Tableau récapitulatif des troubles des parents.

Ordre d'importance	Les troubles psychologiques	Gravité en %	Gravité en décimale	Indemnité
1	stress	Cortisol à 750 [275-685 nmol/L)	Au moins 7/10	
2	Anxiété	60	6/10	
3	Phobie	50	5/10	
4	dépression	100	10/10	
5	Troubles obsessionnels compulsifs	60	6/10	
6	Stress post traumatique	90	9/10	
Nombre de troubles		% de gravité	Gravité	Somme totale

L'identification des troubles et les évaluations sont réalisées par le médecin traitant. Le salarié ne peut plus bénéficier de l'indemnisation des dommages (il est décédé), ce sont les parents qui pourront être indemnisés. Dans ce cas, le poste de préjudice qui leur est applicable est le PPR (**préjudices psychologiques par ricochet**) ; La complexité du calcul des troubles rend difficile l'évaluation. Soit on applique un calcul d'une indemnisation *trouble par trouble*, soit on *globalise l'ensemble*. La dernière solution me semble être la meilleure, mais surtout en appliquant le principe selon lequel, il y a plus de 6 troubles ou 6 gênes, le taux à appliquer est de 100%. Il est facile, dans ce cas d'espèce, de calculer l'indemnisation. Il suffit de calculer **le temps de vie restant** pour avoir le résultat. En considérant qu'une vie vaut 100 ans (au lieu de 99, pour simplifier) et que les parents ont tous les deux 50 ans ; on a 100 (vie) – 20 (salarié décédé) = 80 ans. Les parents auraient pu, au maximum, profiter de la vie de leur enfant encore 80 ans ; mais les parents ne peuvent vivre encore que 50 ans puisqu'ils ont déjà 50 ans tous les deux. Dans ce cas d'espèce, il faut considérer que les préjudices des parents ne peuvent être pris en compte que pour 50 ans. On obtient alors : 50 ans de vie restant et un taux de 100%. En reportant ces valeurs sur le tableau du « nouveau barème de l'indemnisation en fonction de la vie », on obtient : 875 000€ / personne.

	10 % victime 90 ans : 175000€	20 victime 80 ans 350000€	30 victime 70 ans 525000	40 victime 60 ans 700000	50 victime 50 ans 875000
91 à 100%	159250 175000	318500 350000	477750 525000	637000 700000	796250 875000

2) deuxième cas d'étude : un jeune de 20 ans est atteint d'un déficit psychologique.

Pré-requis	
1	Situation familiale et relationnelle, l'identité et état de santé de la victime ;
2	Situation professionnelle ou étude ;
3	Identification des troubles psychologiques : DSM IV ou V ;
4	Echelles d'évaluations des troubles diagnostiqués
5	Identification Poste de préjudices appliqués : PPT, PPP ou PPR ;
6	Evaluation et détermination de taux à appliquer ;
7	Choix du barème à appliquer : barème civ. et mil./ barème sécurité sociale / Nouveau barème d'indemnisation en fonction de la vie ;
8	Détermination des bénéficiaires de préjudices (parents, frères, sœur, collatéraux, ascendants, descendants, conjoints).
9	Calcul des indemnités

Situation : M. Oscar X, 20 ans travaille dans un organisme de la sécurité social en tant que technicien en informatique, il a un niveau bac+2 en informatique. Parallèlement, il poursuit sa formation pour être ingénieur en informatique. Il est harcelé par son employeur, suite aux violences psychologiques, le médecin traitant a diagnostiqué un **stress post traumatique** et une dépression sévère lors d'une consultation. Le médecin du travail a prononcé l'inaptitude, puisqu'il ne pouvait plus retourner travailler dans l'organisme. Les parents ont connu des épisodes dépressifs sévères et de stress, car ils ont peur pour l'avenir, et notamment pour la situation financière de leur enfant. Ils ne mangent plus ou peu et à l'approche du lieu où leur enfant travaillait, cela génère le stress et la phobie ; ils évitent de passer par ce lieu. Cette situation a occasionné des troubles fonctionnels, les parents n'ont plus de relations sexuelles, ils ont des épisodes d'absences. La discussion lors des repas tourne autour des harcèlements. Le médecin a évalué le stress post traumatique à 90% et pour la dépression 80% pour Oscar. Pour les deux parents, la **dépression** est diagnostiquée à 50%, la **phobie** à 40%, les **troubles obsessionnels compulsifs** à 60%. Le tableau du pré-requis est complété et la liste des troubles est établie pour Oscar et les parents pour les DFT (déficit fonctionnel

temporaire : jusqu'à la consolidation) et DFP (déficit fonctionnel permanent : après consolidation).

Pré-requis pour le salarié DFT		
1	Situation familiale et relationnelle, l'identité et état de santé de la victime ;	M.Oscar X, célibataire , Déficit Fonctionnel Temporaire.
2	Situation professionnelle ou étude ;	Bac + 2 et formation ingénieur
3	Identification des troubles psychologiques : DSM IV ou V ;	ESPT, dépressif, perte d'appétit, phobie, toc, anxiété.
4	Echelles d'évaluations des troubles diagnostiqués	Echelles pour espt, dépression et stress (CUNGI 1997).
5	Identification Poste de préjudices appliqués : PPT, PPP ou PPR ;	Post de préjudices psychologiques temporaire.
6	durée	5,5 mois
7	Evaluation et détermination de taux à appliquer ;	Espt à 90% et dépression à 80%, stress à 750 nmol/L, anxiété 60%, phobie à 50%, TOC à 60%.
8	Choix du barème à appliquer : barème civ. et mil./ barème sécurité sociale / Nouveau barème d'indemnisation en fonction de la vie ;	Nouveau barème
9	Détermination des bénéficiaires de préjudices (parents, frères, sœur, collatéraux, ascendants, descendants, conjoints).	Salarié et parents (poste à part).
10	Calcul des indemnités	Voir tableau page suivante
Pré-requis pour le salarié DFP		
1	Situation familiale et relationnelle, l'identité et état de santé de la victime ;	Célibataire , Déficit Fonctionnel Permanent
2	Situation professionnelle ou étude ;	Chômeur , bac+ 2 et en formation ingénieur
3	Identification des troubles psychologiques : DSM IV ou V ;	Espt, dépressif, absence libido, anxiété
4	Echelles d'évaluations des troubles diagnostiqués	ESPT, dépressif, échelle de phobie (Cottraux 1993), toc (Yale Brown)
5	Identification Poste de préjudices appliqués : PPT, PPP ou PPR ;	Préjudices psychologiques permanent.
6	Durée	6 mois
7	Evaluation et détermination de taux à appliquer ;	Espt à 70% et dépression à 60%, stress à 700 nmol/L (50%), TOC à 60%, anxiété à 60%, phobie à 50%.
8	Choix du barème à appliquer : barème civ. et mil./ barème sécurité sociale / Nouveau barème d'indemnisation en fonction de la vie ;	Nouveau barème
9	Détermination des bénéficiaires de préjudices (parents, frères, sœur, collatéraux, ascendants, descendants, conjoints).	Salarié et Parents (poste à part)
10	Calcul des indemnités	Voir tableau page suivante

Les deux tableaux qui suivent sont des évaluations pour les troubles psychologiques et indemnitaires pour le salarié. Chaque tableau correspond aux troubles et indemnités qui correspondent aux deux périodes de déficits : périodes temporaires, et permanente séparées par le constat de la consolidation. La première opération est de déterminer le taux applicable (ligne du tableau

nouveau barème), ensuite il faut *déterminer la valeur de la vie restante* (colonne du tableau du nouveau barème).

Tableau des évaluations des troubles psychologiques et les indemnisations durant la période de **Déficits fonctionnels Temporaires**.

Ordre d'importance	Les troubles psychologiques en DFT	Gravité en %	Gravité en décimale	Indemnité
1	stress	Cortisol à 750 [275-685 nmol/L)	Au moins 7/10	
2	Anxiété	60	6/10	
3	Phobie	50	5/10	
4	dépression	100	10/10	
5	Troubles obsessionnels compulsifs	60	6/10	
6	Stress post traumatique	90	9/10	
Nombre de troubles		% de gravité	34/60	Somme totale

Tableau des évaluations des troubles psychologiques et les indemnisations durant la période de **Déficits fonctionnels Permanents**.

Ordre d'importance	Les troubles psychologiques en DFT	Gravité en %	Gravité en décimale	Indemnité
1	stress	Cortisol à 750 [275-685 nmol/L) / 50%	Au moins 5/10	
2	Anxiété	60%	6/10	
3	Phobie	50%	5/10	
4	dépression	60%	10/10	
5	Troubles obsessionnels compulsifs	60%	6/10	
6	Stress post traumatique (espt)	70%	9/10	
Nombre de troubles		% de gravité	41/60	Somme totale

DFT : L'évaluation a donné 34/60 soit :

$$\frac{34 \times 5}{3} / \frac{60 \times 5}{3} = 56,67 / 100$$

Le salarié a 20 ans, la retraite est définie à 65 ans : 65 - 20 = 45 ans. Pour 45 ans, la colonne correspondante est celle de **<60 ans** dont la valeur de base est 525 000€.

L'indemnisation est : 525000 x 0,5667 = **297 517,5€**.

DFP : L'évaluation a donné 41/60 soit :

$$\frac{41 \times 5}{3} / \frac{60 \times 5}{3} = 68,33 / 100$$

Le salarié a 21 ans le jour de la consolidation, la retraite est définie à 65 ans : 65 - 21 = 44 ans. Pour 44 ans, la colonne correspondante est celle de < 60 ans dont la valeur de base est 525 000€.

L'indemnisation est : 525000 x 0,6833 = **358732,5€**.

Les proches qui se sont engagés et qui ont souffert de la situation du salarié doivent pouvoir bénéficier d'une compensation des préjudices par ricochet. Souvent les parents sont démunis devant les violences et les évènements délétères qui peuvent être perpétrés dans l'entreprise. Ils ne sont que des spectateurs et témoins de la dégradation de l'état de santé de leur enfant. La souffrance psychologique des parents est d'autant plus violente que l'existence d'une relation entre les parents et enfant est forte. Il ne serait pas juste et équitable que cette souffrance ne soit pas compensée. Il appartient aux parents de démontrer leurs relations. Il faut retenir que ces indemnisations ne concernent que la sphère de la psychologie. Le type de poste de préjudices qui sera étudié est le déficit fonctionnel permanent par ricochet. Souvent l'état psychologique des parents, en période de déficit temporaire, est peu évalué. Toutefois, rien n'empêche de demander une réparation sur le poste de Préjudices Psychologiques Temporaire par Ricochet (PPTR) non traité ici, le résultat est

similaire, la différence se portera sur le jour de l'indemnisation qui commencera plus tôt.

Calcul des préjudices psychologiques des proches (indirects)

Pré-requis pour les parents DFP		
1	Situation familiale et relationnelle, l'identité et état de santé de la victime ;	Parents , Déficit Fonctionnel Permanent
2	Situation professionnelle ou étude ;	Secrétaire et ouvrier
3	Identification des troubles psychologiques : DSM IV ou V ;	TOC, phobie, dépression, troubles alimentaires.
4	Echelles d'évaluations des troubles diagnostiqués	Echelle de Yale Brown, échelle de Cottraux, échelle Hamilton.
5	Identification Poste de préjudices appliqués : PPT, PPP ou PPR ;	Préjudices Psychologiques Ricochet
6	Evaluation et détermination de taux à appliquer ;	
7	Choix du barème à appliquer : barème civil et mil./ barème sécurité sociale / Nouveau barème d'indemnisation en fonction de la vie ;	Nouveau barème
8	Détermination des bénéficiaires de préjudices (parents, frères, sœur, collatéraux, ascendants, descendants, conjoints).	Parents
9	Calcul des indemnités	

Tableau des évaluations des troubles psychologiques et les indemnisations durant la période de **Déficits fonctionnels Permanents par ricochet**.

Ordre d'importance	Les troubles psychologiques	Gravité en %	Gravité en décimale	Indemnité
1	stress	Cortisol à 700 [275-685 nmol/L)	Au moins 5/10	
2	Anxiété	60	6/10	
3	Phobie	30	3/10	
4	dépression	10	1/10	
5	Troubles obsessionnels compulsifs	60	6/10	
6	Stress post traumatique	40	4/10	
Nombre de troubles		% de gravité	25/60	Somme totale

L'évaluation des troubles psychologiques a donné 25/60 soit :

$$\frac{25 \times 5}{3} / \frac{60 \times 5}{3} = 41,67 / 100$$

Il faut maintenant établir **la valeur de la vie restante**, les parents ont 50 ans, le nombre de troubles ne dépasse pas 6 (pour obtenir le taux de 100%). Du fait qu'on est parent jusqu'au décès de l'enfant, l'enfant aurait pu travailler jusqu'à sa retraite (65 ans) ; donc $65 - 21 = 44$ ans. Entre 40 et 60 ans la valeur de base est 525000€ (colonne 4 du tableau du nouveau barème). L'indemnisation est : $525000 \times 0,4167 = \mathbf{218767,5€}$.

Si les indemnisations semblent être élevées, mais la vie n'a pas de prix, la fixation de la vie à 99 ou 100 ans est purement théorique. Aujourd'hui le nombre de la population centenaire augmente grâce à l'évolution de la technologie, de l'amélioration des soins et de l'hygiène de vie meilleure. L'intégration des règles d'exception telles que l'affectation du taux d'indemnisation à 100% lorsque le nombre de troubles psychologiques est supérieur à 6 ou la restriction des indemnisations sur la partie inférieure du tableau du nouveau barème lorsque le salarié est toujours vivant, permet d'appliquer une indemnisation au plus juste. Il est temps que la souffrance psychologique soit reconnue et indemnisée à sa juste valeur. Le principe de la réparation intégrale doit être consolidé et protégé. Cette fragilité est remise en cause régulièrement, l'exemple récent de l'article 266 de loi Macron (2015) qui plafonne les indemnités de licenciement selon la taille de l'entreprise, le Conseil Constitutionnel a censuré ce dispositif⁶⁵⁴.

Section 4. — La réparation intégrale des préjudices psychologiques

La réparation intégrale est une réparation qui doit rétablir la situation de la victime dans son état antérieur, c'est à dire avant la survenance de l'évènement qui a changé l'état de santé du salarié et de ses proches. Cette règle a été appliquée dans l'un des arrêts remarquables de la Cour suprême, celui de la 2^{ème} Chambre civile de la Cour de cassation du 28 octobre 1954⁶⁵⁵, qui a statué le litige en affirmant que « **le propre de la responsabilité civile est de rétablir aussi exactement que possible l'équilibre détruit par le dommage, et de replacer la victime dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte**

⁶⁵⁴ Décision n° 2015-715 DC du 5 août 2015.

⁶⁵⁵ Savatier, notes sous Civ. 2, 28 octobre 1954, JCP 1955, II, 8765.

dommageable ne s'était pas produit. ». Depuis, elle est devenue un principe constitutionnel. Lorsque la réparation concerne aussi le patrimoine, c'est-à-dire la perte du gain financier qu'habituellement le travailleur apportait, le responsable du dommage ou l'institution qui le substitue doit réparer dans sa totalité les préjudices. La Cour de la cassation a pour l'instant conservé le principe de la réparation intégrale, un arrêt récent de la chambre criminelle a confirmé l'application de ce principe ; la chambre criminelle de la Cour de cassation du 2 juin 2015 a rendu un arrêt⁶⁵⁶ sur une demande d'un préjudice corporel « *M. Khaled Z..., reconnu coupable d'homicides involontaires, déclaré tenu à réparation intégrale,* ». Dans le cas d'espèce, la partie civile a demandé qu'une expertise psychiatrique de M. Abdelkader et Mme Samia Y. soit réalisée pour établir « les préjudices d'affection » pour la mort de leur enfant survenu lors d'un accident. Si le droit demande à ce que les préjudices soient établis pour leur faire droit, est-il moral de demander si la mort d'un enfant affecte sérieusement les parents ? C'est une *faute morale* de la part de la partie civile qui accentue la souffrance des parents. Le principe de réparation intégrale est fragilisé par des différentes demandes de restriction de la part des personnes qui commettent des infractions d'exclure la réparation totale dans certains domaines. En réalité, en droit interne, la réparation intégrale souffre de quelques contradictions, notamment celle de ***l'intérêt général***. Sous cet argument (*l'intérêt général*) le législateur conserve le pouvoir d'exclure certains domaines du droit de la réparation intégrale. Notamment, en matière de la sécurité sociale, l'article L.451-1 du Code de la sécurité sociale dispose que « *aucune action en réparation des accidents et maladies mentionnés par le présent livre ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit.* » ; ces dispositions interdisent à la victime de réclamer d'autres demandes de préjudices, le seul droit qu'il peut demander est celui qui est prévu par les services de la sécurité sociale : soins en nature, indemnité journalière, etc. D'autres dispositions législatives interdisent une demande de la réparation intégrale, par exemple l'article 564 du Code de procédure civile prévoit que « *les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est*

⁶⁵⁶ Cassation criminelle n° 14-80.176 du 2 juin 2015

pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait. » ; en cas d'appel d'un jugement la victime ne pourra pas demander la réparation de préjudices psychologiques, si elle n'a pas fait la demande en première instance. On constate qu'il existe des limites à ce droit. On pourrait se demander si le droit communautaire ne pallierait pas ce problème. Il existe effectivement une directive qui évoque « le dommage corporel ou lésions corporelles » ; le point a) de l'article 9 de la directive 85/374/CEE du 25 juillet 1985 *relative au rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres en matière de responsabilité du fait des produits défectueux*, dispose que « Au sens de l'article 1er, le terme « **dommage** » désigne: a) le *dommage causé par la mort ou par des lésions corporelles*; ». Comme dans les premiers rapports qui ont été produits par les groupes d'experts désignés par les Gardes des Sceaux (Mrs Badinter et Perben), les dommages qui sont désignés dans les textes ne concernent essentiellement que les lésions physiques. Quant aux préjudices psychologiques il n'existe pas de terme « psy » dans une directive qui nous permettrait d'entrevoir que le Conseil des communautés européennes aurait pris en compte la souffrance psychologique dans les dispositions réglementaires. D'abord il y a quelques signes timides qui proviennent des institutions de l'Union Européenne qui tentent d'intégrer le droit aux dommages non économiques. Par exemple, dans le dernier alinéa de l'article 9 de la directive 85/374/CEE, le Conseil a inséré un texte qui peut exprimer la souffrance morale : « Le présent article ne porte pas préjudice aux dispositions nationales relatives **aux dommages immatériels**. ». Le terme **immatériel** peut avoir plusieurs significations. Dans le domaine du patrimoine immatériel, selon l'UNESCO, le patrimoine immatériel regroupe les actes de création et de représentation (les arts du spectacle, des événements festifs, les pratiques sociales, les savoirs et savoirs-faire traditionnels, les langues). Dans le domaine de la finance, cela représente des investissements dans le domaine de la recherche et l'achat ou le développement de logiciels. Enfin, dans le domaine du droit de la propriété intellectuelle, les marques, le nom de domaines, les brevets. On peut dire que la globalité des créations intellectuelles (arts, logiciels,

logos) rentre dans le domaine du patrimoine immatériel. L'usage et l'interprétation de l'expression du **dommage immatériel** pour désigner des lésions psychiques ne me paraissent pas adaptés. Ensuite, le professeur Wolfgang Wurmnest qui a fait une thèse sur *le droit de la responsabilité européenne* en 2002, on tire la conclusion que l'absence de texte sur la réparation intégrale au niveau du droit communautaire ne veut pas dire qu'il y a une absence de droit subjectif. Dans son livre « *Esquisse d'un droit de la responsabilité européenne* » Chez Mohr Siebeck, 2003 » M. Wurmnest⁶⁵⁷ estime que la Cour de justice européenne pratique le droit de la réparation intégrale. Enfin, l'arrêt Meister⁶⁵⁸ du TPICE (Tribunal de première instance des communautés européennes) du 28 octobre 2004 a condamné l'OHMI (employeur) a versé au salarié la somme de 5000€ pour avoir fait croire qu'il faisait l'objet d'une sanction disciplinaire. Pourtant, la **résolution (75) 7 du conseil de l'Europe du 14 mars 1975** a énoncé quelques principes (19 au total) sur le droit aux réparations des dommages corporels et moraux, notamment, celui de la réparation intégrale qui prévoit que « *la personne qui a subi un préjudice a droit à la réparation de celui-ci, en ce sens **qu'elle doit être replacée dans une situation aussi proche que possible de celle qui aurait été la sienne si le fait dommageable ne s'était pas produit.*** » (Premier principe). Par ailleurs, l'article 19 de la résolution n°75-7 stipule que « *le droit à réparation pour souffrances psychiques subies par un tiers à la suite du décès de la victime doit être limité aux personnes ayant eu des liens d'affection étroits avec la victime au moment du décès.* ». On voit que la timidité des créateurs de droits européens a déteint sur leur capacité à exprimer leur volonté. Si le Conseil de communautés européennes n'a pas fourni des dispositions de réparations pour des préjudices psychologiques (barème), les associations européennes se sont rassemblées pour créer « Le Guide Barème Européen d'évaluation médicale des atteintes à l'intégrité physique et psychique. ». Dans le préambule du barème européen (2003), la Confédération (CEREDOC⁶⁵⁹) estime que la réparation

⁶⁵⁷L'influence du droit européen sur la réparation du dommage, Stéphanie Francq, https://www.courdecassation.fr/venements_23/colloques_ formations_4/2005_2033/europeen_reparation_8066.html

⁶⁵⁸ TPICE, 28 oct. 2004, T-76/03, Meister vs OHMI.

⁶⁵⁹ <http://www.ceredoc.eu/?page=bareme>

intégrale est un principe « Dans le cadre de **la réparation intégrale**, en droit commun de la responsabilité civile, on distingue les préjudices à caractère économique et les préjudices non économiques. ». Le texte du préambule du barème de la CEREDOC n'a pas une valeur contraignante ; comme son nom le précise, il s'agit d'un guide. Par contre, le Conseil Constitutionnel a pris une décision majeure le 8 juin 2010 sur la réparation intégrale ; il est intéressant de s'attarder un petit instant sur les motivations du Conseil Constitutionnel dans cette décision. Il n'est plus nécessaire de rappeler l'origine de la loi sur la réparation des accidents du travail qui a pris naissance il y a plus d'un siècle (1898), elle a, par la suite, été abrogée par la loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 relative à la prévention et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Si la réparation des préjudices est facilitée grâce au principe de la responsabilité sans faute qui s'est traduite par une réparation forfaitaire des dommages, on ne peut que se féliciter de cette avancée majeure dans l'évolution sociale et sanitaire. Pourtant tous les dommages ne sont pas réparés, lorsqu'il y a des réparations pour des préjudices moraux, elles peuvent varier de d'un euro (affaire des paris truqués 22 juin 2015) à 1,88 million d'euros⁶⁶⁰. Si dans l'affaire des bébés échangés, la sanction est fondée sur le *manquement aux obligations de résultat*, les propos de l'une des mamans expriment une toute autre demande « *Tant qu'on ne me dira pas 'c'est eux les responsables', comment je fais moi, pour ne pas me sentir responsable. On nous a fait du mal et on ne punit pas les responsables.* »⁶⁶¹. La réparation est fondée sur un problème contractuel (les manquements aux obligations contractuelles) mais en réalité c'est un problème de souffrances (préjudice moral) qui est réparé. S'il est légitime de demander des réparations pour des préjudices moraux, il est immoral de réclamer (la *Française des jeux : paris truqués*) un euro pour un préjudice moral. De surcroît, la demande qui a été faite au nom de la personne morale n'a pas de sens. Comment une société souffre-t-elle moralement ? La création d'une **âme** pour une entreprise relève d'une fiction peu réaliste et hors de la raison. Dans la majorité des cas, la réparation pour la

⁶⁶⁰ Affaire des bébés échangés à Cannes en 1994, jugement rendu le 10 février 2015.

⁶⁶¹ Paroles cités sur Francetv info, francetvinfo.fr.

souffrance morale existe, mais elle est très peu appliquée par les magistrats et les sommes demandées ne sont pas suffisamment élevées. Lorsqu'il y a un accident du travail ou une maladie professionnelle, la réparation intégrale est soumise à une procédure stricte. Les dispositions de l'article L.451-1 du Code de la sécurité sociale interdit au salarié ou ses ayants droits de demander la réparation supplémentaire pour la même cause et lorsqu'il n'y a pas une volonté de l'employeur de nuire au salarié. La nuisance peut prendre plusieurs formes, elle peut être insidieuse ou brutale, pour ce dernier elle se traduit par des violences verbales, psychologiques ou physiques. Quand la nuisance est insidieuse elle peut être organisée ou non (pousser à quitter l'entreprise ou utiliser la technique de la meute⁶⁶²), sous une forme d'atteintes physiques ou psychiques, telles que des remarques vexatoires, des absences de primes pour le salarié alors que tous les autres salariés en ont bénéficié, etc. Dans la mesure où le salarié a la capacité de démontrer que l'employeur est fautif, une indemnisation complémentaire peut être attribuée (L.452-1 du Code de la sécurité sociale). Le paiement des indemnités complémentaires répond à une règle d'attribution qui est prévue par les dispositions de l'article L.452-2 du Code de la sécurité sociale. Avant de déterminer cette indemnité complémentaire, calculons la rente viagère (jusqu'au décès) ou le capital pour une IPP lors d'une survenance d'un accident du travail (R.434-1 à R.434-9 du Code de la sécurité sociale) pour appréhender ses complexités. Le taux qui a été fixé par le médecin conseil de la sécurité sociale n'est pas celui qui sera utilisé pour déterminer la rente ou le capital pour l'incapacité. Des méthodes de calculs spécifiques sont utilisées pour arriver jusqu'au paiement de la rente ou le capital. Nous verrons que ces calculs ne sont pas favorables au salarié puisqu'ils diminuent le taux qui est établi par le médecin conseil. Les extraits des deux tableaux ci-dessous (page suivante) montrent les valeurs qui sont appliquées en fonction des taux IPP.

COÛTS MOYENS (en euros)

Arrêté du 27 novembre 2014 fixant pour l'année 2015 les coûts moyens des catégories d'incapacité temporaire et d'incapacité

⁶⁶² La meute se compose de plusieurs individus, variant entre 4 et 9 personnes, souvent proches par leur vision du monde, par leurs valeurs, et compétences complémentaires. C'est donc une véritable cellule familiale, fortement centrée autour de la mobilisation de l'intelligence collective et collaborative comme principe de dominance, <http://blog.ific-coaching.com/2014/11/01/travailler-en-meute-savoir-faire-lintelligence-collective>.

permanente									
Catégories d'incapacité temporaire (IT)						Catégories d'incapacité permanente (IP)			
Sans arrêt de travail ou arrêts de travail de moins de 4 jours	Arrêts de travail de 4 jours à 15 jours	Arrêts de travail de 16 jours à 45 jours	Arrêts de travail de 46 jours à 90 jours	Arrêts de travail de 91 jours à 150 jours	Arrêts de travail de plus de 150 jours	IP de moins de 10 %	IP de 10 % à 19 %	IP de 20 % à 39 %	IP de 40 % et plus ou décès de la victime
268	544	1 837	5 067	9 739	35 254	2 063	52 046	102 248	480 527

Taux IPP	1%	2%	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%
Capital	410€	666€	974€	1538€	1948€	2409€	2922€	3486€	4101€

Pour calculer l'indemnité (en rente ou en capitale), il faut : **a)** déterminer le salaire à prendre en compte (12 derniers mois) ; **b)** déterminer le taux d'IPP (médecin conseil de la sécurité sociale); **c)** le taux IPP pour le calcul de la rente ou le capital ; **d)** un exemple de calcul du taux qui sera utilisé avec le salaire annuel.

a) **salaire annuel** : pris en compte comporte 2 tranches : **18154,62 - >36527,08** (la totalité est pris en compte ; 36527,08 ->146108,32€ (1/3 est pris en compte). Au-delà de 146108,32€ le montant n'est pas pris en compte.

b) **Taux IPP** légal déterminé par le médecin conseil comporte 3 tranches : **<10%** (somme en fonction du taux : 410,30€ - 4101,86€) ; **<50%** (salaire annuel à diviser par 2) ; **>50%** (salaire annuel à multiplier par 1,5).

c) Détermination du **taux IPP pour le calcul** de l'indemnité.

Le taux IPP pour le calcul s'obtient en faisant se basant sur la valeur de l'IPP légal. Si le taux IPP est de 80%, on scinde le taux en 2 parties : 50% et 30% ; on divise 50/2=25% et on multiplie 30x1,5=45%. Le taux IPP pour le calcul est : 25% + 45% = 70%.

d) **calcul de la rente.**

On multiplie le taux IPP obtenu (70%) par le salaire annuel. Pour le salaire annuel de 18154€, on a : $0,70 \times 18154\text{€} = 12707\text{€}$. Comme le taux IPP est supérieur à 50%, la rente est payée mensuellement. Ce calcul montre que le salarié a perdu 30% de son salaire : 18154€ ->12707€.

L'article L.452-2 du Code de la sécurité sociale autorise la récupération de la portion du salaire qui n'a pas été versée, soit la part de la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, soit la part du montant de ce salaire dans le cas d'incapacité totale. Mais encore ces dispositions ne couvrent pas les préjudices psychologiques, elles sont centrées sur les pertes de salaire. Par contre les dispositions de l'article L.452-3 du même Code améliorent les indemnisations possibles en ajoutant des postes de préjudices limitatifs : S. Endurée, P. Esthétique, P. Agrément, Perte de promotions. Là encore, les dispositions de cet article ne permettent pas à la victime de réclamer l'ensemble des préjudices. Enfin, les dispositions de l'article L.452-5 du même Code, donne la possibilité à la victime d'invoquer les règles du droit commun dans le cas où l'employeur ou l'un de ses préposés a commis une **faute intentionnelle**. Mais la décision⁶⁶³ du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010 supprime la limitation des préjudices qui est prévue dans les dispositions de l'article L.452-3 du Code de la sécurité sociale « La portée de la réserve énoncée au considérant 18 est d'interdire que la liste des chefs de préjudice prévue par l'article L.452-3 soit interprétée comme limitative et excluant le droit à réparation des préjudices non couverts par le livre IV du CSS. ». La souffrance morale n'est guère reconnue devant les tribunaux. Les affaires qui touchent ce domaine sont par définition complexes, elles réclament de nombreuses compétences ou de plusieurs corps de métiers pour arriver jusqu'à la réparation. Dans la nomenclature Dintilhac, les préjudices pour la souffrance morale sont éparpillés dans plusieurs types de postes de préjudices (Souffrance endurée, préjudices affections, DFP,..). Il faut qu'il y ait un seul type d'expression de préjudice psychologique c'est l'expression **les préjudices psychologiques** qui doit remplacer les autres formes de demandes (PPT, PPP, PPR). Les nominations telles que l'affection ou la Souffrance Endurée n'expriment pas de manière claire le lieu de la lésion. Par contre le terme psychologique est un mot qui est plus souvent utilisé par les justiciables, il situe la lésion au niveau du cerveau. Le décès d'un enfant avec lequel vous avez pris le temps d'apprendre à parler, à se déplacer, à s'exprimer avec politesse, etc. ne dure pas un an, la vie d'un enfant passe par les moments

⁶⁶³ Dc n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010

d'inquiétudes parce qu'il a des boutons, parce qu'il a la fièvre, parce que sa vie d'adolescent est en mutation. Ces moments qui sont passés pour éduquer ont un coût : financier pour les déplacements pour le déposer à l'école, pour ses activités extra scolaires, pour ses soins, pour l'habiller, pour construire sa personnalité, pour les moments de bonheur, pour l'espoir qu'il deviendra quelqu'un qui ressemble à votre image. Peut-on à ce titre, indemniser la mort d'un enfant ou un parent au prix d'un an de Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (1457€ x 12 = 17484€ / an) ? M. Gaston Vogel exprime ce même constat au Luxembourg⁶⁶⁴, en écrivant que « *tous les arrêts et jugements rendus en la matière démontrent que nos Cours et tribunaux ne font guère preuve d'une grande générosité.* ». Pour continuer à vivre, le salarié devra rechercher des moyens pour retrouver une stabilité face à ses troubles psychologiques ; des méthodes de relaxations et de gestion de stress permettent pour certaines personnes de retrouver une vie « normale », pour d'autres des prescriptions de traitements lourds sont nécessaires pour faire diminuer les conséquences des lésions. Le remède qui est le meilleur est d'être entouré de sa famille, de ses amis, des collègues qui comprennent votre situation. Toutes les activités qui permettent de s'épanouir sont à prescrire. Cette stratégie s'appelle le « **coping** ». Il est fort possible qu'une amélioration du nouveau barème d'indemnisation soit nécessaire pour ajuster à nos paramètres économiques, sociaux et culturels.

⁶⁶⁴ G. Vogel, encyclopédie judiciaire de droit luxembourgeois, page 329

Conclusion générale

L'objectif de la recherche était de faire un constat sur la situation (passée et présente) des salariés par rapport aux moyens qui sont fournis par le législateur (et les institutions qui peuvent agir dans le domaine de la souffrance morale) pour faire face aux souffrances psychologiques. Mais aussi de faire des propositions pour améliorer les conditions de travail des travailleurs pour atteindre le bien-être tant dans la vie personnelle et professionnelle que dans la vie privée.

Le droit de la réparation des dommages psychologiques est une matière qui demande de la rigueur et des connaissances dans plusieurs domaines de compétences. On retrouve deux termes qui reviennent régulièrement pour exprimer cette complexité : **la pluridisciplinarité** et **l'interdisciplinarité**. L'une des matières que j'ai intégrées est le processus de qualité (ISO), elle devrait apporter au droit une nouvelle façon d'appréhender la technique juridique. La qualité implique une démarche intellectuelle dont chaque conception logique peut être représentée par un schéma qu'on appelle **diagramme** ou **logigramme**. Un article de loi peut être représenté sous forme d'un tableau de vérité ; cette « **innovation** » doit apporter aux justiciables, aux juristes et toutes les personnes qui sont intéressées par la matière, la capacité de saisir l'essentiel d'un article de loi.

Par ailleurs, le découpage d'une procédure (démarche juridique) en plusieurs sous procédures (par exemple dans la prévention des risques) permet d'avoir une vue d'ensemble d'une bonne démarche (estimation, évaluation, ..) et donc de faire un diagnostic rapide dans le cas où il y aurait un problème d'application juridique. Par exemple, dans la prévention des risques professionnels (*prévention primaire, prévention secondaire, prévention tertiaire*), il est récurrent de constater que dans les entreprises la prévention tertiaire soit utilisée avant ou à la place de la prévention primaire. Lorsqu'on déploie le logigramme ou le diagramme représentant un texte juridique, les parties (justiciables, magistrat,

..) peuvent constater aisément si la loi a été appliquée conformément aux prescriptions du législateur. L'avantage dans la mise en place d'un logigramme est qu'il permet **une double vérification de l'application de la loi**. La première correspond à l'application de la loi par le juge (est-ce qu'il a bien appliqué la loi) et, la deuxième est celle qui peut être faite par le justiciable (est-ce que ma demande est conforme au texte).

Même si l'amélioration continue (un processus de qualité) n'a pas été développée dans les différentes sections, les schémas (personnage qui pousse la roue) montrent la présence de ce processus. **L'apport majeur** des standards internationaux dans la prévention des risques professionnels et dans les autres domaines du droit est probablement la *dimension visuelle* d'une procédure juridique ; il permet d'éviter des erreurs d'interprétation des lois. Cette « nouvelle façon » d'aborder le droit doit éclairer les lecteurs dans la manière dont le droit a été défini.

Le législateur et l'ensemble des partenaires sociaux ont élevé au rang de priorité nationale de santé publique la prévention du stress et des risques psychosociaux. Cette promotion n'est pas une bonne nouvelle pour les travailleurs, car elle montre qu'il y a un accroissement du taux de travailleurs atteints par le stress et les RPS. La difficulté n'est pas dans le constat de la souffrance morale des salariés dans les entreprises, le problème est tout autre. En réalité, il faut souvent batailler pour faire admettre que la souffrance morale est un élément mesurable et qu'il faut qu'elle soit réparée. A mon grand étonnement, tous les espoirs sont permis lorsqu'on constate que les juristes mettent tout en oeuvre pour défendre le droit des justiciables afin que les indemnisations soient à la hauteur de leurs souffrances. Même si, la subjectivité (la souffrance), dans la spécialité du droit, reste encore du domaine du développement, elle pourrait devenir un élément de réconfort pour les victimes de la violence lorsque la souffrance est reconnue par le tribunal. La recherche sur la souffrance morale au travail m'a permis d'approfondir mes connaissances dans le domaine de la psychologie, mais aussi dans le domaine du droit et de comprendre la place des

autres spécialités⁶⁶⁵. On pourrait, bien sûr, étendre la recherche aux causes et conséquences possibles des troubles psychologiques à l'addictologie (étude des addictions)⁶⁶⁶ mais cette extension risquait de porter le sujet de la thèse en dehors du cadre fixé.

L'indemnisation des réparations pour la souffrance psychologique reste une matière qu'il faut combler pour que la reconnaissance des troubles (par l'indemnisation) soit un moyen d'apaiser la souffrance. Elle doit aussi être renforcée pour que la double peine (financière et morale) du salarié soit diminuée. **L'anxiété** est un des maux qui connaît une reconnaissance croissante devant les Cours, pourtant elle représente un problème mineur dans la hiérarchie de la souffrance. Il existe en réalité une confusion entre l'anxiété et l'anxiété généralisée ou l'angoisse. Dans le domaine de la psychologie chaque mot est important, la confusion peut se faire rapidement entre **stress** et **stress post-traumatique** ou anxiété et anxiété généralisée. Il faut porter une attention particulière à ces définitions. La souffrance morale au travail est un trouble qui est engendré par le travail, par l'organisation ou par la relation du travail. On tente de l'éradiquer en mettant en place des ANI qui doivent être appliqués dans les entreprises et les établissements. Pour supprimer la souffrance des salariés, le législateur promeut le bien-être au travail et la qualité de vie au travail (QVT). Pour ce faire, le législateur tente d'agir sur le comportement des salariés en créant un environnement de travail sain. La QVT a l'avantage d'être une mesure transversale qui regroupe plusieurs thèmes⁶⁶⁷. La difficulté majeure dans la recherche de la souffrance morale est d'aborder les domaines techniques

⁶⁶⁵ Disciplines qui œuvrent la santé au travail : l'ergonomie, la psychiatrie, la psychologie, la biologie, la physiologie, l'ingénierie, le droit, les normes ISO, le cyndinique, la médecine, la nosologie, la philosophie, la victimologie, etc.

⁶⁶⁶ Olivier Sautel, « tout ce qui peut entraîner un syndrome de dépendance, à savoir, un produit ou un comportement et l'envie irrépressible d'utiliser, de faire ou de consommer (dimension impulsive) avec obligation de répétition (dimension compulsive) », *Réflexions sur les politiques publiques en matière de lutte contre les addictions: Analyse juridique au regard du droit pénal*, éd. A. Pédone, 2009, Page 25.

⁶⁶⁷ Les thèmes abordés par la QVT, accord national interprofessionnel de 2013 :

- les relations sociales et de travail ;
- le contenu et la qualité du travail ;
- l'environnement physique de travail ;
- la réalisation et le développement professionnel ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la mixité des emplois ;
- les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.

complexes avec leurs terminologies propres et de les présenter aux praticiens du droit.

Il ne faut pas non plus oublier les éléments importants dans le thème de la souffrance morale. Les objectifs essentiels sont de démontrer que la souffrance morale intéresse plusieurs domaines de compétence ; il faut alors sans cesse élargir ses connaissances pour pouvoir appréhender dans les meilleures conditions les troubles psychologiques. Le constat de la difficulté de l'accès au droit est un autre point important qu'il faut résoudre ; la compréhension des dispositions des lois est un obstacle qu'il faut absolument réduire. Le problème de l'accès au droit est une des raisons qui m'a amené à proposer une vue synthétique des dispositions des lois en forme de tableaux de vérité. La présentation des process du monde de l'ingénierie en droit permet d'aborder le droit par la méthode simplifiée. Par exemple, la simplification des dispositions juridiques de l'article L.1152-1 du code du travail en le transformant en un tableau de vérité permet de voir en un « coup d'œil » les conditions nécessaires pour que la loi soit applicable. De même, la représentation d'une obligation juridique (par exemple l'évaluation des risques) par un schéma simplifie la compréhension des tâches à accomplir, car on peut situer dans le temps et dans l'espace où on se situe.

Enfin, le schéma représentant les échelles d'évaluation montre qu'il existe des méthodes scientifiques pour évaluer la souffrance morale. On comprend alors que la maîtrise des processus psychologiques est une nécessité pour la compréhension du comportement du travailleur et la qualification juridique qu'on peut associer.

Ensuite, le travail le plus difficile à réaliser est probablement la proposition du nouveau barème d'indemnisation pour la souffrance morale qui a demandé une recherche approfondie sur l'existant. Par la suite, la démarche m'a amené à faire un diagnostic sur les indemnités qui ont été attribuées par la sécurité sociale et les décisions des tribunaux pour les troubles psychologiques.

L'observation des pratiques des organismes publics et des tribunaux a démontré que les indemnités sont très peu accordées aux salariés atteints de troubles psychologiques. La mise en place d'une méthode scientifique pour évaluer le taux

d'indemnisation, puis d'une méthode de calcul de l'indemnisation sont nécessaires pour que la proposition du **nouveau barème d'indemnisation** puisse être acceptée par l'ensemble des professionnels.

Annexes

Bibliographie

Livres, Manuels, Précis, Codes, Encyclopédie, Traité

Adam P. et Bilheran A., La prévention des risques psychosociaux au travail, Armand Colin, 2011.

Antheaume et R. Minot , Les maladies mentales dans l'armée française, éd. H. Delarue et Compagnie, 1909.

Antonmattei P-E et al. , Les risques psychosociaux, identifier, prévenir, traiter, col. Axe Droit éd. Lamy, 2010.

Aquelen Andréa , Souffrance morale au travail : Effets des risques psychosociaux sur la santé des agents : problème de santé publique à part entière. Conduite à tenir pour un médecin du travail , CG83, 2008 - 2009

Aubert Roche Louis R. , De la peste ou typhus d'Orient Librairie des sciences médicales, 1840.

Béjui-Hugues H. et Bessières-Roques I. , Précis d'évaluation du dommage corporel , 4ème éd. L'Argus, 2009.

Bergeret J. et al. , Psychologie pathologique théorique et clinique , 10ème éd. Masson , 2008.

Bouvard Martine et Cottraux Jean, Protocoles et échelles d'évaluation en psychiatrie et psychologie, édition Masson, 2010.

Branch Rhena, Willson Rob, Millêtre Béatrice , Exercices de thérapies comportementales et cognitives pour Les Nuls , éd. First , 2010.

Bruno AS, Geerkens E., Hatzfeld N., Omnès C., entre savoirs et pouvoirs (19e-20e siècles), La santé au travail, éd. Presses Universitaires de Rennes 2011.

Cash Adam, psychologue, psychologie pour les nuls , 2004.

Coeuret A. et Fortis E., Droit pénal du travail, 4ème éd. Litec 2008.

Corcos M. , L'homme selon le DSM, le nouvel ordre psychiatrique , éd. Albin Michel ,2011.

Cottin J-B, Le CHSCT, Col. Axe Droit éd. Lamy, 2010.

Crocq Louiset al , Traumatismes psychiques, prise en charge psychologique des victimes, 2e éd. Elsevier Masson , 2014.

Dejours C. , Travail, usure mentale , éd. Boyard 2008.

Domont A. , Santé sécurité au travail et fonctions publiques col. Médecine du travail , éd. Masson , 2000.

Dupeyroux JJ et Prétot X., Droit de la sécurité sociale , 12ème éd. Dalloz, 2008.

Dziegielewska Sophia F. DSM IV TR in Action 2ème edition Wiley,2010.

Gava M-J , Harcèlement moral, Comment s'en sortir ?, col. Développement personnel éd. Prat, 2005.

Godfryd M. , Les expertises médicales , col. Que sais-je Presses Universitaires de France, 1991.

Grebot E. , Le Stress , col. Idées reçues éd. Le Cavalier Bleu, 2009.

Guidicelli-Delage Geneviève, Droit pénal des affaires , 5ème éd. Dalloz, 2002.

Hardell Lennart, Carlberg Michael, So"derqvist Fredrik, Hansson Mild Kjell, L Hirigoyen Marie-France, Le harcèlement moral dans la vie professionnelle , édition Pocket, 2001.

Huskisson , Measurement of pain, volume 2 éd. Lancet, novembre 1974.

Kandel , Psychiatry, Psychoanalysis and the New Biology of Mind , American Psychiatric Press Inc, 2005.

Lambert-Faivre Y. , Droit du dommage corporel, Systèmes d'indemnisation, col. Précis, 4 ème éd. Dalloz, 2000.

Leca A., Viriot-Barrial D., Santé et discriminations, Les cahiers de droit de la santé du Sud-Est, éd. Les études hospitalières, 2010.

Lécuyer B-P et Brian Éric, L'argent, la vie, la mort : Les recherches sociales de

Lefebvre B., Poirot M., Stress et risques psychosociaux au travail , éd. Elsevier Masson, 2011.

Lerouge L. , Risques psychosociaux au travail , éd. L'Harmattan , 2011.

Lerouge L., Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail, Octares, ,2014.

Lôo P. et Lôo H. , le stress permanent , éd. Masson, 1995. Page 1093-1156

Mestre J., Pancrazi M-E , Droit Commercial , éd. Lgdj , 2003. P. 31-60

Milhomme Daniel La cardiomyopathie de Tako-tsubo : connaissez-vous le syndrome du coeur brisé ? Pratique Clinique , Mars 2011

Mondielli E., L'essentiel de la Bioéthique et du Droit de la biomédecine, éd. Gualino , 2008.

Montaigne Essai, Livre 2 , 1595.

Olivier R., La désignation des délégués syndicaux, aspects contentieux éd. Litec, 2007.

Paput Renaud , L'hôpital, un excellent milieu d'étude du stress HOSPIMEDIA, 15 Juin 2004

Peretti-Watel P. et Moatti JP, Principe de prévention : La culture de la santé et ses dérives éd. Le Seuil, 2009.

Petit F. , Droit de la protection sociale éd. Gualino 2009.

Poirier J., Ribadeau Dumas JL Histologie 3ème éd. Masson, 1998.

Pradier P-C , Histoire et préhistoire du risque moral département SAMM.

Schweich Thomas A. , The Common Law , éd. Barnes and Noble, 2004.

Stambouli M., L'économie du travail, Des théories aux politiques, éd., Nathan, 2000.

Théry Laurence, Le travail intenable, Résister collectivement à l'intensification du travail , éd. La découverte, 2006.

Tyrode Y., Bourdet S., Bouriche D. Psychiatrie légale col. La pratique du terrain éd. Ellipses, 1999.

Valette F. Arrêts de travail en traumatologie, barème indicatif éd. Gereso, 2008.

Villermé Louis René, Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, col. 1018, 1840.

Vogel G., Encyclopédie judiciaire de droit luxembourgeois , 2010.

Welytok JG, Sarbanes-Oxley for Dummies, éd. Wiley, 2006.

Thèse

A-M Laflamme, La protection de la santé mentale au travail, Laval, Québec.

Center for Disease Control and Prevention, Stress At Work, DHHS (NIOSH) Publication Number 99-101. (cdc.gov).

Maria Melchior, Centre de recherche en épidémiologie et de santé de la population, Inserm 1018.

Cathy Paola Wiss, Le harcèlement psychologique / moral au travail : comparaison France Québec, Master, Université du Montréal, décembre 2006.

Sébastien Saliques, Etude de la longueur des télomères et du transcriptome leucocytaire chez des patients en phase aigüe de l'infarctus du myocarde, Université de Bourgogne, 9 décembre 2011.

Julien Vincent, « Les sciences morales » : de la gloire à l'oubli ?, La revue pour l'histoire du CNRS.

Ruth Wiertz, « Psychiatres et Burn-out », Thèse sur l'épuisement professionnel, Médecine, Lille, 2012.

Rapports, Journaux officiels, Articles et Divers.

P. Adam , La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français, Droit ouvrier, juin 2008.

P. Adam, Harcèlement et violence au travail : une histoire de mots (maux), Blog Dalloz, 1er juin 2010.

P. Adam, Harcèlement moral (managérial), dénonciation d'actes répréhensibles par le salarié et réaction patronale, Droit ouvrier, janvier 2008, P. 1.

BAUDIER François (Docteur) , Travaux préparatoires à l'élaboration du Plan Violence et Santé en application de la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004, 2005

Béjuie-Hugues H. , Du pretium doloris aux souffrances endurées , 2007
Annual report 2012, European Court of Human Rights, 2013.

Blasco Maria , Liffe length, première entreprise de biotechnologie qui mesure les télomères, Syndicat de la magistrature, 2010.

Briffault Xavier, Morvan Yannick, Guilbert Philippe, Beck François, Évaluation de la dépression dans une enquête en population générale n° 35 - 36 La santé mentale en France, surveillance et enjeux, 23 septembre 2008.

Calinon Thomas, Le suicide, bout du calvaire pour un médecin du travail, Libération, 4 octobre 2010.

Chapuis Michel, Suicides et travail, Quelles ressources juridiques mobiliser ? UGIC-CGT, Novembre 2009.

Chautard Georges (Docteur), GRIMAUD Isabelle (Docteur), REGNAULT Alain (Docteur), Quels risques psychosociaux dans les SSII d'Ile-de-France?

Chevalier Fabienne La naissance du l'essor des politiques d'hygiène, (1788-1855).

Copé Jean-François et Méhaignerie Pierre, Commission de réflexion sur la souffrance au travail , 2009.

Cungi Charly (Docteur) , Journées d'études du Groupement des Infirmier(e)s du Travail, Savoir gérer son stress , GIT, Juin 2009.

C. Dellacherie, La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail, Conseil Economique, Social et Environnemental, 2010.

Di Martino Vittorio, Hoel Helge et Cooper Cary L., Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail , 2003.

Dossier d'information inspection du travail, novembre 2013.

Enquête de la Caisse Autonome de Retraite des Médecins de France entre 1998 et 2003.

Dussich John P.J., « Une nouvelle branche de la science Bio-Psychosocial, la victimologie - Victimology – Past-Present and Future », Visiting Experts Papers, Ressource material serial N°81, 2010.

Enseignants, hospitalo-universitaires de Médecine du Travail d'Ile-de-France et par l'Inspection Médicale du Travail d'Ile de France Législation et réglementation en santé au travail, 2006.

Etienne Jean, La dépression clinique serait liée à une anomalie du cerveau, Futura-Sciences , 2007.

Facq Joris (Docteur) , Etude prospective de l'influence du stress professionnel sur la santé perçue dans le cadre de l'enquête Géricots , 13 décembre 2008.

Fiche pratique, Flux tendu, ANACT, 2007.

Gazette du palais, Accidents du travail, 13 juillet 2006 n° 194, P. 43.

Genetic Information and the Workplace, Department of Labor (Ministère du travail), 1998.

Grossin William, L'influence, à long terme, des séquences de travail répétitives sur la personnalité des ouvriers, Travail et Emploi, N°5, Juillet 1980.

HUREAU Jacques, Harmonisation de la réparation des préjudices corporels dans l'Union européenne. Application au contentieux de la responsabilité médicale., Académie Nationale de Médecine, 4 avril 2006.

Jennifer Bué, Thomas Coutrot et Nicole Guignon, l'évolution des conditions de travail, Dares. 2008.

Guignon Nicole, Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? Regard sur la parité DARES, 2008.

GUILLEMY Nathalie , Stress et harcèlement moral, aperçu réglementaire et jurisprudence Informations Juridiques INRS , Août 2008.

La cartographie complète du génome humain a été établie en 2003 par le consortium international (composé de scientifiques d'Allemagne, de Chine, des Etats-Unis, de France, du Japon et du Royaume-Uni.

La charge mentale au travail : des enjeux complexes pour les salariés, édition économie et statistique, n°339-340, conditions de travail, DARES, 2000.

La commission des comptes de la sécurité sociale à 30 ans, Juin 2009.

Lecoeur C. , Le coût économique de la faute inexcusable donnée comparées des indemnisations, 14 mai 2009. Justice.fr

Le coût du stress professionnel en France en 2007, INRS et école des Arts et Métiers Paristech.

Les CHS des années 50 et 60 vus par les inspecteurs du travail, Cahier du Chatefp n° 5, mai 2001.

Levy Geneviève, Avis, présenté au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de LOI visant à améliorer l'indemnisation des victimes de dommages corporels à la suite d'un accident de la circulation, 9 février 2010.

Lloyd Morgan, Long-term use of cellular phones and brain tumours: increased risk associated with use for >10 years Occenvmed, 2007.

Loriol Marc, La construction sociale de la fatigue au travail : l'exemple du burn out des infirmières n° 94 Travail et Emploi , 2003.

Loty Laurent, Pour l'indisciplinarité Science et Société, 2004.

Marquès Edoardo, Fonction publique, Quel régime indemnitaire pour les titulaires d'une décharge syndicale ? N° 551 OPTIONS, Novembre 2009.

Marie-France Marin et Robert Paul Juster, Génétique et le stress : y a-t-il un lien ?, Mammouth Magazine, n°9, janvier 2011.

M. Yves Struillou, Pénibilité et retraite, 2003.

Nasse Philippe et Légeron Patrick Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail , 2008.

Philippe Askenazy, Les désordres du travail, 2004.

NF EN 292-1 : Sécurité des machines, notions fondamentales, principes généraux de conception : Partie 1, terminologie de base, méthodologie.

NF EN 292-2 : Sécurité des machines, notions fondamentales, principes généraux de conception : Partie 2, Principes et spécifications techniques

NF EN 1050 : Sécurité des machines, les principes pour l'appréciation de risque.

Nathalie Queruel, Loïc Lerouge : le juriste de la santé mentale au travail, Santé et travail, n° 82, Avril 2013.

Paquelle Linda Qualités psychométriques de la version francophone québécoise du général health questionnaire-28 à la suite des inondations de juillet 1996 au Saguenay, Master, Université du Québec, 2003.

Paoli Pascal, First European survey on the work environment 1991-1992 European Foundation for the improvement of Living and Working conditions , 1992.

Pauwels M-C. L'évolution de l'affirmative action aux États-Unis sous la présidence de George W. Bush n° 1 Revue LISA, 2010.

Petit Franck, Le suicide au travail : de la faute intentionnelle du salarié à la faute inexcusable de l'employeur, Les Petites Affiches, 3 juillet 2009, n° 132, p. 4-9.

Petit Franck, La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ?", Droit social 2011, p. 262.

Ramazzini Bernardino , Les maladies des artisans , 1700.

Raso Graziella Note, sur la négociation de la transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail UGICT-CGT, Juillet 2008.

Rapport fait à l'Académie des sciences morales et politiques, de l'Institut, sur l'état physique et moral des Ouvriers, 1838.

Rapport « Des modalités d'indemnisation de la victime plus justes et plus transparentes», Claude Lienhard, juin 2003.

Rapport DARES, Les conditions de travail, n° 049, juillet 2014.

Rapport Comment maîtriser les problèmes psychosociaux et réduire le stress d'origine professionnel, avant-propos, p. 5, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2003.

Rapport de Michel Gollac (remis le 11 avril 2011 au ministre du travail, Xavier Bertrand) liste les facteurs RPS qui sont mis en évidence, 2011.

Rapport final sur les conséquences (AZF) à un an dans la population des travailleurs et des sauveteurs de l'agglomération toulousaine, INVS, 2007.

Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, Avril 2011.

Recommandation du Comité des ministres au Conseil de l'Europe relative à l'utilisation des analyses des ADN pour le système de justice pénale, Recommandation N° R (92) 3, 1992, <https://wcd.coe.int>.

Riedmann Arnold, Technical Report: Methodology, Questionnaire Development and Fieldwork, European Survey on New and Emerging Risks – Psychosocial Risks TNS infratest, 2009.

Syndicat européen, Stress, Rapport sur le stress, 2006 et 2007.

XIIème colloque international du Centre de Droit de la Santé sur les Catastrophes sanitaires, novembre 2012.

Esemed, la première étude épidémiologique permettant de mesurer en France la prévalence des troubles anxieux et dépressifs l'usage de substances et l'utilisation des soins, ESEMED, 2003.

28 April International Commemoration Day (ICD) for Dead and Injured Workers Global-Unions, 2008.

Décision n° 2011–640 DC du 04 août 2011, Loi modifiant certaines dispositions de la loi n° 2009–879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, 2011.

Anatomie du stress Le journal du CNRS, CNRS, 2012.

Harcèlement moral (managérial) dénonciation d'actes répréhensibles par le salarié et réaction patronale, Droit ouvrier, janvier 2008

Annales d'hygiène publique et de médecine légale, 1829.

Société de médecine publique et d'hygiène professionnelle, 1877.

Manuel de classification des conséquences des maladies, International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps, 1980.

Soins palliatifs : questions pour la psychanalyse « angoisse, culpabilité, souffrances, régressions, éd. L'Harmattan, 2002.

Lexique des termes juridiques 16ème éd. Dalloz 2007.

Dictionnaire médical 6è éd. Éditions Masson 2009.

Le stress au travail, éd. Presses Universitaires d'Aix Marseille, 2013.

La prévention des risques professionnels : La pénibilité au travail cahier 2, Liaisons sociales, 28 oct. 2011.

Les accidents du travail : Les maladies professionnelles cahier 2, Liaisons sociales, 29 juillet 2011.

La discrimination, l'égalité professionnelle : Harcèlement moral et sexuel Liaisons sociales cahier 2, 30 septembre 2011.

Discriminations, libertés individuelles et harcèlements Liaisons sociales Supplément, Juillet 2002.

Le stress au travail : un débat à l'Union Européenne, 08 Novembre 2011

Référentiel indicatif d'indemnisation par l'Oniam, ONIAM, 1 septembre 2011

Guidelines for Preventing Workplace Violence for Health Care & Social Service Workers, OSHA, 2004

La réparation du dommage Mission de recherche Droit & Justice - Ministère de la Justice, 2006.

Quand « malaise social » rime avec « souffrance psychique » Millénaire 3 Le centre ressources prospectives du Grand Lyon, 2009.

What is sexual harassment? Equal Employment Opportunity Commission 2009.

Convention No. 155 and Recommendation No. 164, International Labour Conference 98th Session, General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981, 2009.

Implementation of the ETUC1/BUSINESSEUROPE-UEAPME/CEEP Framework agreement on Harassment and Violence at work, ETUC, 2009.

Notice of Alleged Safety or Health Hazards U. S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, 2014.

Barème de capitalisation 2011, Barème hommes et femmes 2011(taux 2,35 % – tables mortalité 2008) n° 125 Gazette du Palais 5 mai 2011

Observations du syndicat de la magistrature sur le rapport Catala 7 avril 2009

Les facteurs psychosociaux au travail, Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003, Première synthèses n° 22.1 DARES Mai 2008

Agir sur le stress et les risques psychosociaux : réguler les tensions, définir des indicateurs, position des partenaires sociaux col. Travail et changement, n°318 éd. ANACT Mars 2008.

Souffrance psychologique et travail, identification des risques psychosociaux, Fiches pratiques SANTE & TRAVAIL CDG13 Novembre 2007.

Référentiel indicatif régional de l'indemnisation du préjudice corporel novembre 2011

Rapport final sur les conséquences à un an dans la population des travailleurs et des sauveteurs de l'agglomération toulousaine

Guide Pratique : Prévenir le stress au travail édition Medef.

Texte Révisé (version 2000) du texte DSM IV initial qui date de 1997.

Classification Internationale des Maladie version 10 est publiée par l'Organisation Mondiale de la Santé (site OMS).

La revue du praticien, médecine générale n°873.

L'évolution de la souffrance au travail est à rechercher dans l'évolution de l'organisation du travail » RDT 2010.

Sillam F., Cervantès² M.-H., Mevel¹ M., Doulat¹ T., Garras¹ L., Malfait³ P., Valenty¹ M. Les maladies à caractère professionnel en région Provence-Alpes-Côte d'Azur Résultats des Quinzaines 2008 et 2009, Santé travail , 2011.

Traité de Rome en 1957.

Trilhe Pierrette (docteur), Dépister le stress en entreprise, Préventica , 2008.

Trontin C., Lassagne M., Boini S., Rinal S. Le coût du stress professionnel en France en 2007 INRS, 2010.

Villermé Louis René, Annales « hygiène publique et de médecine légale », Des épidémies, sous les rapports de l'hygiène publique, de la statistique médicale et de l'économie politique, 1833. Page 313.

Louis-René Villermé sur la mortalité différentielle selon le revenu (1822-1830), n° 149 Math. & Sci. hum., 2000.

VALETTE Jean-Claude L'ation de prévention des risques professionnels (psychosociaux) pour la santé physique et mentale au travail, Santé social, 2004.

Vézina Michel Santé, mentale et travail : un enjeu de santé publique n°25 - 26 BEH – INVS, 2009.

La prévention du stress, Convention Collective n° 72 du 30 Mars 1999 Conseil National du Travail (Belgique).

La neurobiologie du stress : comment le cerveau détecte et répond au stress; pourquoi le stress est mauvais pour le cerveau The European Dana Alliance for the Brain.

Réparation du préjudice dans les psychotraumatismes, Victimologie Institut de victimologie.

Sites Internet

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada :

<https://www.tbs-sct.gc.ca>

ANACT: <http://www.anact.fr>

Carsat Sud Est : <https://www.carsat-sudest.fr>

Conseil constitutionnel : <http://www.conseil-constitutionnel.fr>

Cornell University Law School: <https://www.law.cornell.edu/>

Cour de cassation : <https://www.courdecassation.fr>

Dalloz.fr: <http://buproxy.univ-avignon.fr:2063/>

Département psychologie du travail du Cnam : <http://psychologie-travail.cnam.fr>

Eurogip: <http://www.eurogip.fr>

Expertise en médecine générale : <http://www.voixmedicales.fr>

INRS : <http://www.inrs.fr>

Institut de l'information scientifique et technique :

http://documents.irevues.inist.fr/bitstream/handle/2042/53103/LCL2006_1-2_78.pdf?sequence=1

Institut National de la Consommation : <http://www.conso.net>

La Confédération Européenne d'Experts en Evaluation et en Réparation du
Dommage Corporel : <http://www.ceredoc.eu>

Lamyline.fr : <http://buproxy.univ-avignon.fr:2088/Content/Search.aspx>

Lexisnexis : <http://www.lexisnexis.fr>

Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du Dialogue
sociale : <http://www.travail-emploi.gouv.fr>

Organisation Internationale du Travail : <http://www.ilo.org>

Organisation Mondiale de la Santé : <http://apps.who.int>

Persee: <http://www.persee.fr>

Réseau ANACT ARACT: <http://www.qualitedevieautravail.org>

Service Ecoles Médias : <http://icp.ge.ch>

Site de la diffusion du droit : <http://www.legifrance.gouv.fr>

Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale : <http://extranet.ucanss.fr>

Union Européenne: <http://europa.eu>

United Nations Conference on Trade and Development: <http://unctad.org>

Université du Québec à Chicoutimi :

http://classiques.uqac.ca/classiques/villerme_louis_rene/tableau_etat_physique_e_moral/tableau_etat_physique.html

Université Paris-Descartes : <http://www.biusante.parisdescartes.fr>

Annexe 1 : Enquête réalisée sur les RPS

Questionnaires sur les Troubles psychologiques

Kay PHONGSAVANH / doctorant en droit / Ph.d in law

Kay.phongsavanh@yahoo.fr

Feel free to transfer this document to workers you know.

N'hésitez pas à transmettre ce document à tous les travailleurs que vous connaissez.

La plupart d'entre nous se pose souvent la question pourquoi les autres souffrent et pas moi et d'autres se posent la question, pourquoi je souffre et pas les autres. Peut être que nous souffrons tous ?

Dans le cadre de mes recherches sur la *souffrance morale au travail*, je désirerai rassembler quelques informations sur la situation des travailleurs. Mon objectif est de rassembler les données avant Mars 2015. Les données qui arriveront après cette date pourront être traitées dans un autre projet.

Some of us may ask why the others feel so much pain and not me. We can find the reverse situation. Maybe we are all suffering?

As part of my research on mental distress at work, I wish to gather some information on the situation of workers.

Vous êtes / You are :

Un homme (male) Une femme (female)

Âge : Moins de 18 ans / Less than 18

18 ans à 25 ans

26 ans à 35 ans

36 ans à 45 ans

46 ans à 55 ans

56 ans à 65 ans

Supérieur à 65 ans / Older than 65

Vous vivez / You live in :

Code pays / Country code : ____ (Fr : pour la France; Uk : United Kingdom (par exemple))

Département ou région ou état : Department or region or State :	
Vous travaillez dans un établissement : You work for :	public (public institution) semi public (company in contract with government or public institution) privé (private company)

1) Série 1

a) En français

Questions	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Résultat Colonne réservée
1 – Pensez-vous qu'il existe une méthode pour mesurer la souffrance psychologique (inclus le stress, la dépression, l'anxiété, etc.)					
2 – Connaissez-vous des personnes de votre entourage qui soient atteintes par les risques psychosociaux : RPS (stress, anxiété, dépression, troubles psychologiques au travail)	1 à 2 personnes	3 à 4 personnes	5 à 6 personnes	Supérieur à 6 pers.	
3 – Pensez-vous que la souffrance morale Est indemnisée					
4 – La loi existante est-elle adaptée pour indemniser les travailleurs atteints des RPS					
5 – Pensez-vous que les RPS ne vous atteindront jamais					

b) In English

Questions	Strongly disagree	<u>disagree</u>	agree	Strongly agree	Result
1 – Do you think there is a method to measure psychological distress (Inclus le stress, la dépression, l'anxiété, etc.)					
2 – Do you know people around you who are affected by psychosocial risks : PSR (stress, anxiety, depressiveness, mental disorder at work)	1 to 2 persons	3 to 4 persons	5 to 6 persons	Higer than 6 pers.	
3 – Do you think the mental disorder is compensated					
4 – Do the existing laws and regulation fit the needs of compensations for PSR					
5 – Do you think PSR will never affect you					

Travailleur : est considéré comme travailleur, toute personne qui fournit un effort (physique ou intellectuel) pour une collectivité ou pour un objectif défini. Il n'est pas nécessaire que le travail soit rémunéré pour être qualifié de travailleur.

Série 2

a) en français

Questions	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord	Résultat Colonne réservée
1 - Mon travail nécessite que j'apprenne de nouvelles choses					
2 - Mon travail nécessite un niveau élevé de qualifications					
3 - Dans mon travail je dois faire preuve de créativité					
4 - Mon travail consiste à faire toujours les mêmes choses					
5 - J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail					
6 - Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome					
7 - Au travail, j'ai la possibilité de faire plusieurs choses différentes					
8 - J'ai la possibilité d'influencer sur la façon dont les choses se passent à mon travail					
9 - Au travail, j'ai la possibilité de développer mes compétences professionnelles					
10 - Mon travail exige d'aller très vite					
11 - Mon travail exige de travailler très fort mentalement					
12 - On ne me demande pas de faire une quantité excessive de travail					
13 - J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail					
14 - Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres					
15 - Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes					
16 - Ma tâche est souvent interrompue avant que je l'aie terminée, je dois alors y revenir plus tard					
17 - Mon travail est très souvent mouvementé					
18 - Je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé les leurs					
19 - Mon chef se soucie du bien-être des travailleurs qui sont sous sa supervision					
20 - Mon chef est à l'écoute de ce que je dis					
21 - Mon chef a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi					
22 - Mon chef facilite la réalisation du travail					
23 - Mon chef réussit à faire travailler les gens ensemble					
24 - Les gens avec qui je travaille sont qualifiés pour les tâches qu'ils accomplissent					
25 - Les gens avec qui je travaille s'intéressent personnellement à moi					
26 - Les gens avec qui je travaille ont des attitudes hostiles ou conflictuelles envers moi					
27 - Les gens avec qui je travaille sont amicaux					
28 - Les gens avec qui je travaille s'encouragent mutuellement à travailler ensemble					
29 - Les gens avec qui je travaille facilitent la réalisation du travail					

b) In English

Questions	Strongly <u>disagree</u>	<u>disagree</u>	agree	Strongly agree	
1 – My job requires that I learn new things					
2 – My job involves a lot of repetitive work					
3 - My job requires me to be creative					
4 - My job allows me to make a lot of decisions on my own					
5 - My job requires a high level of skill					
6 - On my job, I am given a lot of freedom to decide how I do my work					
7 - I get to do a variety of things on my job					
8 - I have a lot to say about what happens on my job					
9 - I have an opportunity to develop my own special abilities					
10 - My job requires working very fast					
11 - My job requires working very hard					
12 - My job requires lots of physical effort					
13 - I am not asked to do an excessive amount of work					
14 - I have enough time to get the job done I have enough time to get the job done					
15 - I am free from conflicting demands others make					
16 - My job security is good					
17 - People I work with are competent in doing their jobs					
18 - People I work with take a personal interest in me					
19 People I work with are friendly					
20 - People I work with are helpful in getting the job done					
21 - My supervisor is concerned about the welfare of those under him					
22 - My supervisor pays attention to what you are saying					
23 - My supervisor is helpful in getting the job done					
24 - My supervisor is successful in getting people to work together					
25 – My co-workers take a personal interest in me					
26 – My co-workers have hostile or confrontational attitude towards me					
27 – My co-workers are friendly					
28 – My co-workers encourage each other to work together					
29 – My co-workers facilitate the achievement of work					

Annexe 3 : Echelle d'Hamilton

ECHELLE D'HAMILTON D'EVALUATION DE L'ANXIETE

1. Humeur anxieuse Cet item couvre la condition émotionnelle d'incertitude devant le futur, allant de l'inquiétude, l'irritabilité, ainsi que de l'appréhension à un effroi irrésistible.
0 – Le/la patient(e) ne se sent ni plus ni moins sûr(e) de lui/d'elle et n'est ni plus ni moins irritable que d'habitude.
1 – Que le/la patient(e) soit plus irritable ou se sente moins sûr(e) de lui/d'elle que d'habitude est peu clair.
2 – Le/la patient (e) exprime plus clairement qu'il/elle est dans un état d'anxiété, d'appréhension ou d'irritabilité, qui peut lui sembler difficile à contrôler. Néanmoins, l'inquiétude touche des préoccupations mineures et ceci reste sans influence sur la vie quotidienne du/de la patient(e).
3 – Quelques fois, l'anxiété ou le sentiment d'insécurité sont plus difficiles à contrôler car l'inquiétude porte sur des blessures graves ou des menaces qui pourraient arriver dans le futur. Il est arrivé que cela interfère avec la vie quotidienne du/de la patient(e).
4 – Le sentiment d'effroi est présent si souvent qu'il interfère de manière marquée avec la vie quotidienne du/de la patient(e) .

2. Tension nerveuse Cet item inclut l'incapacité à se détendre, la nervosité, la tension physique, les tremblements et la fatigue agitée.
0 – Le/la patient(e) n'est ni plus ni moins tendu(e) que d'habitude
1 – Le/la patient (e) semble quelque peu plus nerveux(nerveuse) et tendu(e) que d'habitude.
2 – Le/la patient(e) dit clairement être incapable de se détendre et est empli(e) d'agitation intérieure, qu'il/elle trouve difficile à contrôler, mais c'est toujours sans influence sur sa vie quotidienne.
3 – L'agitation intérieure et la nervosité sont si intenses ou fréquentes qu'elles interfèrent occasionnellement avec le travail et la vie quotidienne du/de la patient(e).
4 – Les tensions et l'agitation interfèrent constamment avec la vie et le travail du/de la patient(e).

3. Craintes Cet item inclut la crainte d'être dans une foule, des animaux, d'être dans des lieux publics, d'être seul(e), de la circulation, des inconnus, du noir etc. Il est important de noter s'il y a eu davantage d'anxiété phobique que d'habitude pendant cet épisode.
0 – Absentes
1 – Il n'est pas clair si ces craintes sont présentes ou pas.
2 – Le/la patient(e) vit de l'anxiété phobique mais est capable de lutter contre.

3 – Surmonter ou combattre l'anxiété phobique est difficile, ce qui fait qu'elle interfère avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e) d'une certaine manière.

4 – L'anxiété phobique interfère clairement avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e).

4. Insomnie

Cet item couvre l'expérience subjective du/de la patient(e) concernant la durée et la profondeur de son sommeil pendant les trois nuits précédentes. A noter que l'administration de calmants ou de sédatifs n'est pas prise en considération.

0 – Durée et profondeur du sommeil habituelles

1 – La durée est peu ou pas réduite (par exemple par de légères difficultés d'endormissement), mais il n'y a pas d'altération de la profondeur du sommeil.

2 – La profondeur du sommeil est également diminuée, le sommeil étant plus superficiel. L'entièreté du sommeil est quelque peu perturbée.

3 – La durée du sommeil et sa profondeur sont altérée de manière marquée. Le total des épisodes de sommeil n'est que de quelques heures sur 24.

4 – Le sommeil est si peu profond que le patient parle de courtes périodes de somnolence mais sans vrai sommeil.

5. Troubles de la concentration et de la mémoire

Cet item couvre les difficultés de concentration, ainsi que celles à prendre des décisions dans des domaines quotidiens, et les problèmes de mémoire.

0 – Le/la patient(e) n'a ni plus ni moins de difficultés à se concentrer que d'habitude.

1 – Il n'est pas clair si le/la patient(e) a des difficultés de concentration et/ou de mémoire.

2 – Même en faisant un gros effort, le/la patient(e) éprouve des difficultés à se concentrer sur son travail quotidien de routine.

3 – Le/la patient(e) éprouve des difficultés prononcées de concentration, de mémoire, de prise de décisions; par exemple, pour lire un article dans le journal ou regarder une émission télévisée jusqu'à sa fin.

4 – Pendant l'entretien, le/la patient(e) montre des difficultés de concentration, de mémoire, ou à la prise de décisions.

6. Humeur dépressive

Cet item couvre à la fois la communication non-verbale de la tristesse, de la déprime, de l'abattement, de la sensation d'impuissance, et de la perte d'espoir.

0 – Absente

1 – Il n'est pas clair si le/la patient(e) est plus abattue ou triste que d'habitude, ou seulement vaguement.

2 – Le/la patient(e) est plus clairement concerné(e) par des vécus déplaisants, bien qu'il/elle ne se sente ni impuissant(e) ni sans espoir.

3 – Le/la patient(e) montre des signes non-verbaux clairs de dépression ou de perte d'espoir.

4 – Le/la patient(e) fait des observations sur son abattement ou son sentiment d'impuissance ou les signes non-verbaux sont prépondérants pendant l'entretien, de plus, le/la patient(e) ne peut pas être distrait(e) de son état

7. Symptômes somatiques généraux : musculaires Faiblesse, raideur, allodynie ou douleurs, situées de manière plus ou moins diffuse dans les muscles, comme de la douleur à la mâchoire ou à la nuque.
0 – Le/la patient(e) n'est ni plus ni moins douloureux (se) ni n'éprouve plus de raideurs dans les muscles que d'habitude.
1 – Le/la patient(e) semble éprouver un peu plus de douleurs ou de raideurs musculaires qu'habituellement.
2 – Les symptômes sont caractéristiques de la douleur.
3 – Les douleurs musculaires interfèrent jusqu'à un certain point avec la vie et le travail quotidiens du/de la patient(e).
4 – Les douleurs musculaires sont présentes la plupart du temps et interfèrent clairement avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e).

8. Symptômes somatiques généraux : sensoriels Cet item inclut une fatigabilité accrue ainsi que de la faiblesse ou des perturbations réelles des sens, incluant l'acouphène, la vision floue, des bouffées de chaleur ou de froid, et des sensations de fourmillements.
0 – Absent
1 – Il n'est pas clair si les indications du/de la patient(e) indiquent des symptômes plus prononcés qu'habituellement.
2 – Les sensations de pression sont fortes au point que les oreilles bourdonnent, la vision est perturbée et il existe des sensations de démangeaisons ou de fourmillements de la peau.
3 – Les symptômes sensoriels en général interfèrent jusqu'à un certain point avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e).
4 – Les symptômes sensoriels en général sont présents la plupart du temps et interfèrent clairement avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e).

9. Symptômes cardio-vasculaires Cet item inclut la tachycardie, les palpitations, l'oppression, la douleur dans la poitrine, la sensation de pulsations, de « cognement » dans les vaisseaux sanguins, ainsi que la sensation de devoir s'évanouir.
0 – Absents
1 – Leur présence n'est pas claire
2 – Les symptômes cardio-vasculaires sont présents, mais le/la patient(e) peut les contrôler.
3 – Le/la patient(e) a des difficultés occasionnelles à contrôler les symptômes cardio-vasculaires, qui interfèrent donc jusqu'à un certain point avec sa vie quotidienne et son travail.
4 – Les symptômes cardio-vasculaires sont présents la plupart du temps et interfèrent clairement avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e).

10. Symptômes respiratoires

Sensations de constriction ou de contraction dans la gorge ou la poitrine et respiration soupirante

0 – Absents

1 – Présence peu claire

2 – Les symptômes respiratoires sont présents, mais le/la patient(e) est toujours capable de les contrôler.

3 – Le/la patient(e) a des difficultés occasionnelles pour contrôler les symptômes respiratoires, qui interfèrent donc jusqu'à un certain point avec sa vie quotidienne et son travail.

4 – Les symptômes respiratoires sont présents la plupart du temps et interfèrent clairement avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e).

11. Symptômes gastro-intestinaux

Cet item couvre les difficultés à avaler, la sensation de « descente » brusque de l'estomac, la dyspepsie (sensation de brûlant dans l'oesophage ou l'estomac), les douleurs abdominales mises en relation avec les repas, la sensation d'être « rempli », la nausée, les vomissements, les gargouillements abdominaux et la diarrhée.

0 – Absents

1 – Il n'est pas clair s'il existe une différence avec le vécu habituel.

2 – Un ou plusieurs symptômes gastro-intestinaux sont présents mais le/la patient(e) peut encore les contrôler.

3 – Le/la patient(e) a des difficultés occasionnelles à contrôler les symptômes gastro-intestinaux, qui interfèrent donc jusqu'à un certain point avec sa vie quotidienne et son travail.

4 – Les symptômes gastro-intestinaux sont présents la plupart du temps et interfèrent clairement avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e).

12. Symptômes urinaires et génitaux

Cet item inclut des symptômes non lésionnels ou psychiques comme un besoin d'uriner plus fréquent ou plus urgent, des irrégularités du rythme menstruel, l'anorgasmie, douleurs pendant les rapports (dyspareunie), éjaculation précoce, perte de l'érection.

0 – Absents

1 – Il n'est pas clair si présents ou non (ou s'il existe une différence avec le vécu habituel).

2 – Un ou plusieurs symptômes urinaires ou génitaux sont présents mais n'interfèrent pas avec le travail et la vie quotidienne du/de la patient(e).

3 – Occasionnellement, un ou plusieurs symptômes urinaires ou génitaux sont présents au point d'interférer à un certain degré avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e).

4 – Les symptômes génitaux ou urinaires sont présents la plupart du temps et interfèrent clairement avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e).

13. Autres symptômes du SNA Cet item inclut la sécheresse buccale, les rougeurs ou la pâleur, les bouffées de transpiration et les vertiges
0 – Absents
1 – Présence peu claire.
2 – Un ou plusieurs symptômes autonomes sont présents, mais n'interfèrent pas avec la vie quotidienne et le travail du/de la patiente.
3 – Occasionnellement, un ou plusieurs symptômes autonomes sont présents à un degré tel qu'ils interfèrent jusqu'à un certain point avec la vie quotidienne et le travail du/de la patient(e).
4 – Les symptômes sont présents la plupart du temps et interfèrent clairement avec la vie quotidienne et le travail du/de la patiente.

14. Comportement pendant l'entretien Le/la patient(e) peut paraître tendu(e), nerveux(se), agité(e), inquiète, tremblant(e), pâle, en hyperventilation ou en sueur, pendant l'entretien. Une estimation globale est faite sur base de ces observations.
0 – Le/la patient(e) n'apparaît pas anxieux(se).
1 – Il n'est pas clair si le/la patient(e) est anxieux(se).
2 – Le/la patiente est modérément anxieux(se).
3 – Le/la patient(e) est anxieux(se) de façon marquée.
4 – Le/la patient(e) est submergé(e) par l'anxiété; par exemple : il/elle tremble de tout son corps

<17: légère
18 – 24: légère à modérée
25 – 30: modérée à grave

Remarque;

L'échelle d'hamilton est souvent suévaluée dans les maladies qui s'accompagnent de nombreux troubles fonctionnel comme la fatigue chronique ou la fibromyalgie.

De notre point de vue, elle est mise au pint à une époque où les pathologies « somno-somatiques » n'étaient pas comprises et où les troubles fonctionnels étaient globalement considérés comme des « somatisation » de troubles psychiatriques,

L'éclairage de la médecine du sommeil permet d'avancer des hypothèses chronobiologiques à l'apparition de nombreux troubles fonctionnels

Annexe 4 : Circulaire du 15 septembre 1977 relative au vocabulaire judiciaire

24 Septembre 1977

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE

N. C. 6077

DÉCRETS, ARRÊTÉS ET CIRCULAIRES

MINISTÈRE DE LA JUSTICE.

Création d'une annexe de la section de Toulouse de l'école nationale de formation des personnels de l'éducation surveillée.

Le garde des sceaux, ministre de la justice,

Vu le décret n° 56.398 du 23 avril 1956 portant règlement d'administration publique relatif au statut particulier du personnel d'éducation des services extérieurs de l'éducation surveillée, modifié par le décret n° 69.319 du 3 avril 1969 •

Vu l'arrêté du 21 décembre 1971 portant création d'une école nationale de formation des personnels de l'éducation surveillée ;
Vu l'arrêté du 11 décembre 1972 portant création d'une institution spéciale d'éducation surveillée à Saint-Genis-les-Ollières

Arrête :

Art. 1^{er}. — Il est créé à l'institution spéciale d'éducation surveillée de Saint-Genis-les-Ollières une annexe de la section de Toulouse de l'école nationale de formation des personnels de l'éducation surveillée.

Art. 2. — La gestion de cette annexe est assurée par la section de Toulouse de l'école nationale de formation des personnels de l'éducation surveillée.

Art. 3. — Les élèves éducateurs affectés à cette annexe sont placés en résidence-administrative à l'institution spéciale d'éducation surveillée de Saint-Genis-les-Ollières, Fort de Chapoly, Saint-Genis-les-Mères (Rhône).

Art. 4. — Le directeur de l'éducation surveillée est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui prendra effet à la date du 1^{er} octobre 1977.

Fait à Paris, le 31 août 1977. '

Pour le ministre et par délégation:

Le directeur de l'éducation surveillée,

Pour le directeur de l'éducation surveillée empêché:

Le sous-directeur,

GÉRALD DEVILLE.

Commissions administratives paritaires
(personnels des services judiciaires).

Par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, en date du 12 septembre 1977, la date des élections des représentants du personnel à la commission administrative paritaire n° 3 compétente pour les corps des secrétaires-greffiers et interprètes judiciaires suppléants des cours et tribunaux est fixée au 2 février 1978.

Circulaire du 15 septembre 1977 relative au vocabulaire judiciaire.

Paris, le 15 septembre 1977.

Le garde des sceaux, ministre de la justice, à Messieurs les premiers présidents et les procureurs généraux.

La circulaire du 31 janvier 1977 relative à la présentation des jugements annonçait que la commission de modernisation du langage judiciaire poursuivait ses efforts en vue de moderniser le vocabulaire et que le résultat de ses travaux serait ultérieurement porté à votre connaissance.

Tel est l'objet de la présente circulaire par laquelle je vous communique ci-joint les recommandations retenues par la commission.

Poursuivant l'oeuvre entreprise, la commission s'efforce de faciliter la compréhension par les justiciables du langage employé par les praticiens du droit. A cette fin, elle propose d'une part la formulation française de certaines expressions latines ou étrangères, d'autre part la modernisation de locutions archaïques, surannées, devenues parfois discourtoises. Pour chacune de ces rubriques, sont donnés des exemples dont la liste n'est nullement limitative. Il appartiendra à chacun, le cas échéant, de remplacer les expressions peu accessibles par des termes intelligibles par tous.

Vous observerez qu'en ce qui concerne les locutions étrangères, la commission s'est reportée au décret n° 72.19 du 7 janvier 1972 relatif à l'enrichissement de la langue française et à la loi n° 75.1349 du 31 décembre 1975 relative à l'emploi de la langue française et a cité quelques exemples tirés des divers arrêtés interministériels pris en application du décret du 7 janvier 1972.

Il ne m'a pas paru nécessaire de fixer, par arrêté les mots juridiques étrangers devant être traduits en langue française. Un simple renvoi aux textes précités semble en effet suffisant dans la mesure où la terminologie juridique ne comporte pas d'expressions étrangères qui lui soient propres ; la commission a cru devoir toutefois citer à titre d'exemples quelques mots étrangers utilisés dans certains secteurs d'activité.

Je souhaite que vous réserviez une nouvelle fois le meilleur accueil aux recommandations de la commission du langage, car j'ai le plus grand souci de rendre accessible à tous la lecture des actes judiciaires.

J'attacherais un très grand prix à ce que l'attention des magistrats et des auxiliaires de justice de votre ressort soit, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, particulièrement appelée sur cet effort de clarification.

Vous voudrez bien me rendre compte des difficultés qui pourraient survenir, à cet égard, dans votre ressort.

ALAIN PEYREFITTE.

La commission de modernisation du langage judiciaire s'est attachée à rechercher les moyens de rendre le langage judiciaire plus clair, plus moderne, plus intelligible et plus français.

Il importe en effet que la justice se fasse mieux comprendre de ceux pour qui elle est faite.

Cependant la commission a estimé qu'il n'était ni souhaitable ni possible d'éliminer les termes techniques.

Ses travaux ont porté sur les points suivants :

I. - EXPRESSIONS LATINES

Le code civil n'emploie aucune expression latine. Le législateur les évite lui aussi. Leur exemple doit être suivi d'autant mieux qu'elles peuvent toutes être remplacées par des expressions françaises sans perdre de leur valeur.

La commission propose quelques exemples de traduction ; elle souhaite que chacun s'efforce de les améliorer.

Accessorium sequitur principale. L'accessoire suit le principal. *Actor sequitur forum rei* Le litige doit être porté devant le

tribunal du défendeur.

Actori incumbit probatio..... La preuve incombe au demandeur.

Affectio societatis..... Intention de associer. -

Contra non valentem agere non La prescription ne court pas *currit præscriptio*, contre celui qui ne peut exercer ses droits.

Electa une via, non datur recur- Une fois choisie la juridiction *sus ad alteram*. civile, le recours à la juridiction pénale devient impossible (1).

Error communis facit jus..... L'erreur commune crée le droit.

Fraus omnia corrumpit..... La fraude vicie tout.

Infans conceptus pro nato habetur quoties de commodis ejus agitur. L'enfant conçu est considéré *coincidenter* me né quand son intérêt est en cause.

Nemo auditur propriam turpitudinem allegans. Personne n'a le droit de se prévaloir de sa propre faute.

Nulle poena sine lege..... Pas de peine sans loi.

Pater is est quem justæ nuptiæ demonstrant. Est présumé père le mari de la démontrant. mère.

Quæ tempore sunt ad agendum, perpetua sunt ad excipiendum. *Quæ tempore sunt ad agendum* ce qui, le délai expiré, ne peut plus fonder une demande peut toujours être opposé en défense.

Ad nutum..... A son gré (ou au gré de).

Ad litem..... Pour le procès.

Damnum emergens..... Perte éprouvée.

Lucrum cessans..... Manque à gagner.

De cujus..... Défunt.

Ex æquo et bono..... En équité.

Annexe 5 : Questionnaire Technologia sur le stress et les conditions de travail - France Télécom

Octobre 2009 - TECHNOLOGIA

Ce questionnaire comporte plusieurs parties. Il est préférable de répondre à toutes. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Il faut choisir les réponses qui correspondent le mieux à ce que vous vivez ou ressentez.

Vous avez jusqu'au 16 novembre pour répondre (date d'arrivée du questionnaire chez Technologia).

Charge de travail

Mon travail demande de travailler très vite.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Mon travail demande de travailler intensément.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Je dispose du temps nécessaire pour exécuter correctement mon travail.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Mon travail est très "bousculé".

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Attendre le travail de collègues ou d'autres services ralentit souvent mon propre travail.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Autonomie dans le travail

Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Mon travail me demande d'être créatif.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

La réponse est obligatoire.

Mon travail demande un haut niveau de compétence.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Dans mon travail, j'ai des activités variées.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La réponse est obligatoire.

Soutien social

Mon responsable se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Mon responsable prête attention à ce que je dis .

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Mon responsable m'aide à mener ma tâche à bien.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Mon responsable réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Les collègues avec qui je travaille sont amicaux.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Reconnaissance

On me traite injustement à mon travail.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Je suis en train de vivre ou je m'attends à vivre un changement indésirable dans ma situation de travail.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Ma sécurité d'emploi est menacée.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Vu les efforts que je fournis, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Vu les efforts que je fournis, mon salaire est satisfaisant.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Sens du travail

Les tâches que j'effectue sont intéressantes.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Les tâches que j'effectue correspondent à mes attentes.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Mon activité professionnelle me permet d'avoir des relations sociales satisfaisantes.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Dans mon travail, j'ai le sentiment de faire quelque chose d'utile aux autres.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Le travail que je fais, n'importe qui pourrait le faire.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Dans mon travail, il m'arrive souvent de m'ennuyer.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Dans mon travail, j'ai le sentiment d'être exploité(e).

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Mon activité professionnelle me permet d'éprouver la fierté du travail bien fait.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Dans le cadre de mon activité professionnelle actuelle, j'exerce mon métier tel que je le conçois.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

J'ai l'impression de travailler pour satisfaire les critères d'évaluation de la hiérarchie, et non pour répondre aux exigences du métier.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Les règles de fonctionnement de l'entreprise, qui régissent mon activité professionnelle (organisation du travail, répartition des responsabilités, gestion des ressources humaine s...), sont justes.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

"Justes" dans le sens de "bien équilibrées" entre les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés.

Dans mon travail, je suis amené(e) à faire des choses que je ne partage pas sur le plan moral.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Dans mon travail, je constate des décisions et des pratiques qui vont à l'encontre de mes valeurs personnelles.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

Remarques sur les thèmes précédents "Charge de travail", "Autonomie dans le travail", "Soutien social", "Reconnaissance", "Sens du travail"

Remarques :

Mobilité fonctionnelle et géographique

Depuis 5 ans, combien de fois avez-vous changé de poste chez France Télécom ?

1. Jamais 2. Une fois 3. Deux fois 4. Trois fois et plus

Ce ou ces changements étaient-ils souhaités et compris ?

1. Oui 2. Non 3. Parfois

La question n'est pertinente que si Changement de poste Parmi "Une fois ; Deux fois ; Trois fois et plus"

Vous avez vécu ces changements comme une évolution positive dans votre carrière.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La question n'est pertinente que si Changement de poste Parmi "Une fois ; Deux fois ; Trois fois et plus"

Pour ces changements, vous avez bénéficié de formations adaptées.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La question n'est pertinente que si Changement de poste Parmi "Une fois ; Deux fois ; Trois fois et plus"

Avez-vous dû déménager au cours des 5 dernières années en raison des changements de poste ?

1. Oui 2. Non 3. Non, mais je dois découcher en semaine pour rester près de mon lieu de travail

La question n'est pertinente que si Changement de poste Parmi "Une fois ; Deux fois ; Trois fois et plus"

Au total, ces changements de poste ont-ils augmenté votre temps de trajet de manière significative ?

1. Oui, ils l'ont augmenté 2. Non, ils l'ont diminué 3. Il est resté inchangé

La question n'est pertinente que si Déménagement Parmi "Oui ; Non, mais je dois découcher en semaine pour rester près de mon lieu de travail"

Ces temps de trajet supplémentaires ont-ils globalement des conséquences sur votre vie privée ?

1. Très négatives 2. Négatives 3. Aucune 4. Positives
 5. Très positives

La question n'est pertinente que si Déplacement = " Oui, ils l'ont augmenté"

Ces mobilités ont-elles été accompagnées d'une compensation ou d'un soutien financier ?

1. Très insuffisant 2. Insuffisant 3. Aucun 4. Satisfaisant 5. Très satisfaisant

La question n'est pertinente que si Déménagement Parmi "Oui ; Non, mais je dois découcher en semaine pour rester près de mon lieu de travail"

Combien de temps pensez-vous rester au poste que vous occupez aujourd'hui ?

1. Jusqu'à votre retraite 2. Moins d'un an 3. De un à trois ans
 4. De trois à cinq ans
 5. Plus de cinq ans 6. Vous ne savez pas
-

D'après vous, dans trois ans, vous pensez que :

1. Vous travaillerez encore au même poste
 2. Vous aurez choisi votre prochain poste
 3. Vous aurez été obligé(e) de prendre un autre poste
 4. Vous aurez été amené(e) à quitter le groupe France Télécom
 5. Autres
 6. Je ne sais pas

Une seule réponse possible

Dans l'idéal, dans trois ans :

1. Vous travaillerez encore au même poste dans le groupe France Télécom
 2. Vous évoluerez vers un autre poste du groupe France Télécom
 3. Vous souhaitez quitter le groupe France Télécom pour un métier similaire
 4. Vous souhaitez quitter le groupe France Télécom pour un métier différent

- 5. Autres
- 6. Je ne sais pas

Une seule réponse possible

Si vous êtes fonctionnaire, considérez-vous votre statut comme un avantage face aux évolutions de l'entreprise ?

- 1. Pas du tout d'accord
 - 2. Plutôt pas d'accord
 - 3. Plutôt d'accord
 - 4. Tout à fait d'accord
-

Si vous êtes contractuel, considérez-vous votre statut comme un avantage face aux évolutions de l'entreprise ?

- 1. Pas du tout d'accord
- 2. Plutôt pas d'accord
- 3. Plutôt d'accord
- 4. Tout à fait d'accord

Contraintes professionnelles

Il arrive souvent que vous ne puissiez pas effectuer correctement votre travail parce que les instructions ou les demandes sont floues ou que vous êtes mal informé(e).

- 1. Pas du tout d'accord
 - 2. Plutôt pas d'accord
 - 3. Plutôt d'accord
 - 4. Tout à fait d'accord
-

Il arrive souvent que vous ne puissiez pas effectuer correctement votre travail parce que les exigences demandées sont trop fortes.

- 1. Pas du tout d'accord
 - 2. Plutôt pas d'accord
 - 3. Plutôt d'accord
 - 4. Tout à fait d'accord
-

Il arrive souvent que vous ne puissiez pas effectuer correctement votre travail parce qu'il y a de s problèmes de coopération.

- 1. Pas du tout d'accord
 - 2. Plutôt pas d'accord
 - 3. Plutôt d'accord
 - 4. Tout à fait d'accord
-

Les principaux problèmes de coopération apparaissent avec :

- 1. Vos collègues de travail
- 2. Votre responsable
- 3. Vos subordonnés
- 4. D'autres équipes ou d'autres services

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

La question n'est pertinente que si Faire bien / coopération Parmi "Plutôt d'accord ; Tout à fait d'accord"

Il arrive souvent que vous ne puissiez pas effectuer correctement votre travail parce qu'il y a une situation de sous-effectif.

- 1. Pas du tout d'accord
 - 2. Plutôt pas d'accord
 - 3. Plutôt d'accord
 - 4. Tout à fait d'accord
-

Il arrive souvent que vous ne puissiez pas effectuer correctement votre travail parce que vous changez régulièrement de manager.

- 1. Pas du tout d'accord
- 2. Plutôt pas d'accord
- 3. Plutôt d'accord
- 4. Tout à fait d'accord

Il arrive souvent que vous ne puissiez pas effectuer correctement votre travail parce que les moyens matériels ou informatiques sont parfois insuffisants, inadaptés ou tombent en panne.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord
 4. Tout à fait d'accord
-

Il arrive souvent que vous ne puissiez pas effectuer correctement votre travail parce que les applicatifs sont devenus trop nombreux et/ou trop complexes.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord
 4. Tout à fait d'accord
-

Il arrive souvent que vous ne puissiez pas effectuer correctement votre travail parce que les produits et les services sont devenus trop nombreux et/ou trop complexes.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord
 4. Tout à fait d'accord
-

Il arrive souvent que vous ne puissiez pas effectuer correctement votre travail parce que vous n'avez pas été suffisamment formé(e).

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord
 4. Tout à fait d'accord
-

Le travail qui m'est attribué correspond à ma fiche de poste.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord
 4. Tout à fait d'accord
-

Le travail qui m'est attribué correspond à mes qualifications et mes compétences.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord
 4. Tout à fait d'accord
-

Une erreur dans votre travail peut entraîner pour vous des sanctions.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord
 4. Tout à fait d'accord
-

Vous considérez que les réunions, auxquelles vous devez participer, sont efficaces et permettent d'exprimer vos opinions et vos difficultés.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Considérez-vous que les réunions (d'équipe, d'information, etc.) auxquelles vous participez sont :

1. Beaucoup trop nombreuses 2. Trop nombreuses 3. En nombre satisfaisant 4. En nombre insuffisant
-

Temps et rythme de travail

En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par jour ?

1. Moins de 7 heures 2. Entre 7 et 8 heures 3. Entre 8 et 9 heures 4. Entre 9 et 10 heures 5. Plus 10 heures

En comptant le temps de présence au travail et le temps consacré au travail en dehors de votre lieu de travail, mais sans compter la pause déjeuner

Vos horaires de travail sont-ils variables d'une semaine à l'autre ?

1. Jamais 2. Rarement 3. Parfois 4. Souvent

Etes-vous prévenu(e) de ces changements d'horaire :

1. Plus d'une semaine à l'avance 2. Quelques jours à l'avance 3. Au dernier moment

La question n'est pertinente que si Horaires variables Parmi "Rarement ; Parfois ; Souvent"

Comment sont déterminés vos horaires de travail ?

1. Le plus souvent, ils sont imposés par votre responsable sans que vous puissiez les modifier
 2. Le plus souvent, ils sont déterminés d'un commun accord en fonction des contraintes d'activité et de vos possibilités
 3. Le plus souvent, c'est vous qui les déterminez

Travaillez-vous le samedi ou en horaires tardifs ?

1. Jamais 2. Occasionnellement 3. Régulièrement

Travaillez-vous le dimanche ou les jours fériés ?

1. Jamais 2. Occasionnellement 3. Régulièrement

Travaillez-vous d'astreinte ou de permanence statistique ?

1. Jamais 2. Occasionnellement 3. Régulièrement

Travaillez-vous la nuit ?

1. Jamais 2. Occasionnellement 3. Régulièrement

Lorsque vous dépassez régulièrement votre temps de travail, ce dépassement fait-il l'objet d'une compensation ou d'une récupération ?

1. Jamais 2. Rarement 3. Souvent 4. Toujours

En général, combien de temps vous faut-il pour vous rendre de votre domicile à votre lieu de travail ?

1. Moins d'1/2 heure 2. Entre 1/2 heure et 1 heure 3. Entre 1 heure et 1 heure 30
 4. Entre 1 heure 30 et 2 heures 5. Plus de 2 heures

Dans votre travail, avez-vous la possibilité de prendre une pause ?

1. Quand vous le souhaitez 2. Quand votre responsable le permet 3. Quand le travail le permet
 4. Je ne peux pas prendre de pause
-

Relation managériale

Comment votre responsable prend-il ses décisions ?

1. Votre responsable décide seul sans vous consulter
 2. Votre responsable décide de presque tout et seulement quelques décisions sont déléguées
 3. Votre responsable décide en consultant auparavant ses subordonnés
 4. Les décisions sont prises conjointement par le responsable et ses subordonnés
 5. Votre responsable laisse libres ses subordonnés pourvus que certaines contraintes soient respectées
-

Pensez-vous que votre responsable est lui-même contraint dans les décisions qu'il prend par :

1. Ses propres responsables 2. Les orientations de l'entreprise 3. Il est relativement autonome
-

Jugez-vous que le contrôle exercé par votre responsable sur votre travail est :

1. Permanent 2. Normal 3. Faible 4. Nul
-

Globalement, pensez-vous que votre responsable est aussi exigeant envers lui-même qu'envers vous ?

1. Nettement moins exigeant envers lui qu'envers les autres 2. Moins exigeant envers lui qu'envers les autres
 3. Autant exigeant envers lui qu'envers les autres 4. Plutôt plus exigeant envers lui qu'envers les autres
 5. Beaucoup plus exigeant envers lui qu'envers les autres
-

Encadrez-vous le travail d'autres personnes ?

1. Oui 2. Non
-

Combien de personnes ?

La question n'est pertinente que si Encadrement = " Oui"

Vous considérez disposer des moyens et ressources nécessaires pour mener à bien cet encadrement.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La question n'est pertinente que si Encadrement = " Oui"

Vous considérez avoir la possibilité de négocier vos objectifs et d'organiser votre travail et celui de votre équipe.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La question n'est pertinente que si Encadrement = " Oui"

Vous parvenez facilement à faire respecter vos décisions par vos subordonnés.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord

La question n'est pertinente que si Encadrement = " Oui"

Comment appréhendez-vous votre entretien individuel ?

1. Avec forte appréhension 2. Avec faible appréhension 3. Avec sérénité 4. Sans intérêt
-

Votre procédure d'évaluation vous paraît pertinente pour appréhender votre travail.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Les objectifs fixés dans votre évaluation vous semblent atteignables.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

La procédure d'évaluation est pour vous une occasion d'exprimer votre point de vue et vos aspirations.

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Accompagnement Ressources Humaines

Savez-vous qui est actuellement votre responsable des Ressources Humaines ?

1. Oui 2. Non
-

Lorsque vous vous posez une question liée aux ressources humaines (mobilité, congés, formation, etc.), vers qui vous tournez-vous en premier ?

- Votre responsable Votre Directeur des Ressources Humaines La plateforme CSRH 4. Le logiciel Anoo 5. L'espace développement 6. Les organisations syndicales 7. Cela dépend

Vous pouvez cocher plusieurs cases (3 au maximum).

A quelle fréquence rencontrez-vous votre responsable des Ressources Humaines ?

1. Jamais 2. Moins d'une fois par an 3. Une fois par an 4. Plus d'une fois par an
-

Le plus souvent, vous avez rencontré un responsable des Ressources Humaines :

1. A sa demande 2. A votre demande 3. Sur proposition de votre responsable

La question n'est pertinente que si Fréquence rdv R H Parmi "Moins d'une fois par an ; Une fois par an ; Plus d'une fois par an"

Pour quelles raisons avez-vous rencontré un responsable des Ressources Humaines ?

1. Formation 2. Mobilité 3. Aménagement du temps
 4. Promotion 5. Rémunération 6. Compétences
 7. Conflits avec des 8. Problèmes liés au 9. Problèmes personnels
 10. Retraite

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

La question n'est pertinente que si Fréquence rdv R H Parmi "Moins d'une fois par an ; Une fois par an ; Plus d'une fois par an"

Le rôle joué par les Ressources Humaines est selon vous :

1. Inefficace 2. Plutôt inefficace 3. Plutôt efficace 4. Efficace
-

Formation

Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi des cours ou une formation, même courte ?

1. Oui, généralement à ma demande 2. Oui, généralement à la demande de l'entreprise 3. Non
-

Principalement, vos formations sont mises en place sous la forme ?

- Présentielle 2. E-learning 3. Tutorat 4. Soutien métier 5. Sur le tas

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

La question n'est pertinente que si Suivi formation Parmi "Oui, généralement à ma demande ; Oui, généralement à la demande de l'entreprise"

La formation portait sur :

1. Les produits et services de l'entreprise 2. La relation avec la clientèle
 3. Les outils informatiques 4. Le management
 5. Formation qualifiante au-delà de votre poste 6. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

La question n'est pertinente que si Suivi formation Parmi "Oui, généralement à ma demande ; Oui, généralement à la demande de l'entreprise"

Cette formation vous a-t-elle semblé adaptée à vos besoins ?

1. Non, pas du tout 2. Non, pas vraiment 3. Oui, plutôt 4. Oui, tout à fait

La question n'est pertinente que si Suivi formation Parmi "Oui, généralement à ma demande ; Oui, généralement à la demande de l'entreprise"

L'environnement de France Télécom et la communication de l'entreprise

-

Êtes-vous intéressé(e) par la place de France Télécom et son évolution dans l'environnement des télécommunications ?

1. Non, pas du tout intéressé(e) 2. Non, pas très intéressé(e) 3. Oui, plutôt intéressé(e) 4. Oui, très intéressé(e)
-

Auparavant, étiez-vous fier(e) d'appartenir au groupe France Télécom ?

1. Non, pas du tout fier(e) 2. Non, pas très fier(e) 3. Oui, plutôt fier(e) 4. Oui, très fier(e)
-

Aujourd'hui, êtes-vous fier(e) d'appartenir au groupe France Télécom ?

1. Non pas du tout fier(e) 2. Non, pas très fier(e) 3. Oui, plutôt fier(e) 4. Oui, très fier(e)
-

Estimez-vous être bien informé(e) des évolutions qui concernent le groupe France Télécom ?

1. Non pas informé(e) 2. Non, pas assez informé(e) 3. Oui, plutôt bien informé(e) 4. Oui, très bien informé(e)
-

Après de qui recherchez-vous le plus souvent l'information ?

1. Les services de communication du groupe France Télécom (intranet, newsletter, etc.) 2. Votre hiérarchie
3. Vos représentants du personnel 4. Vos collègues
5. Les organisations syndicales 6. La presse
- Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).*
-

Ambiance de travail et pénibilité

Comment estimez-vous le climat dans votre équipe ?

1. Mauvais 2. Plutôt mauvais 3. Plutôt bon 4. Bon
-

D'après vous, par rapport à il y a 5 ans, le climat est plutôt :

1. Moins bon 2. Identique 3. Meilleur
-

Plus précisément, vous qualifieriez l'ambiance de travail de :

1. Sérène 2. Tendue 3. Calme 4. Dynamique 5. Ennuyeuse 6. Froide
7. 8. 9. Agressive 10. Solidaire 11. Joyeuse 12.
13. 14.

Vous pouvez choisir 3 termes.

Lorsque vous rencontrez des difficultés dans votre travail, vous pouvez facilement obtenir de l'aide ou un soutien de la part :

1. De vos collègues 2. De votre responsable 3. De vos subordonnés
4. De la Direction des Ressources 5. Des organisations 6. Du CHSCT
7. Du service médical 8. Des assistants 9. Des délégués du personnel

Vous pouvez cocher plusieurs

Vous considérez que votre activité professionnelle actuelle est :

1. Pas du tout éprouvante 2. Un peu éprouvante 3. Assez éprouvante 4. Très éprouvante
-

Vous arrive-t-il ou vous est-il arrivé au cours des 12 derniers mois de vous sentir très fatigué(e) ou stressé(e) par votre travail ?

1. Non 2. C'est arrivé 3. Cela arrive souvent
-

Quand vous avez des périodes où vous êtes très fatigué(e) ou stressé(e) par votre travail, lorsque que vous "saturez" ou en avez marre, que faites-vous généralement ?

1. Vous prenez des médicaments 2. Vous allez voir le médecin
 3. Vous vous absentez de votre travail 4. Vous faites du sport
 5. Vous consommez davantage de tabac ou d'alcool 6. Vous mangez
 7. Vous dormez davantage 8. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

Si 'Autres', précisez :

La question n'est pertinente que si Réaction stress = "Autres"

Environnement de travail

Vous travaillez en :

1. Bureau individuel 2. Bureau à plusieurs 3. Plateau 4. En configuration nomade
 5. Télétravail 6. Autre configuration

Vous pouvez cocher plusieurs cases (2 au maximum).

Avez-vous une position de travail dédiée ?

1. Oui 2. Non 3. Vous ne savez pas
-

Est-ce que votre espace de travail vous confronte à des problèmes de concentration ou de confidentialité ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Est-ce que votre espace de travail vous confronte à des problèmes de personnalisation du poste de travail ou d'intimité ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Est-ce que votre espace de travail vous confronte à des problèmes de nuisance sonore ou d'ambiance thermique (froid, chaleur, ventilation...) ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Est-ce que votre espace de travail vous confronte à des problèmes de travail en groupe (réunion, briefing, etc.) ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent

Est-ce que votre espace de travail vous confronte à des problèmes de postures ou de maintenance ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent

Vision globale sur les conditions de travail

Depuis quelques années, vos conditions de travail se sont-elles :

1. Améliorées 2. Elles sont restées inchangées 3. Dégradées

Vos conditions de travail se sont dégradées, selon vous en raison de :

1. Pression de votre responsable 2. Pression des objectifs
 3. Mauvaise ambiance 4. Aménagement et équipement du poste de travail
 5. Déménagement 6. Changement de poste
 7. Dévalorisation des compétences 8. Absence de poste pérenne
 9. Incitation à la mobilité 10. Pénibilité du travail
 11. Intérêt du travail 12. Autres

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

La question n'est pertinente que si Conditions quel ques années = "Dégradées"

Si 'Autre', précisez :

Remarques sur les conditions de travail

Remarques :

Santé générale perçue

Comparativement à d'autres personnes de votre âge, diriez-vous que votre santé est plutôt :

1. Meilleure 2. Identique 3. Moins bonne

Au cours des cinq dernières années, en raison de votre activité, diriez-vous que votre santé s'est :

1. Améliorée 2. Maintenue 3. Dégradée
-

Combien avez-vous eu d'arrêt de travail de longue durée (plus de 21 jours) ces cinq dernières années en lien avec votre situation professionnelle ?

1. Zéro 2. Un 3. Deux 4. Trois et plus
-

Combien avez-vous eu d'arrêt de travail de courte durée (moins de 21 jours) ces cinq dernières années en lien avec votre situation professionnelle ?

1. Zéro 2. Un 3. Deux 4. Trois 5. Quatre 6. Cinq et plus
-

Considérez-vous que vos conditions de travail vous permettent de déjeuner dans de bonnes conditions ?

1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord
-

Souffrez-vous d'un handicap physique qui vous gêne dans votre travail ?

1. Oui 2. Non
-

Ce handicap bénéficie-t-il d'une reconnaissance administrative ?

1. Oui 2. Non

La question n'est pertinente que si Handicap = "Oui"

Violences et intimidations

Au cours des 12 derniers mois, dans le cadre de votre activité professionnelle, avez-vous été confronté(e) à des agressions verbales, menaces ou chantages ?

1. Jamais 2. C'est déjà arrivé 3. C'est arrivé plusieurs fois 4.

Systematiquement

Ces agressions verbales, menaces ou chantages étaient le fait :

- De votre responsable 2. D'un ou plusieurs collègues 3. D'un ou plusieurs subordonnés
 4. D'un ou plusieurs clients

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

La question n'est pertinente que si Agression verbale le Parmi "C'est déjà arrivé ; C'est arrivé plusieurs fois ; Systematiquement"

Au cours des 12 derniers mois, dans le cadre de votre activité professionnelle, avez-vous été confronté(e) à des violences ou intimidations physiques ?

1. Jamais 2. C'est déjà arrivé 3. C'est arrivé plusieurs fois 4.

Systematiquement

Ces violences ou intimidations physiques étaient le fait :

- De votre responsable 2. D'un ou plusieurs collègues 3. D'un ou plusieurs subordonnés
 4. D'un ou plusieurs clients

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

La question n'est pertinente que si Violence physique Parmi "C'est déjà arrivé ; C'est arrivé plusieurs fois ; Systématiquement"

Vous est-il arrivé(e) qu'une personne ou plusieurs personnes se comporte(nt) systématiquement avec vous de la façon suivante :

- Fait comme si vous n'étiez pas là
- Tient sur vous des propos désobligeants
- Critique injustement votre travail
- Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes
- Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement
- Vous dit des choses obscènes ou dégradantes

Vous pouvez cocher plusieurs cases.

Situation psychologique liée au travail

Au cours des 7 derniers jours, vous êtes-vous senti(e) désespéré(e) en pensant à l'avenir ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, vous êtes-vous senti(e) seul(e) ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, avez-vous eu des trous de mémoire ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, vous êtes-vous senti(e) découragé(e) ou avez-vous eu le "blues" ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, vous êtes-vous senti(e) tendu(e) ou sous pression ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, vous êtes-vous laissé(e) emporter contre quelqu'un ou quelque chose ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, vous êtes-vous senti(e) ennuyé(e) ou peu intéressé(e) par les choses ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, avez-vous ressenti des peurs ou des craintes ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, avez-vous eu de s difficultés à vous souvenir des choses ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, avez-vous pleuré facilement ou vous êtes-vous senti(e) sur le point de pleurer ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, vous êtes-vous senti(e) agité(e) ou nerveux(se) intérieurement ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, vous êtes-vous senti(e) négatif (ve) envers les autres ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, vous êtes-vous senti(e) facilement contrarié(e) ou irrité(e) ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Au cours des 7 derniers jours, vous êtes-vous fâché(e) pour des choses sans importance ?

1. Jamais 2. De temps en temps 3. Assez souvent 4. Très souvent
-

Remarques sur la situation psychologique liée au travail :

Satisfaction globale

Quel est votre niveau de satisfaction générale par rapport à votre situation professionnelle prise dans sa globalité ?

1. Pas du tout satisfait 2. Plutôt pas satisfait 3. Plutôt satisfait 4. Tout à fait satisfait

Caractéristiques individuelles

Sexe

1. Féminin 2. Masculin
-

Dans quelle classe d'âge vous situez-vous ?

1. Moins de 25 2. 25 à 29 3. 30 à 34 4. 35 à 39 5. 40 à 44 6. 45 à 49 ans
 7. 50 à 54 ans 8. 55 à 59 9. 60 ans et plus
-

Quelle est votre situation familiale ?

1. Vous vivez en couple sans enfant à charge résidant à domicile
 2. Vous vivez en couple avec un ou des enfant(s) à charge résidant à domicile
 3. Vous vivez seul(e) sans enfant à charge résidant à domicile
 4. Vous vivez seul(e) avec un ou des enfant(s) à charge résidant à domicile
-

Nombre d'enfants à charge (vous et votre conjoint si vous vivez en couple) :

Quel est le niveau du diplôme le plus élevé que vous avez obtenu ?

1. DEA, master, doctorat, diplôme d'ingénieur 2. Bac + 3 ou bac + 4 (licence, maîtrise, etc.)
 3. Bac + 2 (BTS, DEUG, etc.) 4. Bac
 5. CAP, BT, BET, BEP 6. BE, BEPC, classe de collège et seconde
 7. Sans diplôme
-

Depuis combien de temps travaillez-vous au sein du groupe France Télécom ?

1. Depuis moins de 1 an 2. Depuis 1 à 4 ans 3. Depuis 5 à 9 ans 4. Depuis 10 à 14 ans
 5. Depuis 15 à 19 ans 6. Plus de 20 ans
-

Quel est votre service d'affectation ?

1. UI (Unité d'Intervention)
 2. UAT (Unité d'Assistance Technique)
 3. AD (Agence Distribution)
 4. AVSC (Agence Ventes et Service Clients)
 5. CCOR (Centre Clients Orange et Renseignements)
 6. AE (Agence Entreprises)
 7. Agence Pro ou PME
 8. UPR (Unité Pilotage Réseau)
 9. CSRH (Centre Support RH), UFR (Unité de Facturation Recouvrement), USEI (Unité de Service Informatique) ou CSP comptable
 10. Etat Major d'OPF (DT, Portails, TPCI, DFMGP)
 11. OBS / SCE (Orange Business Services)
 12. NCPI (Network and Carriers), DSI (Système d'Information Groupe) ou Direction "Opérateurs"
 13. IMG (Marketing, Recherche et Développement)
 14. Fonctions Supports (RH, Finances, Communication, Secrétariat Général, Achats)

15. Autres Fonctions Groupe (LOB, NAC, Stratégie, P résidence)

16. Filiales

169. Quel est votre métier actuel ?

1. Technique informatique

2. Technique

3. Innovation et prospective

4. Contenus et production de

5. Client

6. Gestion support

Depuis combien de temps exercez-vous ce métier ?

1. Depuis moins d'1 an 2. Depuis 1 à 3 ans 3. Depuis 3 à 4 ans 4.

Depuis 5 à 9 ans 5. Depuis 10 ans et plus

Quel est votre régime de temps de travail ?

1. Régime horaire 2. Régime au forfait 3. Régime dirigeant

Quel est votre niveau de rémunération (salaire net mensuel, hors primes liées aux résultats et hors intéressement) ?

1. Moins de 1500 euros 2. Entre 1500 et 1999 3. Entre 2000 et 2499 4. Entre 2500 et 2999 euros

5. Entre 3000 et 3499 euros 6. Entre 3500 et 3999 euros 7. Plus de 4000 euros

Êtes-vous à temps complet ou à temps partiel ?

1. Temps complet 2. Temps partiel

Quel est votre statut ?

1. AFO - Agent FONctionnaire 2. CDI ou Agent Contractuel à durée indéterminée

3. CDD ou Agent Contractuel à durée déterminée

Remarques générales

Remarques, précisions générales

Date de saisie

CODECONFIDENTIEL TECHNOLOGIA, à indiquer obligatoirement (attention il ne s'agit pas du code Alliance, mais de celui envoyé par Technologia avec les tirets)

Annexe 6 : Les résultats de l'enquête sur le stress et les conditions de travail - France Télécom

(<http://www.lefigaro.fr/assets/pdf/ft-resultats.pdf>)

Synthèse Générale 1

Un questionnaire suivi très massivement
Près de 80% de réponses
Des écarts entre les populations très faibles
Les anciens (plus de 35 ans et plus de 10 ans d'ancienneté) très concernés
Des résultats bruts aux questions qui demandent un approfondissement.
Néanmoins, de fortes inquiétudes
:
Une fierté d'appartenance au groupe France Télécom perdue
Un ressenti général très dégradé : conditions de travail, santé, stress ...
Des critères de segmentation de la population clairs :
Les métiers
Non cadres / Maîtrise / Cadres
Et dans une moindre mesure : Fonctionnaires / Contractuels
Tous les autres résultats sur d'autres critères reposent sur un effet de structure des segmentations principales 74

Synthèse Générale 2

Selon Karasek, en comparaison avec la population nationale (Sumer 2003) :
Le rapport à la charge de travail des salariés très dégradé
Une autonomie moindre
Un sentiment de soutien beaucoup plus dégradé chez les populations tendues
Trois grands axes de risque et les ressentis associés
Conditions de travail difficiles (proche de l'indicateur Jobstrain)

Fragilisation de la santé physique et mentale
Désajustement professionnel

Fort sentiment d'insatisfaction
Relations sociales dégradées

Problème de reconnaissance au travail face à la pression managériale

Toujours un conflit de valeur ressenti au travail
La question de l'appartenance en toile de fond des problématiques
Attention à cet indicateur, surtout au regard de la question sur la fierté
d'appartenance au Groupe France Télécom
75

Synthèse Générale 3

Métiers et principales problématiques associées :
Conditions de travail difficiles (proche de l'indicateur Jobstrain)

Les métiers concernés
Les métiers de la vente (Distribution, Gestion Clients & Serv. Clients Tél.)
Les Interventions clients

Les conditions à revoir
L'exigence au travail couplé parfois à une complexité de produits
L'environnement de travail et moyens parfois inadaptés
Désajustement professionnel

Les métiers concernés
Moins spécifique à certains métiers
Les fonctionnaires plus touchés que les contractuels (effet d'âge ?)

Les conditions à revoir
Mobilité fonctionnelle très mal accompagnée
Mobilité géographique des non cadres sensible
Relations sociales dégradées

Les métiers concernés
Moins spécifique à certains métiers, mais ciblée sur les non cadres

Les conditions à revoir
Grande défaillance du management
Ambiance de travail tendue, voire violente

Annexe 7 : Lettre du salarié de France Télécom qui s'est suicidé.

Merci de diffuser cette lettre à mes collègues de travail et aux délégués du personnel

A l'attention de ma famille Et de mes collègues de travail Le 13/07/2009

Je me suicide à cause de mon travail à France Télécom. C'est la seule cause. Urgence permanente, surcharge de travail, absence de formation, désorganisation totale de l'entreprise. Management par la terreur !

Cela m'a totalement désorganisé et perturbé. Je suis devenu une épave, il vaut mieux en finir.

De plus, ils m'ont attribué récemment une augmentation de salaire plus importante que la majorité des autres personnes et étant très maladroit je l'ai communiqué à mes collègues de travail « transparence ». C'était très maladroit car beaucoup de personnes m'ont reproché ça. (beaucoup de « zero augmentation », ce que je ne savais pas).

Mais moi je ne l'avais pas demandée cette augmentation. Voila encore une conséquence de l'individualisation des salaires. Cela crée une mauvaise ambiance. C'est voulu par le management.

Par ailleurs étant dans les derniers jours dans un état pitoyable, j'ai commis beaucoup d'autres maladroites qui ont pu être mal interprétées. Et je me suis mis moi- même dans une mauvaise situation, un piège. Mais à la base, j'insiste là-dessus, c'est bien le travail qui a provoqué ça et donc c'est France Télécom qui est responsable de mon suicide.

Ils ont essayé d'impliquer ma sœur Véronique pour venir ce week end. C'est moi qui lui ai dit de ne pas venir. Elle n'est donc pas tous responsable.

Michel Deparis

PS : Je sais que beaucoup de personnes vont dire qu'il y a d'autres causes que le travail (je suis seul, non marié, sans enfant, etc..). Certains sous-entendent aussi que je n'acceptais pas de vieillir. Mais non, avec tout ça je me suis toujours bien débrouillé. C'est bien le travail l'unique cause.

L'ENCÉPHALE

Disponible en ligne sur www.sciencedirect.com



journal homepage: www.em-consulte.com/produit/ENCEP

GÉNÉTIQUE

Longueur des télomères dans le cortex des patients atteints de troubles dépressifs

Telomeres in the brain cortex of depressive patients

J.-R. Teyssier ^{a,*}, S. Ragot ^a, A. Donzel ^a, J.-C. Chauvet-Gelinier ^b

^a Département de génétique, PTB, CHU de Dijon, 2, Angélique-Ducoudray, BP 37013, 21070 Dijon cedex, France

^b IFR 100, service de psychiatrie, CHU de Dijon, 2, Angélique-Ducoudray, BP 37013, 21070 Dijon cedex, France

Reçu le 2 février 2009 ; accepté le 11 février 2010

Disponible sur Internet le 20 mai 2010

MOTS CLÉS

Télomères ;
Cerveau ;
Dépression

KEYWORDS

Telomere
s; Brain;
Depressi

Résumé Les télomères sont des structures associant l'extrémité de la molécule d'ADN de chaque bras chromosomique et plus d'une dizaine de protéines régulatrices. La séquence de l'ADN télomérique est constituée par la répétition de l'hexanucléotide TTAGGG. En raison des modalités de réplication de l'ADN, les télomères se raccourcissent progressivement à chaque cycle cellulaire, et ce phénomène est accéléré par les stress oxydatifs. Une taille critique des télomères active les programmes génétiques de sénescence et/ou de mort cellulaire. La taille des télomères leucocytaires est actuellement considérée comme un marqueur de l'âge biologique, du risque morbide (pathologies cardiovasculaires, métaboliques, démence) et de la mortalité. Un raccourcissement accéléré a été observé dans la schizophrénie, les troubles de l'humeur et l'exposition au stress psychique, suggérant un vieillissement prématuré. Aucune donnée n'est disponible sur le statut des télomères dans le cortex de sujets déprimés. Nous avons étudié la taille des télomères dans l'ADN du cortex occipital de 24 patients déprimés et 12 témoins (don du Stanley Research Institute). Aucune différence significative n'a été mise en évidence. Ces résultats sont discutés à partir des données qui suggèrent un rôle de l'inflammation et du stress oxydatif dans la dépression, ainsi que l'existence d'un mécanisme de protection spécifique des télomères dans les neurones.

© L'Encéphale, Paris, 2010.

Summary

Background. – Telomeres are complex structures formed by the end of the DNA molecule at the tip of chromosomal arms. The telomeric sequence, which results from the repetition of the hexanucléotide TTAGGG, is partly single strand and is associated with more than ten proteins, including the enzyme telomerase. Because of the characteristics of the DNA replication process, only telomerase is able to elongate the telomeric sequence.

Since the telomerase gene is repressed in virtually all the somatic cells, telomeres progressively shorten at each S phase of the cell cycle, and this shortening is accelerated by oxidative stress. A critically shortened telomere activates the genetic program of cell senescence and/or apoptosis. The telomere length measured in peripheral blood leucocytes is considered a reliable marker of biological age, mortality risk and exposure to various pathological conditions, including cardiovascular disease, dementia and metabolic syndrome. Telomere erosion has been observed in psychiatric disorders including schizophrenia and mood disorders, suggesting an accelerated aging of 10 to 20 years. Whether this peripheral dynamic is reflected by a similar pattern in the brain remains unknown. To address this issue, we have measured the telomere length in the occipital DNA cortex of 24 patients with major depressive disorder and 12 controls (donated by the Stanley Research Institute).

Methodology. – The mean telomere length has been evaluated by a real time quantitative PCR technique, which amplified the telomere sequence and a reference single copy sequence. Results have been expressed by the ratios of Ct obtained for the two amplification curves.

Results. – The mean Ct values were strictly identical (0.79 ± 0.001) and the 36 PCR curves were coincident.

Discussion. – This study demonstrates for the first time that there is no shortening of telomeres in the cortex of patients with depressive disorder. Previous results have shown that in normal tissues telomeres length is inversely correlated to age, even in non proliferating tissues, but that the change is minimal in the brain. Thus, although consistent evidence for the role of a systemic and brain inflammation associated oxidative stress in depression has been provided, it must be concluded that the cerebral state of telomeres is not affected by the mechanism operating in the leucocytes. This observation raises the issue of the relation between the psychiatric pathological process and the peripheral telomere marker. It suggests the existence of specific telomere stabilizing factors in the cortex cells.

© L'Encéphale, Paris, 2010.

Introduction

Les télomères sont des structures nucléoprotéiques formant un capuchon protecteur à l'extrémité de chacun des bras chromosomiques [2]. Ils sont constitués par un complexe macromoléculaire associant la séquence d'ADN terminale repliée en boucle, formée par la répétition d'un motif unitaire TTAGGG, et plusieurs dizaines de protéines régulatrices dont la télomérase, qui est la seule enzyme capable de répliquer les télomères. En l'absence d'activité télomérase qui dépend de la sous-unité catalytique *telomerase reverse transcriptase* (TERT), l'extrémité de la molécule d'ADN se raccourcit d'environ 50 à 200 nucléotides à chaque phase S du cycle cellulaire. Le raccourcissement des télomères en deçà d'une taille critique active les points de contrôle du cycle et les programmes génétiques de la

sénescence cellulaire. Or le gène de *TERT* est réprimé dans la presque totalité des cellules somatiques postnatales, à l'exception des cellules souches et des cellules lymphoïdes. La réactivation de ce gène est d'ailleurs une étape clef de la cancérogénèse. Outre la prolifération cellulaire, il a été établi que le stress oxydatif chronique est un facteur causal majeur du raccourcissement des télomères et de la sénescence cellulaire [16]. Mesurée par différentes techniques dans les leucocytes du sang périphérique la taille moyenne des télomères constitue un marqueur de « l'âge biologique » des individus et de leur exposition au stress chronique dans diverses conditions physiologiques et pathologiques [1]. Chez l'homme, la taille des télomères varie en moyenne de 10 à 4 kb de la naissance à 80 ans et subit une érosion de quelques dizaines de bases par an. La longueur de la séquence télomérique, plus courte chez l'homme que chez la femme, est linéairement

et inversement corrélée à l'âge. C'est une caractéristique individuelle génétiquement déterminée (héritabilité de 70—80 %), qui se caractérise par une importante variabilité. À un âge donné, la taille moyenne des télomères leucocytaires est donc la résultante de trois variables : la longueur héritée, le taux de prolifération des cellules immunitaires, le niveau de l'exposition au stress oxydatif chronique. Globalement, pour un même âge chronologique, le taux de mortalité par infections ou maladies cardiovasculaires des sujets de plus de 60 ans dont les télomères sont les plus courts est trois à huit fois supérieur à ceux dont les télomères sont les plus longs [4]. Plus de 30 études ont établi que le raccourcissement des télomères dans les leucocytes du sang périphérique constituait un facteur de risque des pathologies cardiovasculaires (athérosclérose, infarctus précoce, hypertension, démence vasculaire), métaboliques (diabète, obésité, résistance à l'insuline) et cancéreuses [1,8]. Ces données rendent compte du rôle critique des télomères à l'interface des systèmes moléculaires impliqués dans le vieillissement, la prolifération cellulaire, le renouvellement tissulaire, le stress oxydatif, l'inflammation et la cancérisation.

En 2004, Epel et al. ont publié les résultats d'une importante étude réalisée sur les cellules sanguines mononuclées d'une soixantaine de femmes, dont 39 étaient les mères d'enfants atteints de maladies chroniques graves [7]. Ces résultats ont mis en évidence une corrélation significative entre, d'une part, le niveau de perception d'un stress psychosocial chronique et sa durée et, de l'autre, un raccourcissement de la taille des télomères, une faible activité télomérase et une augmentation des paramètres du stress oxydatif. Les tailles moyennes des télomères dénotaient un

vieillesse biologique prématuré d'au moins dix ans. Plus récemment, une érosion accélérée des télomères durant l'évolution de la maladie chez 31 patients schizophrènes était responsable d'un vieillissement pathologique évalué à 25 ans [9]. Dans une série incluant 44 patients atteints de troubles de l'humeur (dépression majeure et trouble bipolaire avec ou sans troubles anxieux associés), Simon et al. [13] ont également objectivé un raccourcissement significatif de la taille moyenne des télomères qui attesterait d'un vieillissement accéléré d'environ dix ans. Ces données ont amené Wolkowitz et al. [16] à spéculer que la dépression en activant les mécanismes de l'inflammation et du stress oxydatif exercerait des effets délétères neuronaux et systémiques, provoquant un vieillissement somatique accéléré qui pourrait rendre compte de la co-morbidité entre troubles dépressifs et pathologies cardiovasculaires et métaboliques. Les télomères pourraient représenter les témoins et/ou médiateurs de ces mécanismes. Toutefois, comme le soulignent ces auteurs : « Si la dynamique des télomères dans les cellules leucocytaires du sang périphérique reflète directement celle dans le système nerveux central, cela pourrait nous aider à comprendre la pathologie cellulaire affectant le cerveau des patients déprimés » [15]. Dans cette perspective, nous avons mesuré la taille des télomères dans le cortex de patients atteints de troubles dépressifs majeurs.

Le texte complet est accessible sur le site :

www.sciencedirect.com

Les données relatives aux résultats sont accessibles sur le site :

<http://www.stanleyresearch.org>

Diagnostic	Ct télomère	Ct 36b4	Ct télomère/ Ct 36B4	
Diagnostic	20,29 ^a	25,57	0,79	
	19,32 ^a	24,38	0,79	
	19,24	24,84	0,77	
	20,01 ^a	25,21	0,79	
	19,35 ^a	24,83	0,78	
	18,91 ^a	24,33	0,78	
	19,29	24,44	0,79	
	19,45 ^a	23,7	0,82	
	19,41 ^a	24,64	0,79	
	19,49 ^a	24,54	0,79	
	Depression	18,6	23,43	0,79
		18,85	24,03	0,78
		18,95	23,89	0,79
		18,7	24,1	0,78
		18,55	23,6	0,79
19,01		23,95	0,79	
19,37		24,57	0,79	
19,61 ^a		24,92	0,79	
18,6 ^a		23,86	0,78	
19,17 ^a		24,31	0,79	
18,73		23,34	0,80	
19,04		24,26	0,78	
19,68		25,1	0,78	
18,78		23,88	0,79	
20,39		25,54	0,80	
Temoins	19,17	24,33	0,79	
	19,09	24,07	0,79	
	18,6	23,52	0,79	
	18,81	24,24	0,78	
	19,76	24,82	0,80	
	19,01	24,18	0,79	
	19,79	24,33	0,81	
	19,38	24,44	0,79	
	19,6	24,91	0,79	
	19,37	24,99	0,78	
	19,24	24,2	0,80	

Index alphabétique

Terme	Définition	Page
Acte hostile	Qui manifeste de la malveillance, de la mauvaise humeur (cnrtl.fr).	Page 117
Analyse des risques	Processus mis en œuvre pour comprendre la nature d'un risque et pour déterminer le niveau de risque (Iso 73 : 2009).	Page 261
Angoisse		Page 6
ANMTEPH	l'Association nationale de médecine du travail et d'ergonomie du personnel des hôpitaux.	Page 146
Anxiété :	Il existe plusieurs types d'anxiétés : l'anxiété de séparation, l'anxiété généralisée, l'anxiété sociale etc. (Manuel Diagnostique et Statistique des Troubles Mentaux, éd. Masson, 2005..	Page 4
Barème	Recueil de calculs tout faits et de tableaux numériques facilitant une consultation rapide et sûre dans des domaines précis de la comptabilité, des transports, des tarifs, des échelles de salaires.	Page 419
Bien-être	État agréable résultant de la satisfaction des besoins du corps et du calme de l'esprit (Larousse.fr).	Page 35
Burn-out	se caractérise par « un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail » (OMS).	Page 6
Chromosome	Une structure constituée d'ADN.	Page 84
Combinaison des risques	Les risques qui, pris isolément, paraissent mineurs peuvent, combinés les uns aux autres, être équivalents à un risque majeur (NF EN 292-1).	
Comportements hostiles	qui manifeste de l'agressivité (://www.cnrtl.fr).	Page 33
CPPP	compte personnel de prévention de la pénibilité.	Page 144
CRAM	<i>Caisse Régionale d'Assurance Maladie.</i>	Page 131
Cyndinique	Personne qui étudie les risques.	Page 331
Danger	Propriété intrinsèque d'une situation, d'un produit, d'un équipement susceptible de causer un dommage (INRS) ; Source de dommage potentiel.	Page 11
Définition	Enoncé qui décrit une notion et qui permet de la différencier des autres notions à l'intérieur d'un système de notions. (ISO 1087).	Page 69
Déni	Mode de défense consistant en un refus par le sujet de reconnaître la réalité d'une perception traumatisante .	
Désagrément		Page 10 Page 71

Distress	A le sens de mal-être.	Page 85
Document Unique	Document qui rassemble l'ensemble des risques dans une entreprise (décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001).	Page 7
Dommage	Lésion physique ou atteinte à la santé ou aux biens.	Page 10
Epidémiologie	Larousse, terme de l'épidémiologie : C'est le nombre d'individus atteints par une maladie dans une population donnée et pendant une période déterminée.	Page 30
Estimation du risque	Estimation globale de la probabilité et de la gravité d'une lésion ou d'une atteinte à la santé pouvant survenir dans une situation dangereuse en vue de sélectionner des mesures de sécurités appropriées (NF EN 292-1).	Page 262
Eustress	Bon stress (Hans Selye).	Page 85
Evénement dangereux	Evénement susceptible de causer un dommage.	Page 270
Exigence	Besoin ou attente formulé(e), habituellement implicite.	Page 46
Exposition	Degré auquel un organisme et/ou une partie prenante sont soumis à un évènement.	Page 39
Extension	Concept (logique) de compréhension en nommant	Page 69
Flexisécurité	Ce vocable aux sens multiples vise de façon générale à désigner la conciliation d'objectifs de flexibilité, recherchés plutôt par les employeurs, et d'objectifs de sécurité, attendus plutôt par les salariés : c'est devenu le levier majeur de la stratégie affichée par les pays de l'Union européenne lors du sommet de Lisbonne en 2000, puis révisée en 2005 (INSEE).	Page 22
Goodwill	Ecart positif entre la valeur d'acquisition d'un actif et sa valeur comptable (boursorama.com)	Page 160
Gravité	Estimation selon la ou les lésions : mineur, léger, grave, très grave.	
Hypervigilances	<i>attentions excessives qui consistent à écouter tous les bruits, les mouvements.</i>	Page 94
Incident	conséquence d'échecs ou d'erreurs.	Page 321
Index	Liste alphabétique des termes d'un dictionnaire terminologique accompagnés d'une référence qui permet leur repérage. (ISO 1087).	
Intension	Concept (logique) de compréhension en décrivant.	Page 69
IP Prévisible	Incapacité permanente >25%	Page 251
Job Strain	Tension au travail : forte demande mais peu de latitude pour agir.	Page 321
KARO-SHI (japonais)	Mort par le travail .	Page 206
Le Coping	<i>Provient du verbe to cope qui signifie faire face.</i>	Page 92

Lésion	terme qui réunit toutes les modifications anormales d'un tissu biologique	Page 11
Mission	Tâche confiée à une personne ou à un organisme (cnrtl.fr)	Page 322
Morbidité	État de maladie, déséquilibre psychique ou mental plus ou moins profond (cnrtl.fr)	Page 30
Mouchkinou	C'est une catégorie d'homme inférieur à l'homme libre, il peut posséder des esclaves au même titre qu'eux.	Page 40
Nomenclature	^[1] La nomenclature a été créée suite à la demande de la secrétaire d'état Nicole Guedj aux droits des victimes en 2004; Système de termes construit selon les règles de dénomination préétablies. (ISO 1087)	Page 7
Phénomène dangereux	Cause capable de provoquer une lésion ou une atteinte à la santé	Page 271
Pluridisciplinarité	Caractère de ce qui est pluridisciplinaire (Larousse.fr)	Page 8, Page 323
Préjudices		Page 11
Préventeur :	Il n'existe pas à l'heure actuelle un consensus sur une définition, le préventeur est une personne qui est dotée de compétences dans plusieurs domaines de l'entreprise, de l'ingénierie, de l'organisation, de la santé, du droit. Il intervient dans le domaine de la prévention des risques.	page 4
Principe de Précaution	c'est un principe dont la probabilité de survenance n'est pas connue et que la présence du danger est certain, l'arrêt Rossi du 21 janvier 1995	Page 41
Principe de Prévention	<i>La politique de prévention a pour but d'améliorer l'état de santé de la population en évitant l'apparition, le développement ou l'aggravation des maladies ou accidents et en favorisant les comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire le risque de maladie et d'accident (L.1417-1 CSP).</i>	Page 41
Probabilité	Mesure de la possibilité d'occurrence exprimée par un chiffre entre 0 et 1 indiquant une possibilité et 1 une certitude.	Page 269
Problème	cause inconnue d'un ou de plusieurs Incidents.	321
Process	Procédé	331
Processus	Toute conjonction d'activités qui utilise des ressources (humaines, matérielles, informationnelles, etc.) pour convertir des éléments d'entrée en éléments de sortie.	
Psyché	Âme.	Page 28
Psychologie	mot provenant de l'ancien grec (âme et discours), c'est la science des faits psychiques et de la pensée, chez les êtres vivants (homme, animaux supérieurs) chez qui existe une connaissance de leur propre existence. Vocabulaire psychologique et psychiatrique, Que sais-je ?, Michel Godfryd, puf, 7 ^e édition, 2011.	page 4
Psychologiste	Ancien terme équivalent à psychologue	Page 26

Qualité de vie au travail	-La qualité de vie au travail, à un temps donné, correspond au niveau atteint par l'individu dans la poursuite dynamique de ses buts hiérarchisés à l'intérieur des domaines de son travail où la réduction de l'écart séparant l'individu de ses objectifs.	Page 22, 114
Résilience	Qualité de quelqu'un qui ne se décourage pas, ne se laisse pas abattre (cnrtl.fr)	389
Risque	Combinaison de la probabilité et de la gravité d'une lésion ou d'une atteinte à la santé pouvant survenir dans une situation dangereuse (NF EN 292-1).	Page 259
Risque principal	C'est le risque qui existe sans qu'aucune mesure n'ait été réalisée sur la situation de travail.	Page 259
Risque résiduel	C'est le risque qui est présent après que le risque principal ait été supprimé ou réduit.	Page 259
Sarbanes Oxley Act (SOX)	Loi américaine du 30 juillet 2002 visant à protéger les investisseurs en améliorant l'exactitude et la fiabilité des publications des entreprises conformément aux lois sur les valeurs mobilières, ainsi qu'à d'autres fins apparentées.	Page 448
Score	Résultat chiffré.	Page 368
Situation dangereuse	Toute situation dans laquelle une personne est exposée à un ou plusieurs risques ou phénomènes dangereux (NF EN 292-1).	Page 258
Somatique	qui signifie corps ou de l'anglais : ensemble de l'organisme, à l'exclusion des cellules et des tissus qui jouent un rôle direct dans la reproduction. Dictionnaire médical, 6 ^e éd., éditions Masson, 2009.	Page 21
Souffrance	Du latin sufferentia « résignation, tolérance », c'est aussi un synonyme de douleur, peine, « Petit Robert » 2012.	Page 12
Souffrance Endurée	Poste de préjudice psychologique selon la nomenclature Dintilhac.	page 7
Souffrance éthique	Elle est due à une transgression d'une valeur professionnelle, elle est appelée aussi conflit de valeur.	179
SST (Référent)	personne désignée pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.	207
Stress	Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.	85
Stress post-traumatique	Réaction aiguë à un facteur de stress (F43.0 CIM10).	Page 30
Stresseur	peut avoir son origine interne ou externe et physique ou psychologique. On pourra définir comme stresseur un évènement qui a pour réaction la production d'hormone de stress.	Page 20
Surmenage	<i>un excès de travail musculaire ou intellectuel ; si l'on refuse au corps le repos nécessaire, il produit des troubles dans le système nerveux et, par suite, dans la digestion et dans la nutrition. Le surmenage cérébral produit ces troubles tout comme le surmenage musculaire.</i>	223

Télomère		75
Terme	Désignation au moyen d'une unité linguistique d'une notion définie dans une langue de spécialité.(ISO 1087).	Page 69
Terminologie	Ensemble des termes qui représentent un système de notions d'un domaine particulier. (ISO 1087). Mot ou groupe de mots servant à désigner une notion. (ISO 704).	Page 68
Travail prescrit	Travail formalisé dans des procédures.	Page 317
Travail réel	Travail produit réellement suivant une méthode propre à chaque opérateur.	Page 317
Troubles somatoformes	Trouble mental caractérisé par des symptômes physiques évoquant une blessure ou une maladie physique, Wikipédia.	Page95
Victimologie	a pour but l'étude des victimes et la mise en place d'actions pour les aider à sortir du traumatisme de l'agression (13emerue.fr).	Page 162
Violence	est l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menaces à l'encontre des autres ou de soi-même, contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, des dommages psychologiques, des problèmes de développement ou un décès (OMS).	Page 31
Vulnérabilité	Caractère vulnérable de quelque chose ou de quelqu'un (larousse.fr).	Page 22

Table des matières

INTRODUCTION.....	8
I. — Résumé historique de la souffrance psychologique.....	15
1. — La psychologie et la psychiatrie.....	27
1.1 - La psychologie.....	27
1.1.1 - La genèse de la psychologie.....	27
1.1.2 - La psychologie en tant que science.....	28
1.2 - La psychiatrie.....	30
II. — L'émergence des risques psychosociaux.....	32
1. - L'étude épidémiologique européenne.....	32
2. - L'étude épidémiologique en France.....	35
III. — La prévention comme choix communautaire.....	40
1. — La France privilégie la prévention plutôt que la sanction.....	41
2. — La prévention en tant que démarche européenne.....	46
IV. — Les normes applicables.....	51
1. — Le droit international.....	51
1.1. — Les sources internationales.....	52
a- Organisation Mondiale du Commerce.....	54
b- Organisation Mondiale de la Santé.....	55
c- Organisation Internationale du Travail.....	56
1.2. — Les sources européennes.....	57
Section 2. — Les sources françaises.....	61
PARTIE I : DEFINIR.....	65
TITRE 1. — Les sources de la souffrance morale.....	66
Chapitre 1. — La construction de la notion de stress.....	67
Section 1 — La définition médicale et biologique du stress.....	72
Section 1.1 — L'impact du stress sur le corps.....	72
1.1.1 - Les patients atteints de dépression n'ont pas les ADN de longueurs normales.....	74
1.1.2 – La mesure de la longueur des télomères.....	76
1.1.1– La détermination de la longueur des télomères.....	81
1.2 Le stress chez l'homme.....	85
Section 2 — Les différents concepts ou modèles de stress.....	85
2.1 - Le modèle cause-effet et le syndrome local d'adaptation.....	87
2.2 - Le modèle d'adaptation.....	87
2.2.1 La phase de réaction ou d'alarme.....	88
2.2.2 La phase de résistance ou d'adaptation.....	89
2.2.3 La phase d'épuisement ou bun-out.....	90
2.3 - Le modèle transactionnel et la conservation des ressources.....	90
Section 3 — Les différents troubles psychologiques et leurs évolutions.....	93
3.1 – Evolution vers l'anxiété et l'anxiété généralisée ou angoisse.....	93
3.2 – Evolution vers la dépression.....	95
3.3 – Evolution vers le Stress Post-Traumatique.....	98
3.4 – Evolution vers le Trouble Musculo-Squelettique.....	98
Section 4 — Les définitions légales du stress.....	100
4.1 – La définition légale du stress par l'Europe.....	100
4.2 – La définition du stress en droit français.....	103
4.3 – Les exigences du stress dans le domaine légal.....	105

Chapitre 2. – Les risques psychosociaux	107
Section 1 — Les violences psychologiques	108
1.1- La nécessité d'un conflit dans la genèse de la souffrance psychologique	109
1.1.1- Le concept de conflit en droit.	109
1.1.2- La conception d'un conflit en psychologie.	113
1.1.2.1 – L'égalité devant le conflit	114
1.1.2.2 - Les conflits entre travailleurs	115
1.1– La violence comme fait générateur de la souffrance.....	116
Section 2 — Le harcèlement moral	119
2.1- La prise en compte de harcèlement moral	119
2.2- La loi du 17 janvier 2002 sur le harcèlement moral	125
2.3- Le diagnostic d'un harcèlement moral par le médecin	127
Section 3 — La discrimination facteur de souffrance.....	130
3.1- La prise en compte de la discrimination dans le temps	132
3.2-Les mesures contre les discriminations dans les pays industrialisés	135
3.2.1 – La discrimination positive ou la discrimination à rebours	135
3.2.1.1- La discrimination positive.....	136
3.2.1.2-L'effet pervers de la discrimination positive, la discrimination à rebours. ...	138
Section 4 — La loi sur la pénibilité au travail en tant que prévoyance sociale.....	140
4.1- La première loi en France sur la pénibilité au travail.	140
4.2- La pénibilité empreinte de discrimination positive et les Troubles Musculo- Squelettiques.	153
4.3- La pénibilité et les risques psychosociaux.	157
TITRE 2. — Les effets de la souffrance	160
Chapitre 1. — L'impact de la souffrance morale sur l'entreprise.....	161
Section 1. — Le salarié agresseur ou agressé	161
1.1 – La victime acteur de son agression	162
1.2 – Statut de l'agressé : la victime.....	163
1.3 – Statut de l'agresseur	169
Section 2. — La baisse de la productivité et la coresponsabilité des acteurs	172
2.1 – Les paramètres « travailleur »	172
2.2 – Les paramètres employeurs	176
Section 3. — La responsabilité de l'employeur dans la gestion de son entreprise ...	179
3.1 – La faute inexcusable de l'employeur	179
3.2 – La responsabilité pénale	192
3.2.1 – La responsabilité pénale de la personne morale.....	192
3.2.2 – La responsabilité pénale du travailleur.....	198
3.2.2.1 Responsabilité pénale du travailleur sous le régime du code pénal	198
3.2.2.2 Responsabilité pénale du travailleur sous le régime du code du travail.....	200
Chapitre 2. — L'impact sur les différentes institutions	202
Section 1. — Les « préventeurs » en tant que nouveaux acteurs de la prévention ...	202
1.1– Le salarié préventeur et le référent pour la prévention.....	203
1.2 – Le médecin du service de santé au travail.....	205
1.3. – L'employeur et son intérêt dans la prévention	207
Section 2. — La santé au travail est un enjeu majeur pour les partenaires sociaux...	212
2.1 – L'accident du travail.....	214
2.1.1– La soudaineté.....	215
2.1.2 La présence d'une lésion	219
2.1.3 Le lien de causalité.....	224
2.1.4 - L'accident doit survenir durant le travail ou à cause du travail	228
2.2 – L'accident de trajet.....	230

2.3 – La reconnaissance de troubles psychologiques en tant que maladie professionnelle	237
2.4 – Les risques psychosociaux, une priorité de santé publique.....	247
PARTIE II. — AGIR.....	251
TITRE 1. — La prévention en tant que rempart contre la souffrance morale au travail ...	252
Chapitre 1. — Les moyens à la disposition des différents organes du travail pour prévenir.....	253
Section 1. — Le concept de la prévention	253
1.1. – La prévention comme moyen de préserver la vie selon l’OMS	254
1.2. – La conception de la prévention des risques par la méthode des standards internationaux.....	259
1.2.1 La délimitation de la situation de travail.....	264
1.2.2 Identification des dangers ou des phénomènes dangereux.....	268
1.2.3 L’estimation des risques.....	270
1.2.4 L’évaluation des risques par l’intermédiaire d’un standard international.....	273
1.2.5 Le traitement des risques après évaluation.....	274
Section 2. — Le rôle des institutions internes à l’entreprise.....	276
Sous-Section 2.1. — L’employeur le premier intéressé par la prévention	276
Sous-Section 2.2. — Le rôle des syndicats dans la prévention.....	283
Sous-Section 2.3. — Le CHSCT face à la souffrance morale	296
2.3.1– L’origine du CHSCT jusqu’à nos jours.....	297
2.3.2 – Le comité d’hygiène et de sécurité.....	297
2.3.3 – Les conditions de travail en tant que levier de la prévention	305
2.3.4- La nouvelle compétence du CHSCT sur les risques psychosociaux	316
2.3.5- Le CHSCT dans le rôle de médiateur	321
Section 3. — Le rôle des institutions extérieures à l’entreprise.....	322
Sous-Section 3.1. — Le médecin et le médecin du travail	323
Sous-Section 3.2. —Du psychologue au psychologue du travail	327
Sous-Section 3.3. — L’inspecteur du travail (DIRECCTE)	328
Section 4. — La sécurité sociale, l’ANACT et le gouvernement	333
Sous-Section 4.1. — La rôle de la sécurité sociale dans la prévention des risques psychosociaux	333
Sous-Section 4.2. — L’Agence nationale pour amélioration des conditions de travail (ANACT)	335
Sous-Section 4.3. — La responsabilité du gouvernement dans la prévention	336
Chapitre 2. — Mise en action des moyens.....	341
Section 1. — Action individuelle pour la reconnaissance de la souffrance morale au travail.....	341
Section 2. — Action collective pour la suppression et la réduction des RPS	349
Section 3. — Le contrôle de l’application effective des lois	356
Section 4. — Démarche contentieuse collective.....	358
TITRE 2. — Le nouveau barème d’indemnisation de la souffrance morale au travail	362
Chapitre 1 — L’évaluation des troubles psychologiques.....	363
Section 1 — L’évaluation globale et le Document Unique	363
Sous Section 1.1 — Le document unique avant l’accident.....	364
Sous Section 1.1 — Le document unique après l’accident.....	375
Sous Section 1.3 — Le document unique et le risque.....	376
Section 2 — Les facteurs qui influencent la souffrance psychologique	378
Section 3. — La mesure de la souffrance psychologique par le psychomètre.....	386
Sous-section 3.1 Le rôle essentiel du médecin traitant et le médecin du travail dans l’épreuve de la preuve.	386
Sous-Section 3.2 — Détection et Evaluation des troubles psychologiques.....	392

3.2.1 - Evaluation psychologique à caractère objective et scientifique.	392
3.2.2 La difficulté d'une évaluation psychologique précise.....	403
Section 4. — L'échelle d'incapacité de la sécurité sociale	407
Chapitre 2. — La mise en œuvre du nouveau barème d'indemnisation des troubles psychologiques	413
Section 1. — La nomenclature Dintilhac	413
Section 2. — La méthode utilisée pour la création du nouveau barème d'indemnisation	419
Section 3. — La mise en œuvre du nouveau barème d'indemnisation	430
Section 4. — La réparation intégrale des préjudices psychologiques.....	440
Conclusion générale	449
Annexes	454
Bibliographie.....	454
Livres, Manuels, Précis, Codes, Encyclopédie, Traité.....	454
Thèse	457
Rapports, Journaux officiels, Articles et Divers.	458
Sites Internet.....	466
Annexe 1 : Enquête réalisée sur les RPS	467
Annexe 2 : Résultats de l'enquête sur les RPS.....	471
Annexe 3 : Echelle d'Hamilton	473
Annexe 4 : Circulaire du 15 septembre 1977 relative au vocabulaire judiciaire	479
Annexe 5 : Questionnaire Technologia sur le stress et les conditions de travail - France Télécom	481
Annexe 6 : Les résultats de l'enquête sur le stress et les conditions de travail - France Télécom	502
Annexe 7 : Lettre du salarié de France Télécom qui s'est suicidé.....	504
Annexe 8 : Etudes sur le télomère et les troubles dépressifs.....	505
Index alphabétique	509
Table des matières	514