



HAL
open science

Le droit de la prévention à l'aune des sciences du travail : droit et régulation du travail réel

Nadia Boulidi

► **To cite this version:**

Nadia Boulidi. Le droit de la prévention à l'aune des sciences du travail : droit et régulation du travail réel. Droit. Université de Lille, 2022. Français. NNT : 2022ULILD002 . tel-03889906

HAL Id: tel-03889906

<https://theses.hal.science/tel-03889906>

Submitted on 8 Dec 2022

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.

Le doctorat, une longue nuit à chercher la bonne question, celle qui représente la moitié du savoir

Mes profonds remerciements s'adressent en premier lieu au Professeure Sophie FANTONI-QUINTON, ma directrice de thèse, pour l'implication avec laquelle elle a dirigé cette recherche interdisciplinaire, son exigence, ses compétences, et bien entendu sa bienveillance ; Ils vont également à mon directeur de thèse Xénophon VAXEVANOGLOU pour son accueil, la pertinence de ses retours, et pour avoir permis ce travail. Merci à tous les deux pour votre complémentarité.

J'exprime mes remerciements les plus sincères aux Professeurs Pierre-Yves VERKINDT, et Alain GARRIGOU, ainsi qu'à Monsieur Loïc LEROUGE, pour m'avoir fait l'honneur de siéger au sein de mon jury de thèse.

Merci au Professeur Bernard BOSSU directeur de l'Equipe de Recherche en Droit Social pour la qualité de son accueil au sein du laboratoire. Je remercie l'ensemble de son équipe, notamment pour la qualité des enseignements reçus en droit. Merci aux Professeurs Sandrine CHASSAGNARD-PINET, et Emmanuel CARTIER, pour leur accueil au sein du Centre de Recherche sur le Droit et les Perspectives du Droit. Merci également, au Professeur Gaël CHANTEPIE ancien directeur du CRDP.

Merci au Professeur Johanne SAISON, directrice de l'Ecole Doctorale des Sciences Juridiques, Politiques et de Gestion pour son accueil et ses précieux conseils. Un merci particulier à Sophie RANCHY, et Françoise VANHULLE de l'ED, pour la grande qualité de leur accompagnement. Merci également au Professeur Serge DAUCHY, ancien directeur de l'ED.

Ce travail a été réalisé dans le cadre d'une thèse Cifre en collaboration avec Pôle Santé Travail Métropole Nord (PST). Je souhaite témoigner ma reconnaissance à Nathalie DELATTRE directrice scientifique de ce projet chez PST. Merci pour son intérêt, sa confiance, ses retours, mais aussi pour avoir œuvré à créer, autour de moi, un environnement de travail capacitant. Merci également de m'avoir suggéré de travailler sur l'interdisciplinarité en santé au travail. Mes sincères remerciements s'adressent également à Damien VANDORPE, Directeur Général de Pôle Santé Travail, ainsi qu'à François DEPOORTERE Directeur Opérationnel.

Ce travail n'aurait pu exister sans l'appui d'autres personnes, merci à Thierry HENNION, ainsi qu'à Nicolas VAN LAETHEM. Merci également à Louis-Marie HARDY, ancien Directeur Général de Pôle Santé travail.

Je remercie l'ensemble de mes collègues à PST. La liste est bien longue. Je remercie donc, en particulier, les médecins du travail, les infirmières et les assistantes de prévention. Merci également à mes collègues toxicologues et psychologues. Je remercie en particulier mes collègues du Service Ergonomie et Métrologie, pour leurs apports et leur soutien durant ces années de recherche : Gérard AUQUE, Aurore BUTRUILLE, Isabelle CARLIER, Noémie CLEMENT, Philippe COINTE, Sylvain COMPISTRON, Thomas CORNIL, Laetitia COUDERC, Tommy DUBOIS, Linda JEEAWOCK, Nicole LANSELLE, Clément TEFFRI, Lucie VERRON, Stéphanie WATRELOT. Un merci particulier à nos assistantes Laetitia VANDEKERCKHOVE, et Sabine PLUQUET. J'ai une pensée particulière pour notre regrettée Mélanie SNACKE.

Je souhaite également témoigner ma gratitude aux Professeurs Flore BARCELLINI et Pierre FALZON pour leur accompagnement durant mes années d'étude en ergonomie au CNAM à Paris.

Merci à ma famille, en particulier à mes parents Anne-Marie et Saadi, à mes deux frères et à ma sœur. Un merci particulier à Milan et Marie LEMAIRE, mais aussi à Karine HERBLOT, Geneviève COSME, et Emmanuelle TSHILENGE. Merci également à Mathilde CARON et Nathalie FLAMENT pour nos temps partagés et leurs conseils. Merci à Cécile MEGE-PINEY pour son amitié. Enfin merci à tous ceux que je n'ai pas le temps de citer pour leurs précieux soutiens.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
PARTIE LIMINAIRE	11
Titre 1. Histoire du droit de la santé au travail	13
Chapitre 1. Chronologie des évolutions législatives et réglementaires	15
Chapitre 2. Genèse du droit de la santé au travail, sous le prisme des rapports sociaux : cas de la reconnaissance des maladies professionnelles.....	- 21 -
Titre 2. Les deux approches scientifiques du travail : par le réel et par le facteur humain.....	29
Chapitre 1. La perception de l'Homme et du travail dans les deux approches	31
Chapitre 2. L'approche par le réel et les concepts au cœur du principe de l'adaptation du travail à l'Homme.....	47
Titre 3. Evolution de l'entreprise, du salariat et du lien de subordination	65
Chapitre 1. Evolution de l'entreprise.....	67
Chapitre 2. Evolution du salariat	75
Chapitre 3. Evolution de la subordination.....	81
PREMIÈRE PARTIE DROIT ET RÉGULATION DU TRAVAIL LE TRAVAILLEUR, SUJET DE DROIT, ACTEUR DE LA PRÉVENTION	105
Titre 1. L'expression individuelle des salariés en matière de prévention	109
Chapitre 1. Le droit d'expression.....	113
Chapitre 2. Les droits d'alerte et de retrait	123
Titre 2. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la négociation.....	137
Chapitre 1. Les syndicats, acteurs de la négociation collective	- 141 -
Chapitre 2. La refondation du droit de la négociation	163
Titre 3. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la consultation et le droit à l'expertise.....	185
Chapitre 1. L'architecture et les missions de la représentation élue à l'intérieur de l'entreprise classique.....	187
Chapitre 2. L'architecture et les missions de la représentation élue à l'intérieur de l'entreprise éclatée.....	- 209 -
DISCUSSION CONCLUSIVE RELATIVE À LA PREMIÈRE PARTIE : L'expression au cœur des processus de décision	233
Chapitre 1. Rapports entre savoir, expertise et participation démocratique : état de l'art en sociologie des sciences	234
Chapitre 2. Rapports entre savoir, expertise et participation démocratique dans l'entreprise en droit	239
DEUXIÈME PARTIE DROIT ET RÉGULATION DU TRAVAIL LE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT	247
Titre 1. Dans la législation	249
Chapitre 1. L'évaluation des risques, la pluridisciplinarité et la qualité de vie au travail.....	251
Chapitre 2. La coexistence, dans le droit, des deux approches paradigmatiques des sciences du travail.....	- 271 -

Titre 2. Dans la jurisprudence	293
Chapitre 1. Genèse et historique de l'obligation de sécurité de l'employeur en matière de prévention	295
Chapitre 2. Les arrêts à visée préventive : la prise en compte du travail et de son environnement.....	311
CONCLUSION GÉNÉRALE	357

GLOSSAIRE

(dir.)	Directeur(s) de l'ouvrage
§	Paragraphe
AFNOR	Association française de normalisation
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
art.	Article(s)
Ass.	Assemblée
Ass. plén.	Assemblée plénière de la Cour de cassation
AT	Accident du travail
BDES	Bases de données économiques et sociales
Bull. civ.	Bulletin civil
C. civ.	Code civil
C. pen	Code pénal
C. trav.	Code du travail
CA	Cour d'appel
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
Cass. ch. mixte	Cour de cassation, chambre mixte
Cass. ch. réun.	Cour de cassation, chambres réunies
Cass. Civ.	Chambre civile de la Cour de cassation
Cass. com.	Cour de cassation, chambre commerciale
Cass. soc.	Cour de cassation, chambre sociale
CDD	Contrat de travail à durée déterminée
CDI	Contrat de travail à durée indéterminée
CE	Conseil d'État
CE Ass.	Conseil d'État, décision d'assemblée
CE	Comité d'entreprise
CE	Commission d'entreprise
CEE	Communauté économique européenne
CEE	Comité d'entreprise européen
CES	Confédération européenne des syndicats
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFT	Confédération française du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération française des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail-Force ouvrière

Chron.	Chronique
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Circ.	Circulaire
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CM	Cours Moyen
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
CNAMTS	Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
COCT	Conseil d'orientation des conditions de travail
coll.	Collection
Concl.	Conclusion
CORECT	Conseil d'orientation régional des conditions de travail
CSE	Comité social et économique
CSL	Confédération des syndicats libres
CSSCT	Commission de santé, sécurité et conditions de travail
CT	Conditions de travail
D.	Recueil Dalloz
D. Actu	Dalloz Actualités
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
dir.	(sous la) direction
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la
DP	Délégué du personnel
Dr. ouvr.	Droit ouvrier
Dr. soc.	Droit social
DS	Délégué syndical
DU	Document unique
DUER	Document unique d'évaluation des risques professionnels
DUP	Délégation unique du personnel
EPI	Équipement de protection individuelle
et al.	Et autres auteurs
ETI	Entreprise de taille intermédiaire
ETP	Équivalent temps plein
FI	Faute inexcusable
FIOM	La Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
FPI	Fédérations professionnelles internationales
Gaz. Pal.	Gazette du Palais
GE	Grandes entreprises
GR-PACT	Groupe de recherche pour un autre Code du travail
GSN	Groupe spécial négociation
HS	Hygiène et sécurité

<i>Ibid.</i>	Cité au même endroit
<i>i.e.</i>	C'est-à-dire
IMF	International Metalworkers Federation
<i>in</i>	Dans
<i>infra</i>	Ci-dessous
INRS	Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISO	Organisation internationale de normalisation
<i>JCP</i>	Semaine juridique
<i>JCP E</i>	Semaine juridique, édition entreprise
<i>JCP E</i>	Juris-classeur Périodique, édition entreprise
<i>JCP G</i>	Semaine juridique, édition générale
<i>JCP G</i>	Juris-classeur Périodique, édition générale
<i>JCP S</i>	Semaine juridique, édition sociale
<i>JCP S</i>	Juris-classeur Périodique, édition sociale
JO	Journal officiel
JOCE	Journal officiel des Communautés européennes
JSL	Jurisprudence sociale Lamy
LEST	Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail d'Aix en Provence
LGDJ	Librairie générale de droit et de jurisprudence
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MP	Maladie(s) professionnelle(s)
NF	Normes françaises
no	Numéro
Obs.	Observation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la Santé
<i>op. cit.</i>	Précédemment cité (Opus citatum: œuvre citée)
Ord.	Ordonnance
OS	Organisation syndicale
OS	Obligation de sécurité
OSR	Obligation de sécurité de résultat
P	Publié
p.	Page
P+B+R+I	Publié au bulletin, au rapport annuel et sur le site internet de la Cour de cassation
PISTES	Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé
PME	Petite ou moyenne entreprise

pp.	Pages
PRP	Prévention des risques professionnels
PST	Plan Santé au travail
PTT	Postes, télégraphes et téléphones
PUF	Presses universitaires de France
PV	Procès verbal
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
QVT	Qualité de vie au travail
Rapp.	Rapport
RDLF	Revue des droits et libertés fondamentaux
RDSS	Revue de droit sanitaire et social
RDT	Revue de droit du travail
REPONSE	Enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »
RIMHE	Revue interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise
RJS	Revue de jurisprudence sociale
RP	Représentant de proximité
RPS	Risques psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RRJ	Revue de recherche juridique et de droit prospectif
RTD civ.	Revue trimestrielle de droit civil
s.	Suivants
SCP-VTC	Syndicat des chauffeurs privés
SELF	Société d'ergonomie de langue française
SIA	Syndicat indépendant de l'automobile
siret	Système d'identification du répertoire des établissements
Somm.	Sommaire
spéc.	Spécifiquement
SPST	Service de prévention et de santé au travail
SPSTI	Services de prévention et de santé au travail interentreprises
SSL	Semaine sociale Lamy
SST	Service de santé au travail
ST	Santé au travail
Sud	Solidaires, unitaires, démocratiques
SUMER	Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (enquête)
suppl.	Supplément
Supra	Ci-dessus
t.	Tome
Tass	Tribunal des affaires de sécurité sociale
TGI	Tribunal de grande instance
TIC	Technologies de l'information et des communications
TMS	Troubles musculosquelettiques

TPE	Très petite entreprise
trad.	Traduction
UES	Unité économique et sociale
V.	Voir
VLE	Valeur limite d'exposition
vol.	Volume
VTC	Voiture de transport avec chauffeur

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le droit de la prévention des risques professionnels se définit par l'ensemble des règles ayant comme finalité, en premier lieu, d'éviter tout risque en situation professionnelle, et en second lieu, dans le cas où ceux-ci seraient inhérents au travail, de limiter leurs réalisations¹. L'idée hérite de l'approche par le risque professionnel où celui-ci serait constitutif du travail². C'est un tout autre regard que nous nous proposons de développer³. Nous nous attarderons sur le *droit de la prévention de la santé au travail*. Celle-ci est la matière qui nous intéresse. La focale ne se concentre pas sur le risque, mais sur la santé. Plus précisément, dans notre matière, qu'est *le droit de la prévention [des atteintes] de la santé*, l'exergue est mis sur l'enjeu du développement de la santé en lien avec la prévention des atteintes de celle-ci. Ceci est en rapport avec la définition de l'OMS⁴ portant sur la santé globale. Cette définition dépasse l'idée de l'absence de maladie⁵. Cela est également en lien avec l'objectif de développement de la santé, précisé par les sciences centrées sur le travail réel (v. Partie liminaire, titre 2).

¹ Garnier, S. (2017). Droit du travail et prévention. Contribution à l'étude d'un nouveau paradigme LGDJ ; Garnier, S. (2017). Droit du travail et prévention. Université de Nantes, Thèse.

² Nous reviendrons sur l'approche par les risques en partie II de la thèse.

³ Dans notre approche nous différencions le droit de la prévention de la santé au travail, de celui de l'hygiène et de la sécurité centré sur l'approche par le risque (V. Partie II, Titre & Chapitre 2.)

Précisons également, qu'en réalité, Sophie Garnier, que nous venons de citer, dépasse dans son appréhension du droit de la prévention, la focale sur le risque et l'hygiène et la sécurité. Ses travaux, participent de la précision d'un nouveau paradigme du droit de la santé au travail.

⁴ Organisation Mondiale de la Santé

⁵ le préambule de la Constitution de l'OMS définit la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social, et non pas seulement comme un état conduisant à une absence de maladie ou d'infirmité

Le champ du droit de la prévention de la santé au travail s'est développé au cœur du droit du travail, et ce, de manière concomitante et consubstantielle à la genèse et à la précision des faits scientifiques en la matière. C'est pourquoi nous nous intéresserons au droit de la prévention en rapport avec les sciences du travail.

Nous verrons dans une partie liminaire⁶ que les sciences du travail se définissent selon deux paradigmes. L'un appréhende l'Homme comme un facteur, et le travail par le truchement de normes scientifiques, alors que le second aborde l'Homme comme un acteur et le travail par l'analyse des situations réelles. C'est en premier lieu, l'adaptation de l'Homme au travail qui sous-tend la première approche, tandis que la seconde se fonde sur le principe de l'adaptation du travail à l'Homme et ce, par le développement des personnes, des organisations et des sociétés⁷.

Un débat existe au sein de la communauté scientifique. Ce ces discussions ont par exemple eu lieu lors du colloque international « expertise santé travail » en 2016⁸. Il en ressort, à grands traits, une mise en lumière du rôle des sciences centrées sur le réel, pour éclairer les angles morts des sciences dures. Cela est en vue d'une prévention effective, notamment au regard de la prédominance de l'approche par les normes dans le monde du travail. Ce positionnement est en adéquation avec la réflexion d'Alain Supiot⁹ et de Bruno Trentin¹⁰. Les auteurs décrivent la désertion par les politiques et la législation des questions du travail réel qui seraient à l'origine de la non-effectivité de la prévention, d'où notre intérêt portant sur le droit de la prévention de la santé au travail en rapport avec les sciences du travail réel. Cette thématique est au cœur de notre recherche.

⁶ Partie liminaire, Titre 2.

⁷ En réalité, les normes et leur application se donnent également pour objectif d'adapter le travail à l'Homme. C'est avant toute chose l'appréhension de la personne, ainsi que celle du travail et de son environnement, qui diffèrent dans les deux approches mentionnées. Dans la seconde approche, l'Homme est perçu comme acteur de son travail, et le travail et son environnement doivent être adaptés à lui. Ici, la personne est variable, singulière, et le travail relève de l'activité concrètement réalisée. Dans l'approche par le facteur humain, c'est au prescrit que font référence tant le travail que son environnement. Il s'agit du travail tel que pensé par les acteurs de la prescription, les tâches telles que définies dans la fiche de poste. L'Homme est appréhendé par une vision générale, par le biais de normes et de moyennes. De fait, ce dernier modèle renvoie vers une volonté d'adapter le travail prescrit à l'Homme en général, ce qui se traduit, in fine, sur le terrain, par la nécessité pour l'Homme singulier de s'adapter à la variabilité du travail qui n'a pas vraiment été prise en compte. Nous repréciserons ces développements dans une partie liminaire (chapitre 2).

⁸ <https://altexpert.hypotheses.org/546>

⁹ Supiot, A. (2011). Fragments d'une politique législative du travail. Droit social. p.1151

¹⁰ Trentin, B. (2012). La cité du travail. Paris, Fayard, coll. « Poids et mesures du monde », préf. Jacques Delors
Trentin, B. (1997). La città del lavoro., Sinistra e crisi del fordismo, Milan, Feltrinelli, 1997, 270 p.

Comme déjà précisé, le droit s'est rénové de manière consubstantielle aux notions scientifiques notamment celles de l'ergonomie. Ceci signifie que notre discipline juridique est en partie façonnée par les principes et notions forgées par l'ergonomie centrée sur l'activité. Ainsi, notre réflexion portera sur le droit éclairé par le principe de l'adaptation du travail à l'Homme, principe fondateur du paradigme scientifique centré sur le réel.

Or, le paradigme scientifique centré sur le réel invite à l'usage de « modèles opérants »¹¹ au regard du réel. Aussi, le principe de l'adaptation du travail à l'Homme, qui se situe à l'échelle de la théorie, doit être précisé au regard de notions opérantes pour l'action sur le réel. Ceci nous amène à nous intéresser à la notion de régulation du travail. Cette dernière s'appréhende grâce à la notion d'activité.

L'ergonomie du travail a mis en lumière la notion d'activité se référant au travail tel que celui-ci se réalise concrètement (partie liminaire, titre 2). L'analyse et la description de l'activité – grâce à l'observation du travail couplé à des entretiens ou grâce à des espaces de débats sur le travail – permettent d'identifier les déterminants du travail et de son environnement¹² – qui sont soit des ressources, soit des leviers d'amélioration – ayant un effet sur la santé et la productivité. Cette mise en perspective invite à transformer le travail, à l'adapter à l'Homme, à *le réguler*, et ce en agissant sur ses déterminants : d'une part, encourager les ressources et d'autre part, mettre en débats les leviers d'amélioration.

Aussi, nous traduisons le principe de l'adaptation du travail à l'Homme grâce à la notion de régulation du travail. Cette notion y est centrale. Adapter le travail implique à l'échelle du réel de le réguler, c'est-à-dire de « gérer les écarts entre le prescrit et le réel [révélés par l'activité], réélaborer certaines règles pour tenir le double objectif de performance et de santé »¹³.

¹¹ Wisner, A (1994). La cognition et l'action située : conséquences pour l'AET et l'Anthropotechnologie. Toronto, *Actes du Congrès de l'IEA*.

¹² Ces déterminants ou facteurs de l'environnement de travail relèvent de différents ordres (organisationnels, techniques, etc.) Ils sont souvent liés Par ailleurs, soulignons que le droit de par sa vocation à réguler les rapports sociaux au travail dans l'entreprise dispose et prescrit des déterminants en amont qui définissent ou profilent les déterminants du travail – ou du moins une partie non négligeable de ces déterminants – dans l'entreprise. Les espaces de *régulation du travail* dans l'entreprise sont un enjeu pour la santé et la performance (v. Partie liminaire, titre 2).

¹³ Guérin, F., Pueyo, V., Béguin, P., Garrigou, A., Hubault, F., Maline, J., Morlet, T., *Concevoir le travail, le défi de l'ergonomie*. Toulouse : Editions Octares.

En somme, notre réflexion porte sur le droit éclairé par le principe de l'adaptation du travail à l'Homme en lien avec la notion de régulation du travail, d'où la précision de notre hypothèse de recherche.

Hypothèse de recherche

Le droit s'est développé dans un mouvement concomitant et consubstantiel à la genèse de la science, en particulier la précision du principe de l'adaptation du travail à l'Homme, ainsi que la précision de la notion de régulation du travail, notion opérante qui traduit le principe de l'adaptation du travail à l'Homme à l'échelle du réel. D'où notre hypothèse de recherche : le droit qui a vocation à réguler les rapports sociaux finit par réguler le travail réel, c'est-à-dire le travail tel que réalisé. Par ailleurs, le corpus juridique se régule et se renove également à partir d'une dialectique avec le travail réel.

Autrement dit, nous développerons dans notre thèse dans quelle mesure le droit qui a vocation à réguler les rapports sociaux finit par réguler le travail réel et ses déterminants, nous y aborderons également à quel point et par quels moyens le droit se renove à partir d'une dialectique avec le travail réel.

En lien avec notre hypothèse, le dessein de la présente thèse est de définir les contours du droit de la prévention, en précisant les différents instruments juridiques qui représentent des ressources pour la prévention de la santé au travail, et ce, grâce à une prise en compte du travail réel et de sa régulation.

Plan de thèse

Dans le but de développer notre recherche portant sur les rapports entre droit, principe de l'adaptation du travail à l'Homme et régulation du travail, nous emprunterons deux directions. Nous verrons d'une part, les textes au coeur desquels le droit reconnaît l'Homme acteur de la santé et de la productivité (**Partie I**), et cela *via* le droit d'expression individuelle des salariés en matière de prévention (**Titre 1**). Plus précisément, ce droit concerne le droit d'expression (**Chapitre 1**), ainsi que celui d'alerte et de retrait (**Chapitre 2**).

Les textes octroient, également, des droits d'expression collective, notamment, grâce aux prérogatives attribuées aux représentants des salariés, et ce, autour de la question des

conditions de travail. Ces droits se déclinent en un droit à la négociation au niveau de la branche et de l'entreprise (**Titre 2**) et un droit de consultation au niveau de l'entreprise (**Titre 3**). Autrement dit, le corpus juridique impulse des temps d'échanges sur le travail et ses conditions entre les acteurs de la prévention, dont les représentants des salariés, et cela tant à l'échelle de la profession (ou du secteur d'activité) qu'à celle de l'entreprise.

D'autre part, nous examinerons le corpus relatif à la perception du travail et de son environnement (**Partie II**) et ce, à partir de la législation (**Titre 1**) et de la jurisprudence (**Titre 2**).

Au coeur de la législation, le travail est apprécié selon différents angles. Il est abordé grâce à une perception large de l'environnement de travail (**Chapitre 1**). Plus précisément, à partir de l'évaluation des risques professionnels (**Section 1**), réalisée grâce à l'analyse du travail réel et dans le cadre d'une démarche participative. Nous verrons que le législateur a également impulsé une approche dite « pluridisciplinaire » de la santé au travail afin d'aborder les situations professionnelles (**Section 2**). De plus, les textes encouragent une démarche de prévention centrée sur le travail et la qualité de vie au travail (QVT) (**Section 3**), démarche pouvant s'appuyer sur l'évaluation des risques. Cette approche coexiste avec une approche plus restrictive de l'environnement de travail portée par le droit de l'hygiène et de la sécurité (**Chapitre 2**).

Au coeur de la jurisprudence, l'usage des différents dispositifs ressources présents dans le droit positif ouvre vers la prévention portant sur l'environnement collectif de travail. Nous aborderons l'évolution de l'obligation de l'employeur qui aboutit à l'heure actuelle à une obligation stratégique de prévention (**Titre 1**). Ce qui nous amènera à analyser les arrêts ayant participé de la précision de la visée préventive de cette obligation (**Titre 2**).

Champ de recherche

Cette recherche présente un caractère interdisciplinaire puisqu'elle prend pour objet le droit, mais également les sciences du travail, spécialement, l'ergonomie du travail.

Clarifions la portée et les enjeux de l'interdisciplinarité. À cet égard, la définition des différents concepts que sont la pluridisciplinarité, l'interdisciplinarité ainsi que la transdisciplinarité s'avère nécessaire. C'est l'objet de ce qui suit.

- *Pluridisciplinarité, interdisciplinarité et transdisciplinarité*

La notion de pluridisciplinarité fait l'objet de recherches dans différents champs, tels que la didactique professionnelle et la philosophie¹⁴. On peut distinguer trois types de travail entre différentes disciplines¹⁵ : la pluridisciplinarité, l'interdisciplinarité et la transdisciplinarité. L'usage systématique du terme de pluridisciplinarité étant un abus de langage puisqu'il renvoie en réalité vers des définitions distinctes.

La pluridisciplinarité renvoie vers une idée de juxtaposition de plusieurs champs de savoirs. Celle-ci concerne la forme la plus pauvre de la rencontre entre différentes disciplines. L'interdisciplinarité, quant à elle, dépasse la simple juxtaposition et implique de confronter, d'articuler et d'intégrer des savoir-faire différents. Il existe, d'ailleurs, différents modèles d'interdisciplinarité¹⁶:

- Un modèle de complémentarité dans lequel travailler ensemble nécessite une division du travail entre chaque discipline, puis une coordination et enfin une réintégration et une articulation des résultats. Dans cette perspective, les différents spécialistes doivent nécessairement avoir une certaine expérience du travail ensemble, c'est-à-dire disposer de connaissances communes dans le but de dialoguer et de se comprendre.
- Un modèle de circulation : l'idée ici est qu'une discipline puisse s'intéresser à d'autres de façon qu'il soit envisageable, qu'à un moment donné, une discipline A emprunte un modèle à une discipline B. Ce modèle sera redéfini et réintégré à la discipline A. On peut donner l'exemple du modèle de la résilience dans la physique « qui caractérise la capacité d'un matériau soumis à un impact à retrouver son état initial ». Ce modèle a été, par exemple, emprunté et réadapté en psychologie, entre autres, par Boris Cyrulnik¹⁷ qui le définit comme « renaître de sa souffrance ». L'ergonomie de l'activité s'y est également intéressée¹⁸, et ce, dans le but de caractériser les organisations résilientes, surtout, dans les domaines de la sûreté et de la sécurité.

¹⁴ Morin, E. (1994). Sur l'interdisciplinarité. Bulletin interactif du Centre International de Recherches et Études transdisciplinaires n° 2 - juin 1994.

¹⁵ Vinck, D. (2001). Une analyse à chaud et personnelle des relations entre ergonomie et pluridisciplinarité. In Actes de la journée « pluridisciplinarité en santé au travail: des échanges de pratiques »- SELF2001.

¹⁶ Vinck, D. (2001). *op. cit.*

¹⁷ Cyrulnik, B., Seron, C. (2004). La Résilience ou Comment renaître de sa souffrance, coll. « Penser le monde de l'enfant », Paris : éd. Fabert.

¹⁸ Cuvelier, L. (2011). De la gestion des risques à la gestion des ressources de l'activité. Étude de la résilience en anesthésie pédiatrique. Thèse. Cnam, Paris ; Hollnagel, E. (2006). Resilience : the challenge of the unstable. In E. Hollnagel, D. D. Woods, N. Leveson (Eds.), Resilience engineering: Concepts and precepts (pp. 9 -19). Aldershot, UK: Ashgate.

- Un modèle de confrontation : ici, travailler ensemble implique une confrontation des différents points de vue. Ces échanges et discussions permettent à chacun de construire son point de vue. Cela peut conduire à un changement ou un déplacement de point de vue à l'intérieur même d'une discipline donnée.

La transdisciplinarité, quant à elle, renvoie vers un modèle de fusion. L'idée est que le travail ensemble puisse faire émerger une nouvelle discipline. L'ergonomie elle-même s'outille de différentes sciences humaines et sociales pour adapter le travail à l'Homme dans un objectif de santé et de performance¹⁹.

Il y a différents enjeux au recours à l'inter et à la transdisciplinarité. Morin souligne que « l'histoire des sciences n'est pas seulement celle de la constitution et de la prolifération des disciplines, mais en même temps celle de ruptures des frontières disciplinaires, d'empiétements d'un problème d'une discipline sur une autre, de circulation de concepts, de formation de disciplines hybrides qui vont finir par s'autonomiser ; enfin c'est aussi l'histoire de la formation de complexes où différentes disciplines vont s'agréger et s'agglutiner. Autrement dit, si l'histoire officielle de la science est celle de la disciplinarité, une autre histoire liée et inséparable est celle des inter-trans-poly-disciplinarités. » Le physicien et climatologue, Jacques Labeyrie, souligne que « quand on ne trouve pas de solution dans une discipline, la solution vient d'en dehors de la discipline »²⁰.

Morin résume que « ce sont des complexes d'inter, de poly, et de transdisciplinarité qui ont opéré et qui ont joué un rôle fécond dans l'histoire des sciences ; il faut retenir les notions clés qui y sont impliquées, c'est-à-dire coopération, et mieux, articulation, objet commun et mieux, projet commun. » Pour l'auteur au-delà de l'interdisciplinarité, ce qui est important c'est d'« écologiser les disciplines, c'est-à-dire tenir compte de tout ce qui est contextuel, y compris les conditions culturelles et sociales, c'est-à-dire voir dans quel milieu elles naissent, posent des problèmes, se sclérosent, se métamorphosent. [...] Il faut qu'une discipline soit à la fois ouverte et fermée »²¹. Notons enfin que la prise en compte de la complexité²² du réel nécessite l'interdisciplinarité : « Il faut oublier les divisions étroites entre les sciences [...]. La spécialisation est nécessaire d'un

¹⁹ Falzon, P. (2004). Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie : Elements d'une analyse cognitive de la pratique. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomie* (pp. 17-35). Paris: PUF.

²⁰ Jacques Labeyrie, cité par Morin, E. (1994). *op. cit.*

²¹ Morin, E. (1994). *op. cit.*

²² Par exemple, Morin, E. (1990). Introduction à la pensée complexe. ESF Éditeur.

point de vue technique, mais pour comprendre, il faut savoir, il faut savoir utiliser les différents points de vue, il faut savoir que nous sommes une unité. L'être humain ne pense pas comme un psychanalyste ou comme un ethnologue ou comme un behavioriste ou comme un existentialiste ou comme un phénoménologue. Il pense comme un être humain »²³.

En somme, il existe différents enjeux à la recherche interdisciplinaire. En effet, pour les sciences dont l'objet est le travail et la prévention, l'interdisciplinarité se manifeste comme un but pour la construction de questionnements écologiques, répondant à de réelles problématiques soulevées par la société. L'interdisciplinarité invite également à élargir les méthodologies de travail, afin de prendre en compte le réel, et de fait, mieux articuler la théorie à l'empirique.

- *Champ de recherche de la thèse*

Comme déjà précisé, notre recherche porte l'ambition d'un travail interdisciplinaire. D'une part, son assise se situe dans le champ du droit de la santé au travail, d'autre part, elle s'ouvre à celui de l'ergonomie de l'activité, et cela selon deux directions. D'un côté, comme cela a été explicité ci-dessus, il sera question, dans différentes parties de cette recherche, de comprendre la manière dont le droit utilise des modèles véhiculés de manière générale par les sciences du travail réel et les sciences normatives, grâce au champ de l'ergonomie. D'un autre côté, nous nous évertuerons lors de certains points à contextualiser nos analyses *via* des données empiriques – autrement dit des cas d'espèce – issues d'interventions de prévention, menées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail, dans un service de prévention et de santé au travail interentreprises situé dans les Hauts de France.

Comme explicité précédemment, notre présente recherche se décline selon deux parties :

- Partie I.** Régulation du travail et droit : Le travailleur, sujet de droit, acteur de la prévention
- Partie II.** Régulation du travail et droit : Le travail et son environnement

²³ Citation du philosophe Shoham, cité par Teiger, C. (1993). L'approche ergonomique : du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail. Education permanente. N°116/1993-3

Avant d'aborder le détail du corps de la thèse (Partie I et Partie II), traitons dans ce qui suit une partie liminaire.

PARTIE LIMINAIRE

À l'occasion de cette partie introductive, nous allons premièrement brosser les traits saillants de l'histoire du droit de la santé et de la prévention (**Titre 1**). Ceci nous amènera à examiner les contours de la reconnaissance des maladies professionnelles (silicose, amiante, TMS²⁴, *etc.*) et les mécanismes sociaux qui y ont participé, en engendrant un contour singulier des politiques de prévention. Nous présenterons, ensuite, les deux paradigmes des sciences du travail, ainsi que les enjeux contemporains de la prévention et de la santé (**Titre 2**). Nous terminerons cette partie liminaire par une description de l'évolution des formes de l'entreprise, du salariat, mais aussi de la subordination au travail (**Titre 3**).

Cette partie est l'occasion d'une part, de contextualiser différentes thématiques abordées dans le corps de la thèse, et d'autre part de préciser notre hypothèse de recherche. On précisera la place de la subordination juridique caractérisant la relation de travail au regard du droit de la prévention, centré sur le principe de l'adaptation du travail à l'Homme par le développement des personnes et des organisations.

En somme, nous aborderons ces trois thématiques :

Titre 1. Histoire du droit de la santé au travail

Titre 2. Les deux approches scientifiques du travail

Titre 3. Évolution de l'entreprise, du salariat, et du lien de subordination

²⁴ Troubles musculosquelettiques. Nous présenterons cette notion par la suite.

Titre 1. Histoire du droit de la santé au travail

Il est intéressant de comprendre les fondements du droit de la prévention, notamment grâce aux mouvements ayant amené la reconnaissance du lien entre santé et travail. La science a joué un rôle singulier dans cette précision.

Nous allons aborder dans ce qui suit une partie des grandes dates marquant les évolutions législatives et réglementaires de la prévention de la santé au travail. Ensuite, nous nous intéressons à l'histoire et à la sociologie portant sur cette matière. Notre attention se focalisera sur le processus de reconnaissance des maladies professionnelles. Cette reconnaissance se caractérise par une logique du compromis du fait de l'influence de mécanismes sociaux.

Chapitre 1. Chronologie des évolutions législatives et réglementaires

Chapitre 2. Genèse du droit de la santé au travail, sous le prisme des rapports sociaux : cas de la reconnaissance des maladies professionnelles

Chapitre 1. Chronologie des évolutions législatives et réglementaires

Rappelons ci-dessous certaines des dates de l'évolution historique des textes régissant le monde du travail. Cette histoire se dessine selon deux étapes : l'effritement de la réglementation des professions, puis la naissance d'un droit du travail industriel.

Section 1. Effritement de la réglementation du travail interne aux professions

En 1791, le décret d'Allarde supprime les corporations et les privilèges de profession et ce, en annonçant la liberté du travail, de la concurrence, du commerce et de l'industrie. La même année, la loi Le Chapelier²⁵ proscrie les groupements professionnels – en particulier les coalitions ouvrières – ainsi que le droit de grève²⁶.

Cette intervention de l'État, dans un contexte d'émeutes sévèrement réprimées, a eu pour intention d'arrêter les groupements d'ouvriers et de professions portant sur la définition de leurs conditions d'emploi et de travail. Autrement dit, le législateur a été méfiant vis-à-vis de la création des prémisses syndicales. Il a confronté l'intérêt général (liberté d'entreprendre), avec l'intérêt de groupes.

Un article du préambule à la loi Le Chapelier affirme la nécessité de « remonter au principe que c'est aux conventions libres, d'individus à individus, à fixer la journée pour chaque ouvrier ; c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe ». Le préambule dispose également qu'« il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un intérêt intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de coopération ».

En ciblant l'associationnisme ouvrier, mais aussi de professions, ces lois ont opéré un effritement des collectifs. Pour le sociologue Durkheim, ces textes sont à l'origine du délitement d'un lien social dans les sociétés modernes²⁷. Se pose la question de l'effet d'une régulation autre

²⁵ Et le Décret du 14 juin 1791 de cette loi, qui est relatif aux assemblées d'ouvriers et artisans de même état et profession.

²⁶ Par exemple, V. l'ouvrage Kaplan, S. (2001). *La fin des corporations*. Fayard.

²⁷ Gautier, C. (1994). *Corporation, société et démocratie chez Durkheim*, *Revue française de science politique* ; Plouviez, M. (2013). *Le projet durkheimien de réforme corporative : droit professionnel et protection des*

de l'État sur l'histoire de la négociation collective, et sur l'histoire de la démocratie en entreprise, thèmes dont nous aborderons les enjeux actuels dans le coeur de notre thèse²⁸.

Dans ce contexte, la réglementation du travail interne aux professions s'affaiblit, voire disparaît. Par la suite, l'industrie – dont le textile et les mines – se développe, influençant le travail et son organisation, et engendrant l'intervention de l'État pour réguler les rapports au travail.

Section 2. Naissance d'un droit social du travail dans le contexte industriel

Dans le cadre du monde industriel, des voix s'inquiètent des conditions de travail des ouvriers, notamment celles des enfants. En effet, les nouvelles organisations systématisent le recours au travail des enfants pour certaines activités²⁹.

C'est ainsi que la Loi Cunin-Gridaine du 22 mars 1841³⁰ a encadré le travail des enfants (âge minimum, détermination des temps de travail et de repos selon l'âge et le type d'activité, etc). Il s'agit de l'une des premières interventions de l'État dans les relations entre employeurs et salariés. Louis René Villermé³¹ publie en 1840 le « Tableau de l'état physique et moral des ouvriers », œuvre commandée par l'Académie des sciences morales et politiques³², pour « constater, aussi exactement qu'il est possible, l'état physique et moral des classes ouvrières »³³ et ce faisant, étayer cette question scientifiquement. Cette recherche de terrain, réalisée à partir d'enquêtes dans différentes manufactures de France, dure environ cinq ans et engendre une

travailleurs, *Les études sociales* ; Durkheim, E. (1950). Préface de la leçon 1, *Les leçons de sociologie* (1890-1900). Paris Puf ; Durkheim, E. (1901). Morale professionnelle et corporation, in *Cours de morale*. (Notes prises par Cuvillier lors un cours professé pendant année 1908-1909 la Sorbonne sur La morale, repris dans édition Karady (édition des Textes en trois volumes par Victor Karady Paris, vol3, P. 217 et suiv.)

²⁸ Nous aborderons ces thèmes dans la Partie I de la présente thèse portant sur le droit d'expression des salariés

²⁹ Fiorentino, K. (2017). Protéger l'enfant ouvrier. La loi du 19 mai 1874, une « législation intermédiaire » ? *Revue historique*, 682(2), 327-358. <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/rhis.172.0327>

³⁰ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/loi_22_mars_1841-2.pdf

³¹ Villermé, L.-R. (1840). Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie : <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6503b.pdf> (pour le tome 1, on retrouve le tome 2 également sur Gallica)

³² L'académie des sciences morales et politiques est l'une des cinq académies de l'Institut de France. Elle a été fondée en 1795, supprimée en 1803 et rétablie en 1832. Cette institution couvre le champ des sciences humaines et sociales ; <https://www.institutdefrance.fr/notre-histoire/> ; <http://www.academie-francaise.fr/l'institution-academique-des-sciences-morales-et-politiques-communication-lacademie-des-sciences>

³³ Introduction de l'ouvrage de Villermé, tome 1.

Villermé, L.-R. (1840). op. cit.

multiplication des travaux sur les conditions de travail des ouvriers et des enfants ouvriers³⁴. Le rapport de Villermé pointe du doigt les conditions pénibles de travail, en particulier celles des enfants³⁵. Cet écrit joue un rôle notable pour la promulgation de la loi de 1841 précédemment citée, ainsi que de celle de 1874 ayant porté sur le travail des femmes et des enfants³⁶, puis celle du 2 novembre 1892. Le recours aux études de terrain était nécessaire pour appuyer scientifiquement les raisons de cette loi, surtout dans un contexte où certains pointaient une ingérence de l'État dans les relations entre patrons et salariés, une brèche à la liberté économique oeuvrant à « sacrifier l'industrie »³⁷, mais aussi une « diminution de salaire [à l'échelle de la famille, du fait de l'encadrement du travail des femmes et des enfants, qui] se fera sentir sur la nourriture »³⁸.

³⁴ V., par exemple, Ducpetiaux, C. (1843). De la condition physique et morale des jeunes ouvriers et des moyens de l'améliorer, 2 tomes, Bruxelles, Méline; Reybaud, L. (1859). Études sur le régime des manufactures, Paris, Michel Levy.

³⁵ Dans son rapport, Villermé dénonce les conditions de travail des ouvriers, mais aussi des enfants et pointe la responsabilité du patronat. Il décrit l'état de santé des ouvriers selon le type d'industrie, l'environnement physique de travail, la durée journalière de travail, et la gestion des malades, et blessés au travail. Il décrit également le travail et cite des liens entre conditions de travail et santé. Il précise également les conditions matérielles de travail (les salaires, les logements, les habits, la nourriture, la misère.)

Enfin, on doit souligner que l'auteur a consacré un chapitre IV de son second tome, au travail des enfants. Il y souligne que l'industrialisation a permis de léguer certaines tâches octroyées par le passé aux adultes aux enfants, donnant lieu à « de graves abus ».

De son étude, et à partir d'une recherche documentaire, il note qu' « en général, le travail de nuit est, pour les enfants; une cause de grande démoralisation. » Il souligne le manque d'instruction de ces enfants. « Des journées de labeur de douze à quatorze heures » et le travail de nuit, ainsi que «

l'immoralité, des enfants surtout lorsqu'on les [...] reçoit [en usine] très jeunes. » Il note des plaintes « vives et unanimes » a ce sujet des à l'échelle des départements « dans lesquels ils sont employés depuis l'âge de six à sept ans. » Il précise d'autres facteurs d'immoralité avancés par les industriels. Il note également des enfants battus en industrie : « Beaucoup de contre-maîtres et de simples ouvriers m'ont avoué qu'ils les battaient, et même m'ont soutenu que l'emploi de ce moyen était très souvent nécessaire. » Il rapporte que, « dans les moments de presse, quand les ouvriers passent la nuit à travailler, les enfants doivent également veiller et travailler, et que, quand ces pauvres créatures, succombant au sommeil, cessent d'agir, on les éveille par tous les moyens possibles, le nerf de boeuf compris. »

L'auteur n'est pas catégoriquement contre le travail des enfants. Il aborde dans son rapport, différents questionnements (l'âge à partir duquel un enfant peut travailler, la modulation de temps de travail en fonction de l'âge, etc.). En effet, c'est progressivement, au fil des années que le travail des enfants a été encadré, puis interdit.

Enfin, il est nécessaire de rappeler que loin d'accabler les industriels, l'auteur critique les ouvriers, et décrit ce qu'il nomme les principes moraux des ouvriers (Ivrognerie, imprévoyance, abus des avances d'argent faites sur les salaires –défaut d'économie,- libertinage, mauvais exemples, etc.), les rendant en partie responsables de leur misère.

³⁶ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Loi_du_19_mai_1874.pdf

³⁷ Cité dans l'ouvrage de Riot-Sarcey, M. (2016). Le Procès de la liberté : une histoire souterraine du XIXe siècle en France, Paris, La Découverte, 353 p.

³⁸ Cité dans l'ouvrage de Riot-Sarcey, M. op. cit.

Les enquêtes de terrains ont permis de préciser le lien entre santé et travail : le travail « déforme, abîme ces jeunes ouvriers, en provoquant torsions, déviations de la taille, affections gastriques, états migraineux récurrents et scrofules annonciateurs de tuberculose »³⁹.

Il s'agit des prémices d'une logique d'adaptation du travail à l'Homme. Mais, force est de constater que la motivation de ces lois ne porte pas exclusivement sur la prévention. Celle-ci est également du fait de la gestion de la natalité, véhiculée par la doctrine de l'économiste Malthus⁴⁰. On y retrouve également l'influence de l'enjeu d'assurer une reproduction de qualité de la classe ouvrière et de la force de la nation. En effet, l'historienne en droit Karen Fiorentino⁴¹ cite le rapporteur de la commission parlementaire présentant la loi de 1874, qui rappela que les conditions de travail des femmes et des enfants « se répercutent sur les contingents militaires et, cet argument [selon l'auteur] est de poids, quelques années après la défaite de la France face à la Prusse. »

En somme, en premier lieu une grande partie de la réglementation du travail était sous le prisme des ouvriers, ainsi que des employeurs. L'État a interdit leurs associations et la réglementation qu'ils mettaient en œuvre (section 1). Puis, dans le contexte de l'industrialisation, des enquêtes de terrains décrivent des conditions de travail inquiétantes. L'État est intervenu pour réguler ces conditions (les temps de travail et de repos pour les enfants et les femmes dans un premier temps). Différents discours se confrontaient (médecins, industriels, politiciens et juristes), sous-tendus par différentes logiques (prévention de la santé, intérêts des industries, gestion de la natalité, gestion des ressources de la nation en cas de guerre). Les études de terrains des experts et des scientifiques ont constitué la clé de voûte pour la régulation progressive de la réglementation par l'État.

Mouvement vers un droit de la prévention de la santé au travail

Cette période a été suivie d'un long et lent mouvement d'élaboration de lois touchant l'indemnisation forfaitaire des accidents du travail (1898) et des maladies professionnelles (1919).

³⁹ Fiorentino, K. (2017). Protéger l'enfant ouvrier. La loi du 19 mai 1874, une « législation intermédiaire » ?. *Revue historique*, 682(2), 327-358. <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/rhis.172.0327>

⁴⁰ Jorland, G. (2005). L'hygiène professionnelle en France au XIXe siècle, *Le Mouvement social*, n° 213, 2005, p. 78 ; Cette loi s'appuie également sur le malthusianisme, doctrine politique de Thomas Malthus qui prône la restriction volontaire de la natalité.

⁴¹ Fiorentino, K. (2017). op. cit.

Ces textes relèvent de compromis, toujours du fait de la confrontation des différentes logiques d'acteurs⁴².

Parallèlement à la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, des textes ont été consacrés sur le repos et la durée du temps de travail. La législation sur le repos hebdomadaire date de 1906. Les textes de 1919 ont encadré la journée de 8 heures et la semaine de 6 jours.

Notons également, qu'en vue de garantir l'application du corpus juridique, mais aussi pour accompagner l'entreprise, le législateur a consacré différents acteurs. Ce faisant, l'année 1874 marque la création de l'inspection du travail et, l'année 1946, l'instauration de la médecine du travail.

En somme, ce premier corpus encadre une partie des conditions de travail avec une visée préventive, le temps de travail étant l'une des variables de l'organisation de travail. Il porte également sur la réparation, grâce à la reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles. Enfin, des organes y sont consacrés pour accompagner la prévention et la réparation.

Par la suite, l'enjeu de la prévention s'est précisé dans le temps. La Loi 1973 marque l'élargissement du droit de la santé incluant les conditions de travail. Les lois Auroux des années 1980, introduisent la démocratie participative en entreprise, par la négociation et la mise en place du CHSCT⁴³, organe dédié pleinement à la thématique des conditions de travail. On note également la Directive-Cadre de 1989⁴⁴ visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs en situation professionnelle. Sa transposition dans le droit français (31 décembre 1991) mit en lumière l'obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Enfin, on peut citer la loi de modernisation sociale de 2002 précisant l'obligation

⁴² Par les termes acteurs et jeux d'acteurs, nous faisons référence à la théorie de la sociologie des organisations mise au point par les sociologues Crozier et Friedberg. L'un des objectifs de cette théorie est de comprendre comment se construisent les actions collectives à partir de comportements et d'intérêts individuels parfois contradictoires.

Crozier, M., Friedberg, E. (1977). *L'Acteur et le Système*. Editions du Seuil.

⁴³ Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

⁴⁴ Lerouge L. (2014). *Interprétation de la directive-cadre du 12 juin 1989 et prévention des risques psychosociaux*. Semaine Sociale Lamy, supplément n° 1655, 8 décembre 2014, p. 76-80.

de la prévention de la santé tant sur le plan physique que mentale⁴⁵. Par la suite, la réforme Macron a opéré une fusion des instances représentatives du personnel et en cela, a supprimé le CHSCT. Nous aborderons cette réforme en Partie II. Soulignons enfin la loi Santé de 2021⁴⁶ qui a pour objectif de renforcer la prévention de la santé au travail.

En résumé, cette lecture de l'histoire met en relief les mouvements du droit des conditions de travail à l'échelle des professions, puis à celle du législateur. On y relève dès à présent, la place de la science pour étayer la question des conditions de travail, qui reste influente avec d'autres enjeux, politiques, économiques, *etc.* Au fur et à mesure s'est esquissé le contour du droit du travail qui concernait ses conditions de réalisation (temps de travail, démocratie dans l'entreprise concernant la définition des conditions de travail, obligation à visée préventive pour l'employeur, *etc.*) (v. Partie II). Nous verrons tout au long de notre écrit les modèles scientifiques influençant la rénovation du corpus juridique, en particulier les courants qui ont soutenu les réformes du droit de la prévention, notamment en ce qui concerne les réformes Auroux et les ordonnances Macron.

En lien avec le droit de la prévention, le droit de la réparation a été lent à mettre en place. L'objet de ce qui suit porte sur le processus de reconnaissance des maladies professionnelles.

⁴⁵ Sur le droit de la santé mentale, voir Lerouge, L. (2004). La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail. LGDJ

⁴⁶ La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 publiée au Journal Officiel le 3 août 2021 et dont les premières dispositions sont entrées en vigueur au 31 mars 2022.

Chapitre 2. Genèse du droit de la santé au travail, sous le prisme des rapports sociaux : cas de la reconnaissance des maladies professionnelles

Les sciences ont joué un rôle important dans la conception du droit de la santé au travail. En même temps, l'histoire nous enseigne à quel point cette influence a été teintée par le prisme de rapports sociaux⁴⁷, spécifiquement en ce qui concerne la reconnaissance des maladies professionnelles. C'est l'objet de ce qui suit.

Section 1. La genèse du fait scientifique

La genèse du fait scientifique est l'un des objets de recherche sur lesquels se penche la sociologie des sciences. Alors qu'au départ, la science était perçue comme une vérité immuable⁴⁸, depuis les travaux de Fleck, mis en lumière par Kuhn⁴⁹, les arcanes de la production scientifique ont été nuancés. De fait, le caractère objectif des vérités scientifiques ne relève pas d'une propriété intrinsèque, acquise une fois pour toutes, mais la science la recherche. Le « fait scientifique » est construit par « un collectif de pensée » et se cristallise au travers de tâtonnements, de doutes et de débats avant de se stabiliser et de devenir un « fait incontestable ». Ces débats sont portés par différents acteurs et différents enjeux propres à une époque. Ainsi, le processus d'objectivation de la science se réalise dans un contexte influencé par des phénomènes sociaux, et ce, d'autant plus si ces productions sont amenées à être utilisées dans le réel.

En résumé, le fait scientifique existe dans le cadre d'un paradigme scientifique auquel appartient une communauté de pensée. Sa précision peut être marquée par différents acteurs.

Des travaux d'historiens et de sociologues éclairent les processus qui ont mené à la reconnaissance des maladies professionnelles.

⁴⁷ Nous avons d'ailleurs d'ores et déjà souligné l'influence de différentes logiques ayant concouru à la genèse du droit, en ce qui concerne les textes relatifs au travail des femmes et des enfants.

⁴⁸ Concernant les trois paradigmes des sciences, soulignées par la sociologie des sciences v. la section de la présente thèse relative au droit de la consultation des salariés et à l'expertise.

⁴⁹ Kuhn, T. (trad. Laure Meyer) (2008). La structure des révolutions scientifiques [« The Structure of Scientific Revolutions »], Paris, Flammarion, coll. « Champs / 791 », 2008 (1re éd. 1962) ; Fleck, L. (1935) Genèse et développement d'un fait scientifique, préface de Ilana Löwy, postface de Bruno Latour, traduit de l'allemand par Nathalie Jas, Paris, Les Belles Lettres, 2005, 322 p. (1re édition française; édition originale allemande, 1935). Réédition en format poche: Flammarion, 'Champs sciences' (2008)

Section 2. La genèse de la reconnaissance des maladies professionnelles

Pour étudier et réévaluer l'historique de la reconnaissance des maladies professionnelles (MP), les universitaires ont été amenés à faire évoluer leurs méthodologies dans le but de prendre en compte le contexte réel des situations étudiées.

I. Réévaluation de l'historiographie de la reconnaissance des maladies professionnelles

En 1983, Alain Cottereau identifiait les orientations de recherches en histoire⁵⁰, en confrontant l'histoire sociale – prenant comme objet d'étude la santé ouvrière – à celle s'intéressant aux politiques et aux institutions. L'auteur a insisté sur l'enjeu de s'intéresser en premier lieu à l'histoire de la santé ouvrière. La matière afférente aux politiques et aux institutions étant déconnectée du réel, ce glissement de curseur permet de porter le regard de la recherche sur les « conditions de travail plutôt que [sur] de seules déterminations biologiques de la santé ». ⁵¹

Depuis, comme le rappellent Rosental et Omnes⁵², ces deux dimensions ont été articulées, pour une meilleure prise en compte du réel. Cette évolution a pu être réalisée, grâce à l'interdisciplinarité. Rosental et Omnes font valoir une double ouverture disciplinaire de l'histoire sur le droit ainsi que sur la sociologie. Ceci a permis l'évolution des méthodes d'investigation et du choix des sources historiques à étudier afin de favoriser la recherche contextualisée. Autrement dit, ce mouvement paradigmatique a « encouragé les historiens à trouver des sources inexplorées et à adopter de nouvelles démarches de recherche pour mener une analyse située de la santé au travail et confronter les pratiques sur le terrain au cadre institutionnel. » Les auteurs soulignent grâce à ces évolutions, la précision du champ d'investigation des recherches.

Ce changement de paradigme a amené à réévaluer l'historiographie (photographie d'un moment de l'histoire) et à révéler les contours de la reconnaissance des MP. Intéressons-nous à cette deuxième thématique.

⁵⁰ Cottereau, A. (1983). L'usure au travail : interrogations et refoulements . Le mouvement social, 124, juillet-septembre 1983, p. 3-9 (introduction au numéro spécial «L'usure au travail »)

⁵¹ Rosental, P.-A., Omnès, C. (2009). L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de « santé au travail ». Revue d'histoire moderne et contemporaine 2009/1 (n° 56-1), p. 5-11.

⁵² Rosental, P.-A., Omnès, C. (2009). op. cit.

II. Contours de la reconnaissance des maladies professionnelles

La maladie professionnelle relève initialement d'une catégorie médicale, ou plus précisément sociomédicale. Ramazzini⁵³ l'a consacrée en 1700, en posant le lien entre santé et travail. À la fin du XIXe siècle, cette catégorie sociomédicale, évolue en catégorie médico-légale, mais aussi assurantielle, et ce, en passant par différents filtres réducteurs, du fait de l'enjeu d'indemnisation.

Prenons l'exemple des maladies liées à l'exposition à la silicose, mais aussi à l'amiante. Dans son processus d'objectivation, la science a prouvé au fur et à mesure que ces maladies relevaient de la dégradation du poumon et non de maladies infectieuses. Puis a été précisé le très long délai de déclenchement des troubles qui y sont liés. Les progrès technologiques⁵⁴ ont également permis la précision du diagnostic. Dans ce lent et progressif contexte, des experts scientifiques du côté des employeurs arguaient que l'origine professionnelle de ces pathologies ne pouvait être affirmée. Ces experts mettaient en première ligne la place des déterminants biologiques des personnes, puis ceux individuels (non-port des EPI⁵⁵, non-respect des consignes, etc.) Par la suite, face à la précision de la science, ces parties prenantes ont cherché à élaborer un compromis (compromis assurantiel, définition d'un degré d'atteinte et de valeurs limites d'exposition, etc.) En substance, les mécanismes sociaux portés par les employeurs se caractérisent par un déni de l'origine professionnelle de la maladie et par une orientation de la focale sur les salariés et les facteurs liés aux individus. Une fois le fait scientifique clairement établie, la stratégie se déplace vers la recherche d'un compromis.

Différents travaux décrivent ces mécanismes. Citons les travaux de Devinck⁵⁶ sur la silicose. De même, David Rosner et Gerald Markowitz⁵⁷ retracent leur expérience d'historiens mobilisés dans les procès étatsuniens en reconnaissance de maladies professionnelles liées à la silicose, maladie qui continue à sévir dans certains pays. On peut également citer les études de

⁵³ Ramazzini, B. (1700). *De morbis artificum diatriba*, Modène, 1700.

⁵⁴ Comme l'apparition de la radiographie pulmonaire.

⁵⁵ Équipement de protection individuel

⁵⁶ Devinck, J-C., Rosental, P-A. (2009). « Une maladie sociale avec des aspects médicaux » : la difficile reconnaissance de la silicose comme maladie professionnelle dans la France du premier XXe siècle. *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 1/2009 (n° 56-1) p. 99-126. www.cairn.info/revue-d-histoire-moderne-et-contemporaine-2009-1-page-99.htm.

⁵⁷ Rosner, D., Markowitz, G. (2009) L'histoire au prétoire. Deux historiens dans les procès des maladies professionnelles et environnementales. *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 1/2009 (n° 56-1) , p. 227-253 URL : www.cairn.info/revue-d-histoire-moderne-et-contemporaine-2009-1-page-227.htm.

Hardy-Hemmerly⁵⁸ concernant l'amiante et ceux de Hatzfeld⁵⁹ portant sur « la réalité et le traitement administratif des troubles du travail dits « musculo-squelettiques » (TMS).

En parallèle de la précision du fait scientifique et des mécanismes portés par une partie du patronat, les historiens décrivent des « idéologies » qui ont pesé sur « la défense de l'emploi, voire du productivisme ». Celles-ci ont incité « les partis politiques et parfois les organisations ouvrières » à la négociation de compromis.

Les auteurs dépeignent également un mouvement à la faveur de la thématique de la santé au travail. Celui-ci a été porté par l'Europe⁶⁰, les syndicats⁶¹, les ouvriers⁶², ainsi que la doctrine⁶³ soutenant l'origine sociomédicale des MP. Les auteurs mettent un accent particulier sur « la judiciarisation des maladies professionnelles amorcée par les innombrables procès liés à l'amiante »⁶⁴. Celle-ci a davantage servi à la visibilité des MP « que des décennies de pression syndicale parfois indirecte »⁶⁵

En résumé, il a été mis en exergue des « ajustements entre médecine (ou science) et droit, [l']implication de l'État et des experts, [des] conflits entre partenaires sociaux autour des enjeux financiers, [l']articulation entre gestion des entreprises, protection sociale et politique sanitaire [...] »⁶⁶.

Au final, la reconnaissance des maladies en lien avec le travail aboutit à un compromis, caractérisé par la place centrale accordée à la réparation avec en parallèle, la « construction d'un risque acceptable »⁶⁷, notamment grâce aux normes et aux valeurs des seuils d'exposition. Les

⁵⁸ Hardy-Hémery, O. (2009). Eternit et les dangers de l'amiante-ciment, 1922-2006. 2009/1 n° 56-1 | pages 197 à 226

⁵⁹ Hatzfeld, N. (2009). Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972). *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 1/2009 (n° 56-1), p. 177-196 URL : www.cairn.info/revue-d-histoire-moderne-et-contemporaine-2009-1-page-177.htm.

Rosner, D., Markowitz, G. (2009). *op. cit.*

⁶⁰ Il s'agit de l'apport des politiques européennes grâce au projet d'une « Europe sociale ».

⁶¹ Les syndicats, « au-delà des grèves et autres formes visibles et frontales de revendications [...] [sont] passé[s] par des formes de négociation et de pression diverses et subtiles. »

⁶² Les auteurs relèvent également, « les modalités et la diversité de l'action ouvrière [...] [comme], le rôle contemporain des associations de victimes de l'amiante ».

⁶³ Une partie de la doctrine a joué un rôle pour « rapporter la santé ouvrière aux conditions de travail, et ces dernières aux rapports de force socioéconomiques dont elles sont le produit. »

⁶⁴ Rosental et Omnes (2009). *op. cit.*

⁶⁵ Rosental et Omnes (2009). *op. cit.*

⁶⁶ Rosental et Omnes (2009). *op. cit.*

⁶⁷ Omnes, C. (2009). De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable. *Revue d'histoire moderne et contemporaine*. 2009/1 n° 56-1 | pp. 61-82

historiens et sociologues « interroge[nt] la catégorie de « maladie professionnelle » dans son ensemble et, du même coup les fondements des politiques contemporaines de « santé au travail » ». Pour eux, ces politiques, caractérisées par le compromis, éloignent les actions de la centralité du travail et de la prévention.

Conclusion du Titre 1

Le droit de la santé au travail a été initié après une sévère répression de la réglementation à l'échelle des professions. La genèse de ce droit se caractérise par l'influence des sciences sous le prisme de mécanismes sociaux.

Nous avons présenté l'histoire du droit du travail et de la prévention. Celui-ci a été initié suite à la méfiance du législateur vis-à-vis du droit interne aux professions, dessinant sans doute, du moins dans ses fondements, une faible place à la réglementation des professions. Les « enquêtes de terrain » ont joué un rôle non négligeable dans les évolutions du droit à la fin du 19^e siècle. Cela constitue les prémices d'une logique d'adaptation du travail à l'Homme, même si elle pouvait aussi avoir une perspective en termes d'enjeux pour assurer une reproduction de qualité de la classe ouvrière et de la force de la nation. Le développement de connaissances scientifiques sur les effets des conditions de travail a permis de rechercher les causes qui seraient imputables à la situation de travail.

La place des mécanismes sociaux dans l'élaboration du droit a été soulignée. Rappelons par exemple pour certains acteurs les étapes de déni de l'effet des conditions de travail sur la santé, et ce tant que les contours du fait scientifique se situent dans une zone grise, puis, une fois le fait établi, on arrive à la recherche du compromis. Ainsi, ce contexte d'influence de mécanismes sociaux aboutit à une logique de compromis entre les causes imputables à la situation et celles qui le seraient au comportement du travailleur. Ce mouvement conduit aussi à définir la notion de « risque acceptable ».

Définissons dans ce qui suit les deux approches paradigmatiques des sciences du travail. Cela nous permettra de continuer à préciser notre problématique portant sur les rapports entre droit et principe d'adaptation du travail à l'Homme et ce, au regard des modèles forgés par les sciences centrées sur le travail réel.

Titre 2. Les deux approches scientifiques du travail : par le réel et par le facteur humain

Un déséquilibre de pouvoir caractérise les relations professionnelles. En effet, la définition de l'environnement de travail et de l'ensemble des facteurs de cet environnement relève, *a priori*, en premier lieu, du pouvoir de l'employeur. Le droit intervient pour équilibrer et réguler ces relations, et ce, en insistant sur les droits des salariés et les obligations de l'employeur. Notre étude juridique s'évertue à préciser les contours de cette régulation en lien avec le principe de l'adaptation du travail à l'Homme et l'enjeu de la régulation du travail. À cet égard, développons dans cette partie liminaire les traits saillants des sciences du travail, en particulier celles centrées sur le réel dont fait partie l'ergonomie de l'activité.

Ainsi, l'objet de ce qui suit porte sur la présentation des deux sensibilités qui caractérisent les sciences, avec une focale particulière sur l'approche s'intéressant au réel et qui s'appuie sur le principe de l'adaptation du travail à l'Homme.

Chapitre 1. La perception de l'Homme et du travail dans les deux approches

Chapitre 2. L'approche par le réel et les concepts au cœur du principe de l'adaptation du travail à l'Homme

Chapitre 1. La perception de l'Homme et du travail dans les deux approches

On distingue dans les sciences du travail deux paradigmes avec deux sensibilités et deux visées qui peuvent s'opposer^{68,69}. Cette distinction porte en particulier sur l'appréhension de l'Homme, ainsi que du travail et de son environnement comme décrit en introduction de cette thèse.

Ces différences d'approches – qui se traduisent en matière de concepts, de méthodes et d'objectifs – traversent l'ensemble des disciplines dont l'objet est le travail. Ainsi, on différencie l'ergonomie du facteur humain de l'ergonomie de l'activité⁷⁰, la psychologie cognitive et comportementaliste de la psychodynamique⁷¹ et de la clinique de l'activité⁷². Cette dichotomie reste également vraie pour d'autres spécialités telles que l'économie et les sciences de gestion⁷³. L'approche dépend des postulats et des modèles sur lesquels repose la discipline. Parmi les deux assises paradigmatiques, celle du « facteur humain » est dominante. Dans le sens où, c'est sur sa base que le travail est pensé par les organisations avec une prise en compte qui semble éloignée de l'activité réelle.

Afin de poursuivre sur la précision de ces deux sensibilités, nous prenons le parti de nous concentrer sur l'ergonomie, dont le sens étymologique renvoie vers *ergon* (le travail) et *nomos* (les lois, les principes, les sciences), autrement dit les sciences du travail. Cette discipline participe

⁶⁸ Par exemple, Petit, J., Guenette, A.,M. (2016). Ergonomie et Human Factors : des différences d'enjeux, de concepts et de méthodes. Revue Economique et Sociale, Société d'études économiques et sociales — SEES, 2016. ([hal-02542173](https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02542173)).

⁶⁹ Notons par exemple, l'ouvrage « L'adaptation de la machine à l'Homme » posant un courant scientifique en opposition à celui de la sélection professionnelle, que cristallise en particulier l'écrit intitulé « L'Adaptation de l'homme à son métier. Etude de psychologie sociale et industrielle » de Bonnardel, datant de 1945 Faverge, J.-M. Leplat, J., Guiguet, B. (1958). L'adaptation de la machine à l'Homme . Editions Puf ; Bonnardel, R. (1945). L'Adaptation de l'homme à son métier. Etude de psychologie sociale et industrielle.

⁷⁰ Pour cette approche, se référer aux travaux d'Alain Wisner, l'un des pères fondateurs de l'ergonomie de l'activité et de l'analyse du travail réel. Nous pouvons également souligner l'ouvrage :Guérin, F., Laville, A. , Daniellou, F., Duraffourg, J. , Kerguelen, A. (2007). Comprendre le travail pour le transformer : La pratique de l'ergonomie. Editions Anact ; V. également, les deux articles de Pierre Falzon, dans deux ouvrages coordonnés par le même auteur ; Falzon, P. (2004). Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie. Dans P. Falzon (Éd.), Ergonomie (p. 17-35). Paris: PUF ; Falzon, P. (2013). Pour une ergonomie constructive. Dans : Pierre Falzon éd., Ergonomie constructive (pp. 1-16). Paris, France: PUF. doi:10.3917/puf.falzo.2013.01.0001.

⁷¹ Se référer aux travaux de Christophe Dejours que nous citerons tout au long de cette thèse.

⁷² Se référer aux travaux d'Yves Clot que nous citerons tout au long de ce document.

⁷³ En science de gestion et en économie, en ce qui concerne les approches dont l'assise est centrée sur le travail réel, v., entre autres, les écrits de Jean-François Chanlat, Jean-Claude Sardas, Stéphanie Chasserio, Gregor Bouville, Tarik Chakor et Justine Arnoud, Philippe Askenazy, Pierre-Yves Gomez, Mathieur Detchessahar, Christien du Tertre, Philippe Lorino, Dominique-Anne Michel, Patrick Fiol, et Fabien De Geuser.

à la prévention de la santé au travail. Elle cherche à agir sur les situations de travail en les transformant.

L'ergonomie de l'activité se distingue de celle du facteur humain par plusieurs motifs. L'un d'eux concerne la définition du besoin ou de la demande auxquels vise à répondre le chercheur dans sa discipline, ou l'intervenant dans l'entreprise. La seconde approche penche en faveur de l'élaboration d'une politique d'offre de services, ou de produits plus ou moins standardisés à partir d'une anticipation de la nature des difficultés qui seront à résoudre sur le terrain. Dans cette approche l'ingénieur veillera, le plus souvent, à répondre à la demande telle que définie initialement.

Pour ce qui a trait à la première approche, celle-ci contribue à la « résolution de problèmes de société »⁷⁴. Il s'agit d'être au plus proche des évolutions des entreprises et de la société. Ce fondement de l'ergonomie de l'activité – discipline d'action⁷⁵ – va de concert avec la recherche appliquée, grâce à l'intervention sur le terrain et l'objectif de comprendre le travail pour le transformer.

Ceci se traduit également par une « analyse stratégique de la demande » au démarrage de l'intervention et aboutit d'une part, à la redéfinition de la demande et d'autre part, à la construction sociale de l'intervention⁷⁶. C'est une phase fondamentale, puisqu'elle crée ses conditions de réalisation. Sa visée concerne l'identification des enjeux de la structure, des jeux et stratégies d'acteurs, tels que définis en sociologie⁷⁷.

Ce temps est l'occasion d'aller vers une démarche participative et d'opérer avec l'ensemble des acteurs « des déplacements successifs de leur(s) demande(s), des modèles de l'Homme au travail, des questions à traiter et des solutions préconçues sur le champ du travail, de l'activité et le

⁷⁴ Wisner, A. (1995). Avant propos. Entretien d'Alain Wisner avec Gilbert de Terssac et Bernard Pavard. Page 2. *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*. Octares Editions.

⁷⁵ Daniellou, F. et Béguin, P. (2004). *Méthodologie de l'action ergonomique : approche du travail réel*. In : P. Falzon (ed.), *Ergonomie* (p. 335-358). Paris : PUF.

⁷⁶ Concernant les différentes étapes de l'Analyse de la demande : « identifier les enjeux », « dimensionner l'intervention », « redéfinir la demande et établir une proposition d'intervention », de « doter des structures de pilotage de l'intervention », v. l'ouvrage « comprendre le travail pour le transformer », à partir de la page 136. Wisner, A. (1991). *La méthodologie en ergonomie : d'hier à aujourd'hui*. Performances humaines et techniques, 50, 32-39 ; Daniellou, F. (2003). *La construction de l'intervention ergonomique*. In C. Martin et D. Baradat, *Des pratiques en réflexion* (p. 135-144). Toulouse : Octarès ; Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., Kerguelen, A. (2007). *Comprendre le travail pour le transformer : la pratique de l'ergonomie*. Editions Anact.

⁷⁷ Crozier, M., Friedberg, E. (1977). *L'Acteur et le Système*. Essais.

potentiel des transformations anthropo-technos centrées », ⁷⁸ car, nous l'avons souligné, le paradigme du travail réel n'est pas le paradigme dominant en science du travail. *In fine*, « l'action s'engage dès [...] [cette étape], renvoyant le travail d'analyse de la demande à une construction participative, de manière à élaborer très tôt une représentation collective de l'intervention, par rapport à la demande [...] et les possibilités d'y répondre [...] » ⁷⁹.

Ces deux conceptions de la prise en compte des demandes en ergonomie traduisent une appréhension particulière de l'Homme et de l'environnement de travail, qui reste valable pour l'ensemble des motifs qui différencient les deux approches.

Section 1. La perception de l'Homme au travail

Section 2. La perception du travail et de son environnement

Section 1. La perception de l'Homme au travail

Selon la discipline, ses fondements, et sa visée, l'Homme au travail sera appréhendé d'une manière singulière. En psychologie, on parle de sujet. Les ouvrages en sociologie désignent un acteur, voire un agent ⁸⁰. En ergonomie, on fait souvent mention d'opérateur, voire d'acteur pour l'analyse stratégique de la demande ⁸¹. En droit les sujets sont « les personnes [...] considérées comme support d'un droit subjectif ; titulaire du droit (sujet actif) ou débiteur de l'obligation (sujet passif) » ⁸². Pour le cas particulier du salarié, dans un contexte de dysharmonie des pouvoirs, les droits et les obligations cités portent la vocation à rééquilibrer ces derniers.

Ces différentes dénominations révèlent une perception particulière de l'Homme selon les visées propres à chaque spécialité. Parallèlement, il existe une appréhension du travailleur qui est transverse aux disciplines du travail et qui est fonction de l'approche paradigmatique dans laquelle chaque matière se situe.

En ce qui concerne l'approche paradigmatique par les sciences dites exactes et l'ingénierie des facteurs humains, celle-ci met l'opérateur au même niveau que les autres facteurs de

⁷⁸ Benchekroun, T.H. (2016). Intervenir en ergonomie : analyser le travail pour le comprendre et transformer le travail pour le concevoir. Actes du 51^{ème} Congrès de la SELF, Marseille, 21-23/09/16.

⁷⁹ Petit, J. (2020). Intervention sur l'organisation : concevoir des dispositifs de régulation pour un travail plus démocratique. HDR. Université de Bordeaux.

⁸⁰ Le dictionnaire le Robert définit l'agent comme « la personne ou l'entité qui agit (opposé au patient qui subit l'action). »

⁸¹ Crozier, M., Friedberg, E. (1977). L'Acteur et le Système. Essais.

⁸² Cornu, G. (2014). Vocabulaire juridique. Page 998. 10^{ème} édition. PUF.

production (techniques, organisationnels, *etc.*) Son projet consiste à adapter l'Homme au travail, à son environnement, aux évolutions « inéluctables » liées au marché de l'emploi, à l'émergence de la numérisation et au besoin de flexibilisation. Le sujet est plus défini comme un exécutant passif que comme un acteur.⁸³ À vrai dire, l'ingénieur ou le chercheur qui pense le travail s'encombre peu « des considérations relatives à l'Homme »⁸⁴. « Ce dernier étant supposé s'adapter à toutes les tâches et, [...] dans le réservoir [...] de main-d'œuvre disponible, il sembl[er]ait que l'on puisse indéfiniment trouver des Hommes exceptionnels capables de tenir les postes de travail [...] »⁸⁵. Dans cette approche, la personne est principalement prise en compte via des normes, ce qui constitue un lissage de la réalité.

C'est toute autre chose pour la seconde approche qui défend une vision de l'opérateur comme étant « un sujet capable »⁸⁶, « créateur de son propre travail »⁸⁷, « créateur répété de sa tâche »⁸⁸. Celui-ci est donc perçu comme un acteur dans une situation de travail. Il élabore de manière spontanée et continue des outils ou savoirs qui contribuent à la transformation de son environnement. On reconnaît au cœur de cette approche que le travailleur constitue de façon itérative sa tâche : à chaque fois c'est à la fois semblable et différent. Au-delà de la conception du poste, de la fiche de poste (réalisée souvent par des ingénieurs appartenant à la première approche, avec une vision passive du travailleur), l'opérateur « acteur » et « apprenant »⁸⁹ poursuit cette conception dans l'usage et la transforme, tout en se transformant lui-même. Cette perception conduit à la nécessité, dans toutes démarches de prévention, de s'appuyer sur le réel⁹⁰ et à la mise en place d'une démarche participative.

Abordons, dans la section suivante, les modèles de l'activité et de la régulation qui mettent en perspective le delta entre le prescrit et le réel. Cela sera l'occasion de continuer à préciser l'appréhension de l'Homme au travail.

⁸³ Par exemple, Falzon, P (2013). *op. cit.*

⁸⁴ Wisner, A. (1995). À quel Homme le travail doit-il être adapté ? (Extraits). p. 47. *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*. Octares Editions.

⁸⁵ Wisner, A. (1995). *op. cit.*

⁸⁶ V. les écrits de Pierre Rabardel. Par exemple, l'ouvrage Rabardel, P. (1998). *Ergonomie, concepts et méthodes*. Editions Octares ; Pastré, P. (2011). Chapitre 4. Sujet capable et construction identitaire. Dans P. Pastré, *La didactique professionnelle: Approche anthropologique du développement chez les adultes* (pp. 117-148). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.

⁸⁷ Falzon, P. (1996). Des objectifs de l'ergonomie. In F. Daniellou (Ed.) *L'ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques*, 233-242. Toulouse : Octarès.

⁸⁸ Wisner cité par Clot et repris par Bonnefond ; Bonnefond, J.-Y. (2010). Clot, Y. *Travail et pouvoir d'agir*. PUF. p. 531-532. <https://journals.openedition.org/osp/2959>

⁸⁹ Falzon, P. (1996). *op. cit.*

⁹⁰ Et ceci peut être grâce par exemple, à des observations et à des entretiens.

Section 2. La perception du travail et de son environnement

L'objet qu'est le travail est central dans notre thèse qui, rappelons-le, porte sur le droit de la prévention de la santé au travail. Examiner cette notion, notamment par le biais de son environnement, s'avère donc nécessaire, et ce, pour chacune des deux familles scientifiques présentées précédemment.

Au sein de l'ergonomie du facteur humain, l'œuvre de l'ergonome sera de standardiser, de normaliser. La démarche est en premier lieu technocentrée. Elle se repose avant toute chose à des référentiels normatifs comme ISO⁹¹ et AFNOR⁹². Cela peut concerner la rationalisation des organisations et des flux de production. Il existe différents modèles pour la standardisation tels que l'organisation scientifique de Taylor⁹³, le fordisme et plus récemment, le *lean manufacturing*, avec des outils tels que le 5s⁹⁴ pour le *lean*. Dans cette approche, le travail est divisé en tâches. D'aucuns parlent de sa parcellisation. La majorité de ces modèles organisationnels sont liés aux objectifs de performance, comme la qualité totale et le zéro défaut. On peut citer l'exemple du *reporting* relatif à la normalisation des procédures⁹⁵, toujours lié au management par la qualité totale. Le *reporting* renvoie à « la standardisation des manières de rendre compte, dans le menu détail, de son travail, non seulement des résultats de son travail – *via*, par exemple, le renseignement de tableaux *Excell-*, mais aussi du respect minutieux des procédés standardisés [...] (par exemple, dans la manière de rendre compte du suivi, d'un script pour un téléopérateur, d'une fiche de poste pour un ouvrier, d'un scénario de processus de vente pour un commercial...). »⁹⁶ Autrement dit, peu de marges de manœuvre sont permises dans ces modèles organisationnels.

L'ergonomie de l'activité, quant à elle, adopte une démarche qui re-singularise chaque situation, en donnant toute leur importance aux faits singuliers et au caractère complexe de la réalité. Ainsi, cette démarche est avant toute chose anthropocentrée. Dans le paradigme précédent, l'approche est cartésienne. Celle-ci cherche à aborder les phénomènes en les divisant en entité. Ici, les disciplines se spécialisent pour mieux saisir chaque entité d'un phénomène. Partant, ces entités

⁹¹ Organisation internationale de normalisation.

⁹² Association française de normalisation.

⁹³ Taylor, F. W. (1911). *La Direction scientifique des entreprises*. Traduit de l'américain par Luc Maury (1957).

⁹⁴ La méthode des 5 «S» est une technique de gestion japonaise visant à l'amélioration continue des tâches effectuées dans les entreprises. Les 5 s se référant à Seiri (*ranger*) : supprimer l'inutile ; Seiton (*ordre*) : situer les choses ; Seiso (*nettoyage*) : (faire) scintiller ; Seiketsu (*propre*) : standardiser les règles ; Shitsuke (*éducation*) : suivre et progresser

⁹⁵ Coutrot, T. (1999). Critique de l'organisation du travail, Paris, La Découverte.

⁹⁶ Bouville, G. (2017). Les modes de gestion du travail et la santé des salariés : Quelles interférences ? HDR en sciences de Gestion. Paris Dauphine.

sont abordées en silo, c'est à dire comme fonctionnant de manière autonome les unes des autres. Dans le paradigme du réel, on s'intéresse aux systèmes complexes dans lesquels les éléments sont tissés les uns avec les autres et appréhendés comme interagissant entre eux. Le découpage faisant perdre de vue ces interactions, dans la pensée complexe le phénomène est étudié en contexte grâce à l'interdisciplinarité⁹⁷.

Revenons à l'ergonomie de l'activité qui s'appuie sur la pensée complexe.

Annie Weill-Fassina et Pierre Rabardel⁹⁸ définissent la situation de travail comme « un ensemble complexe à gérer et à réguler ». Les auteurs rappellent que selon le Robert, une situation relève d'« un ensemble de relations concrètes qui, à un moment donné, unissent un sujet ou un groupe au milieu et aux circonstances dans lesquels il doit vivre et agir »⁹⁹. Le milieu et les circonstances, cités dans la définition du Robert, renvoient vers l'environnement qui, selon Murrell que Wisner cite¹⁰⁰, « est employé pour indiquer non seulement l'ambiance physique, mais aussi les outils et le matériel, les méthodes et l'organisation du travail concernant l'individu et le groupe de travail. Tout cela est en relation avec la nature de l'Homme lui-même, ses aptitudes, ses capacités, ses limites ».

Plus précisément, la situation de travail peut être caractérisée par trois pôles¹⁰¹. Un premier se réfère principalement à l'opérateur avec « ses propres buts, sa formation, ses connaissances du domaine ou d'autres domaines, ses possibilités physiologiques et psychologiques, sa santé, ses besoins, ses valeurs, ses motifs, son implication ». Un deuxième se rapporte aux collectifs de travail (relations avec les collègues, les membres de la hiérarchie) et à l'activité collective, à la coopération ou coordination. Et un dernier pôle est en relation avec l'entreprise et son organisation. Celui-ci se réfère aux objectifs et moyens de la structure en lien avec la production,

⁹⁷ Pour une présentation de la pensée complexe (et donc également de son corollaire la pensée cartésienne simplificatrice), v. par exemple, Morin, E. (2008). *La Méthode* (t.1). Paris : Seuil ; Morin, E. (2014). *Introduction à la pensée complexe*. Points. Poche ; Berthoz, A. (2009). *La Simplexité*. Odile Jacob ;

⁹⁸ Weill-Fassina, A., Rabardel, P. (2010). Point de vue ergonomique sur les facteurs psychosociaux de risques pour la santé. *Revue de la littérature en ergonomie*. Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psycho sociaux

⁹⁹ Selon le Robert, 1990. Le Robert 2020, définit une situation comme un « ensemble des circonstances dans lesquelles une personne se trouve », mais aussi, l'« ensemble des relations qui unissent une personne, un groupe à son milieu. »

¹⁰⁰ Wisner A. (1995) Extrait de la leçon inaugurale. In A. Wisner. *Réflexions sur l'ergonomie*. Toulouse Octares éditions.33-40.

¹⁰¹ Weill-Fassina, A., Rabardel, P. (2010). *op. cit.*

Nous faisons référence au schéma représentant « L'activité au coeur de la gestion de la situation de travail » de Weill-Fassina et Teiger (1998), que reprennent Weill-Fassina et Rabardel. *op. cit.*

tels que « la structure hiérarchique, l'organisation du travail, les outils, le matériel, l'équipement, mais aussi les règles, instructions, procédures, consignes pour l'action ».

C'est principalement le troisième pôle, relatif aux conditions et à l'organisation du travail, qui est sous l'égide du pouvoir de l'employeur. C'est en partie dans ce cadre que le droit reconnaît une relation de subordination juridique au travail¹⁰², notamment du fait du pouvoir de direction dont l'une des principales caractéristiques est le droit de modifier unilatéralement les conditions de réalisation du travail. Autrement dit, le processus de prise de décision concernant ces variables du travail revient à l'employeur.

Par ailleurs, les auteurs précisent que ce troisième pôle, relatif à l'entreprise et à son organisation, est sous l'égide d'un autre lié à « la réglementation du travail, [dont les] lois européennes [...] » En effet, certaines productions législatives et jurisprudentielles sont en lien direct avec les déterminants structurant la situation et l'environnement professionnel, puisqu'elles ont vocation à les encadrer et à les réguler.

Les deux derniers pôles (ou trois si l'on comptabilise le quatrième) abritent un certain nombre de facteurs et de déterminants. Ils sont d'ordre « matériels et techniques des tâches et des conditions de travail », mais aussi d'ordre psychosocial¹⁰³, en lien avec l'organisation et les relations au sein des collectifs de travail. Ces facteurs, toutes catégories confondues restent intriqués et interreliés entre eux. Ces déterminants « ne sont pas autour du travail, ils en sont les composantes et peuvent être en tension entre eux »¹⁰⁴, notamment en ce qui concerne l'activité du salarié qui se situe au cœur des trois pôles mentionnés. Cette tension peut être délétère pour le salarié, en particulier, pour ce qui a trait par exemple aux risques psychosociaux, si « tout ce qui oriente le sens qu'il donne à son travail, les choix qu'il fait et la manière dont il redéfinit ses tâches et sa propre activité de régulation de la situation ne correspond pas avec les ressources de l'organisation du travail »¹⁰⁵.

¹⁰² V. partie liminaire, titre 3.

¹⁰³ Le collège d'expertise coordonné par Michel Gollac a retenu six dimensions à caractère psychosocial pouvant jouer un rôle important dans l'activité des opérateurs et présenter des risques (ou des ressources) pour la santé : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et relations de travail, les conflits de valeurs et l'insécurité socio-économique. Nous reprendrons la thématique des risques psychosociaux bien plus tard dans nos développements en Partie II.

¹⁰⁴ Du moins dans l'approche des sciences par le travail réel, dans la première approche les facteurs de l'environnement de travail sont appréhendés en silos.

¹⁰⁵ V. Bibliographie de Rabardel et Fassina, *op. cit.*

En somme, les déterminants de l'environnement – qui sont sous l'autorité de l'employeur, mais dont une partie est régulée par le droit du travail – peuvent être, selon leur contour et leur valeur, des ressources, ou des perturbateurs pour la personne et le collectif dans le cadre de l'activité. Selon ces déterminants et les possibilités réelles de débattre autour de ceux-ci, l'environnement sera capacitant¹⁰⁶ ou délétère. Pour Pierre Falzon et Vanina Mollo¹⁰⁷, «un environnement capacitant favorise d'une part le développement des savoirs de chacun et du collectif, d'autre part la fiabilité globale des décisions.» L'environnement sera difficilement tenable ou invalidant dans le cas «d'organisations et de conditions [...] perturbantes intenable ou invalidantes»¹⁰⁸, si «les contraintes qu'elles imposent risquent d'avoir des effets négatifs sur les opérateurs par les pénibilités qu'elles engendrent à plus ou moins long terme (fatigue, douleurs,

¹⁰⁶ Falzon, P., Mollo, V. (2009). Para una ergonomía constructiva : as condições para un trabajo capacitante. *Laboreal*, 5, (1), 61-69. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id>.

Falzon se réfère aux travaux du prix Nobel d'économie Amartya Sen qui a développé l'idée de «capabilités» et d'«environnement capacitant». Sen développa la théorie de choix social, qu'il étendit au thème du bien-être social. Son approche de la «capabilité» souligne la liberté positive, c'est-à-dire la capacité d'une personne à être ou à faire quelque chose, à pouvoir choisir sa vie. Ceci est développé dans son article *Equality of What*. En résumé, Sen défend l'idée que les gouvernements devraient veiller à la capacité concrète ou réelle des citoyens. Par exemple, en ce qui concerne le droit de vote au sein d'une démocratie, les citoyens ont un droit potentiel de vote. Pour que ceux-ci aient la capacité réelle de voter, l'État doit leur garantir des «capabilités» minimales, comme l'accès à l'éducation, ou même au transport jusqu'au bureau de vote, etc.

Soulignons l'origine de l'intérêt que porte Sen pour ces thématiques de «capacité réelle», «capabilité» et «environnement capacitant». L'auteur analyse les raisons réelles de la famine au Bengale de 1943. Celle-ci causa un désastre avec 3 millions de morts. Sen a démontré que ce désastre n'aurait pas eu lieu d'être, puisque la production alimentaire était plus que suffisante pour l'ensemble de la population. Mais la distribution a été empêchée pour certaines catégories de la société, en particulier les travailleurs ruraux. Ceux-ci, en perdant leur emploi, n'avaient plus la capacité à acheter de denrées alimentaires. Ce qui a permis à l'économiste de définir des facteurs économiques et sociaux qui mènent à la famine, tels que la chute des salaires, le chômage, la hausse des prix de la nourriture et la pauvreté des systèmes de distribution de la nourriture. Ces facteurs mènent à la famine dans certains groupes de la société, alors que les denrées alimentaires sont suffisantes.

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*, Oxford University Press; R. Salais, R., Villeneuve, R. (2006). (dir.). *Développer les capacités des hommes et des territoires en Europe*, Lyon, ANACT; De Munck, J., Zimmermann, B. (2008). *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au-delà du libéralisme*, Paris, Éd. EHESS, 329 p. Gazier, B. (2010). *La liberté au prisme des capacités, Amartya Sen au-delà du libéralisme*, J. de Munck, B. Zimmermann (Eds.), *Sociologie du travail [En ligne]*, Vol. 52 - n° 3 | Juillet-Septembre 2010, mis en ligne le 18 août 2010, consulté le 09 septembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/15030> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/sdt.15030>

¹⁰⁷ Ses principales caractéristiques sont les suivantes : «d'un point de vue préventif, un environnement capacitant est un environnement qui n'a pas d'effets néfastes sur l'individu et préserve donc ses capacités futures d'agir. Ceci est bien sûr un aspect très classique des interventions ergonomiques : détecter et prévenir les risques, éliminer l'exposition aux toxiques, éliminer l'exposition à des exigences de tâches qui entraînent à long terme des déficiences ou des effets psychologiques négatifs, etc. D'un point de vue universel, un environnement capacitant est un environnement qui prend en compte les différences inter-individuelles (en caractéristiques anthropométriques, mais aussi en termes d'âge, de genre, de culture) et qui compense les déficiences individuelles (liées au vieillissement, aux maladies, aux incapacités). C'est donc un environnement qui prévient l'exclusion et le chômage. D'un point de vue développemental, un environnement capacitant est un environnement qui permet aux personnes de développer de nouveaux savoir-faire et de nouvelles connaissances, d'élargir leurs possibilités d'action, leur degré de contrôle sur leurs tâches et sur la façon dont ils la réalisent, c'est-à-dire leur autonomie. Un environnement capacitant contribue au développement cognitif des personnes et des équipes et donc encourage l'apprentissage».

¹⁰⁸ Weill- Fassina, A., Rabardel, P. (2010). *op. cit.*

dégradation de l'état de santé, difficultés à développer des compétences...) ou les gênent pour atteindre leurs objectifs, ce qui peut avoir des effets en retour sur l'entreprise (efficacité du travail, qualité de la production ou du service, taux de rebut, absentéisme...). »¹⁰⁹

Environnement, conditions, organisation et milieu de travail

Nous venons de définir ce que regroupe la notion d'environnement selon les sciences centrées sur le réel. Précisons les différences entre cette notion et celles de conditions, milieu et, organisation de travail, toujours dans l'enceinte du même paradigme scientifique.

Pour Abord De Chatillon et al.¹¹⁰, le concept de conditions de travail (CT) relève d'une construction sociale. Celle-ci se précise selon la période et selon les lieux et permet de faire état que « ce n'est pas le travail qui est pénible en lui-même, mais plutôt certaines conditions de son exercice ». Les CT relèvent des facteurs du travail ayant un effet sur la santé¹¹¹. Les auteurs s'appuient sur la grille d'analyse du LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail d'Aix en Provence), la vocation de cette grille étant d'identifier ce qu'embrassent les CT. Trois grands éléments de différenciation des CT sont identifiés : les aspects physiques, psychosociologiques et le temps de travail¹¹².

En somme, les CT regroupent des facteurs de l'environnement tant physiques qu'organisationnels. Ces deux notions – d'une part, les CT, d'autre part, l'environnement de

¹⁰⁹ V. *supra*.

¹¹⁰ Abord De Chatillon, E., Bachelard, O., Moscarola, E. (2006). Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles. *Management & Avenir*, vol. 10, no. 4, 2006, pp. 101-114. Abord De Chatillon, E., Alis, D. (1999), "Les conditions de travail", dans *Manuel de Gestion*, Ellipses / Agence Universitaire de la Francophonie, page 473-492, Paris.

¹¹¹ Notons au regard de cette définition, le montant du salaire ne relève pas des CT. Par contre, cette variable peut venir impacter les CT. À titre d'exemple, sur le marché européen, ou international, la main-d'œuvre peut engendrer des coûts très différents et devenir ainsi une variable de compétitivité entre entreprises, dans le cadre de la mondialisation économique, pour un secteur donné, du fait de la différence de cherté de la main d'œuvre, certaines entreprises peuvent opter pour une stratégie d'ajustement des coûts de production par des facteurs des conditions de travail, c'est un effet de ce que l'on appelle le dumping social (Partie II, II) ou le recours au moins-disant social. À titre d'exemple le cas d'espèce se rapportant à l'usine de bicyclette (Partie I-I), où les conditions de travail étaient en partie du fait du choix stratégique de l'entreprise, au regard de l'existence d'une concurrence entre l'usine française et les deux autres usines européennes du même groupe français.

¹¹² Plus précisément les aspects physiques comprennent des facteurs d'ambiance (bruit, éclairage, température, espace de travail), d'autres facteurs liés à la charge physique de travail (cadence, niveau de saturation de la période de travail, effort physique), et des déterminants de la charge mentale (comme la contrainte de temps). Les CT regroupent également des facteurs liés aux aspects psychosociologiques (statut social et modes de gestion), ainsi que des facteurs liés au temps de travail comme les rythmes, la variabilité, et la quantité de travail. Il est utile de rappeler qu'en ergonomie de l'activité l'appréhension de ces facteurs n'est pas en silos, car ceux-ci sont souvent interreliés.

travail – se différencient de par le découpage et la catégorisation des variables du travail. De plus, le concept d’environnement est plus riche, car, il souligne l’existence de relations et de tensions existant entre les différents pôles le constituant et donc, entre les différents déterminants de la situation.

Concernant la notion de milieu du travail, celle-ci n’est pas réellement définie, ou plus précisément, elle renvoie à la même définition que celle d’environnement. À notre sens, le recours à cette dernière – à défaut de définition – peut induire la perception d’un environnement réduit à sa dimension physique, sans prise en compte de variables organisationnelles, ce qui représente une restriction. Le recours à la notion de milieu de travail semble éviter cette représentation restrictive.

Enfin, pour ce qui a trait à l’organisation, cette notion relève d’un déterminant du travail tout en renvoyant vers un ensemble de déterminants et facteurs de l’environnement (la division du travail, ses rythmes, les horaires, les pratiques managériales, *etc.*)¹¹³ Selon nos définitions, l’organisation fait partie d’un des trois pôles caractérisant l’environnement.

Tout au long de cette thèse, nous aborderons les termes de situation, d’environnement, de milieu, de conditions et, d’organisation du travail. Toutefois, notre volonté est de souligner une vision large et systémique du travail et de son environnement.

Recherche de terrain, recherche en laboratoire

Pour continuer à appréhender l’environnement de travail, nous devons souligner la différence entre recherche de terrain et recherche en laboratoire.

¹¹³ Notons que certains auteurs appréhendent l’organisation du travail d’une manière plus systémique avec une définition proche de celle de la situation et de l’environnement de travail. À ce titre, Johann Petit considère l’organisation comme ayant deux volets : la structure et le processus. La structure de l’organisation définit le cadre, alors que le processus relève des interactions entre les personnes et les collectifs, faisant ainsi vivre l’organisation, mais aussi la façonnant. Grâce à ce modèle opérant, Johann Petit met en exergue l’enjeu d’agir sur le processus, qui est schématiquement le lieu des différentes régulations du travail que nous définirons par la suite. Nous reprendrons ce modèle de Petit dans la thèse.

Petit, J. (2020). Intervention sur l’organisation : concevoir des dispositifs de régulation pour un travail plus démocratique. HDR. Université de Bordeaux.

Dans le paradigme centré sur le réel du travail, en vue de l'analyse de ce dernier en contexte, on parle d'une sortie des laboratoires¹¹⁴, d'un changement de polarité dans le rapport terrain-laboratoire. Pour répondre à une demande et comprendre le travail – tel que défini grâce à son environnement – il est inévitable d'analyser l'activité humaine *in situ*. Cela amène à tourner le dos aux « situation[s] expérimentale[s] permettant d'étudier des aspects particuliers définis *a priori* à partir des connaissances et préoccupations disciplinaires » et d'« accepte[r] de ne pas pouvoir faire à l'avance des hypothèses sur les résultats attendus de la recherche et de se laisser guider et surprendre par *le terrain* pour comprendre le problème »¹¹⁵ et analyser le réel.

La primauté revient à la pratique et au terrain. Dans cette approche, l'analyse du réel surplombe la théorie. On parle d'étude qualitative à partir de données provenant du terrain et non d'études en laboratoire¹¹⁶. C'est dans cette logique que – pour appréhender l'environnement de travail de manière large et systémique – l'ergonome chercheur ou intervenant, en plus de l'étape de l'analyse de la demande, abordera dans l'analyse de l'activité des observations et des entretiens ouverts avant de passer aux observations et entretiens systématiques (avec des variables prédéfinies à questionner, une fois les hypothèses de travail établies)¹¹⁷. Alors que dans la première approche, le travail est saisi à travers des facteurs, des risques et des déterminants prédéfinis et souvent abordés en silos ou séparément¹¹⁸. La démarche est très peu itérative¹¹⁹.

Le premier paradigme pourra se référer à des objets, outils, gestes respectant les normes dites ergonomiques, alors que dans la deuxième approche, comme l'illustre l'échange sur

¹¹⁴ Durrafourg, J., Guérin, F. (1984). L'ergonome, les travailleurs et la connaissance du travail. Société française, Cahiers de l'institut de recherches marxistes, janvier, février, mars 1984, N°10. Pp17-20

¹¹⁵ Teiger, C., Barbaroux, L., David, M., Duraffourg, J., Galisson, M.T., Laville, A., et Thareaut, L. (2006). Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire... à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963-1973). Pistes, 8(2). <http://journals.openedition.org/pistes/3045>

¹¹⁶ Glaser, B.G., Strauss, A.-L. (1967). *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research*. Aldine Pub. Cie, Chicago, 271 p.

DOI : [10.1097/00006199-196807000-00014](https://doi.org/10.1097/00006199-196807000-00014)

¹¹⁷ L'analyse du travail peut également être réalisée à partir d'espaces de débats autour du travail.

¹¹⁸ Par exemple entreprendre une étude sur le bruit pour les activités de plongée dans la restauration, au lieu de prendre en compte l'environnement global qui permettrait de souligner les facteurs du travail liés à son organisation et à l'environnement physique.

¹¹⁹ C'est en cela qu'à certaines occasions dans notre thèse nous distinguerons les approches cherchant à mettre en lumière les déterminants du travail *a posteriori* (où même si les modèles explicatifs du travail permettent d'apporter des éléments d'hypothèses, le préventeur veillera avant toute chose à adopter une écoute attentive du terrain pour dans un second temps souligner les déterminants du travail ressources ou leviers d'amélioration), des approches où les déterminants du travail sur lesquels agir sont définis *a priori*. Il s'agit de l'approche par le facteur humain.

ergoliste¹²⁰ : « d’ergonomie il n’y a que les connaissances activées, les méthodes et la démarche d’intervention, jamais les gestes, les objets, les outils, les systèmes, les dispositifs, les organisations, les espaces produits en sollicitant l’ergonomie. Ces productions peuvent être réalisées avec les méthodes et moyens de l’intervention en ergonomie en mobilisant les connaissances en sciences humaines et sociales, en sciences de gestion adaptées au contexte, elles sont au mieux « adaptées » aux situations de travail ou aux activités concernées, mais elles ne sont pas « ergonomiques » ». Ce sont les concepts et les notions de base propres à « cette façon d’appréhender les situations de travail » qui « orientent et guident les interventions mieux qu’une série de méthodes et de solutions à apprendre et à appliquer. »¹²¹

¹²⁰ Ergoliste (ergoliste@groupe.renater.fr) est une liste de diffusion, c’est-à-dire un ensemble d’adresses électroniques permettant la diffusion collective d’informations aux internautes intéressés par un même sujet. Cette liste concerne. Les sujets relatifs à l’ergonomie, sa pratique et ses différents champs d’intervention et de recherche.

¹²¹St-Vincent, M., Vezina, N., Bellemare, M., Denis, D., Ledoux, E., Imbeau, D., (2011). L’intervention en ergonomie. Pp35. Editions multimondes. Irrst. Québec.

Après cette présentation des deux sensibilités scientifiques du travail, nous pouvons rappeler, comme cela a été présenté brièvement en introduction générale, qu'un débat existe au sein de la communauté scientifique.

Alain Supiot en citant Bruno Trentin, décrit un mouvement de prédominance des approches par les normes qui influence le droit et son rôle de régulation des rapports, notamment au travail. Comme souligné en introduction de cette thèse, le juriste interroge les raisons qui empêchent toute proposition politique législative d'une autre voie qu'une gouvernance occultant la dégradation des conditions de vie et de travail engendrés par la globalisation^{122,123}. En réponse, il cite l'intellectuel et syndicaliste italien Bruno Trentin¹²⁴ : c'est la désertion par le gouvernement, de la question du travail réel et de ses transformations qui est soulignée.

Le juriste développe sa réflexion en questionnant la nature et les modalités de la gouvernance des Hommes¹²⁵. Il précise ce qu'il nomme le passage du « gouvernement par les lois à la gouvernance par les nombres » et le risque d'éloignement du réel qui en résulte¹²⁶. Il en ressort le passage d'une gouvernance dans laquelle une instance (comme l'État à l'échelle de la société) gouverne les Hommes en légiférant des Lois dans un objectif de justice, à une gouvernance régie, cette fois-ci, par des modèles issus des sciences dures véhiculant un idéal de justice *via* l'harmonie par le calcul. Dès lors, l'instance qui gouverne perd sa place centrale de régulateur en fonction du contexte concret et les Lois se retrouvent indexées aux sciences dites dures ou exactes dont l'usage peut opérer une déconnexion du réel.

Le rêve d'harmonie par le calcul, porté par les sciences normatives, existe depuis l'Antiquité¹²⁷. Cet idéal a pris une place centrale à notre époque. Du fait de la globalisation et de

¹²² Supiot, A., (2011). Fragments d'une politique législative du travail. Droit Social.

¹²³ Plus précisément, le juriste engagé pose la question des « raisons profondes de l'incapacité de la Gauche européenne à proposer une autre voie que l'ultralibéralisme ? Pourquoi semble-t-elle condamnée à « accompagner » sur le mode compassionnel la dégradation des conditions de vie et de travail engendrées par la globalisation ».

¹²⁴ Trentin, B (2012). op. cit ; Trentin, B. (1997). op. cit.

¹²⁵ Son point de vue est l'analyse juridique, tout en s'appuyant sur une perspective historique, en se basant sur la durée longue, de l'Antiquité à aujourd'hui, et en se fondant sur une approche transdisciplinaire, en ayant recours à des modèles issus d'autres sciences telles que l'économie.

¹²⁶ Supiot., A. (2015). La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014). Fayard. Collection : Poids et mesures du monde.

¹²⁷ La croyance et l'ambition de l'harmonie sociale par le calcul et l'utilisation des nombres pour appréhender le monde, connaître tout domaine, et anticiper et limiter les incertitudes au moyen des prévisions va de Pythagore –

l'essor de l'informatique, un changement dans l'imaginaire collectif s'est opéré. Dès lors un mouvement a eu lieu, caractérisé par l'essor des usages normatifs (comptabilité et statistiques) dans la gouvernance des Hommes. Ce mouvement lui-même a produit l'adossement du droit aux sciences dures dont relève l'approche des sciences par le facteur humain. Contexte dans lequel le rôle du droit dans la régulation des rapports sociaux est ébranlé. D'une part, les normes et le calcul risquent de prévaloir à la prudence dans l'acte de juger et, d'autre part, la Loi tend à s'assujettir aux nombres. Or, la croyance en l'harmonie par le calcul fait l'objet de réserves et cela dès l'Antiquité. Selon Aristote – à qui l'on doit l'une des premières définitions de la « justice sociale »¹²⁸ ou distributive –, « ce ne sont pas les mathématiques qui président à l'association des Hommes, mais la nécessité d'accorder la différence de leurs travaux à la similitude de leurs besoins ». En effet, le monde régi par des sciences dites « dures » risque d'occulter l'imprévisibilité des aléas et la variété des situations. Les effets sont visibles tant à l'échelle de la prévention de la santé des femmes et des hommes qu'à celle du développement des personnes, des entreprises et de la société.

Des débats ont également eu lieu entre les deux approches scientifiques centrées sur le travail. Nous avons cité en introduction générale le colloque international « expertise santé travail » de 2016¹²⁹, initié par des sociologues et des épidémiologistes. Ces discussions ont mis en lumière la place prédominante des sciences dures et centrées sur les normes dans les politiques de santé. Nous avons vu en partie liminaire (titre 1) la genèse de la reconnaissance des maladies professionnelles, sous-tendue par des mécanismes sociaux, aboutissant à une logique de compromis (réparation, risque acceptable, recours aux normes et aux valeurs et seuils d'exposition, *etc.*), marquant le visage des politiques de « santé au travail » dans lesquelles la question du travail réel est délaissée. Dans ce contexte, ces débats ont insisté sur le rôle des sciences centrées sur le réel, pour éclairer les angles morts des sciences dures et ce, en vue d'une prévention effective.

Pour continuer à appréhender les apports des sciences centrées sur le réel, développons, dans ce qui suit, ce que recoupe l'objectif d'adapter le travail à l'Homme par le développement

pour le mathématicien tout était réglé d'après le nombre et la géométrie – à aujourd'hui. Or, face à la diversité du réel, le succès de cette croyance est à nuancer.

¹²⁸ La justice sociale ou distributive en lien avec la diversité des situations et la variabilité des personnes qu'il met en rapport avec la justice commutative qui répond plus à une logique arithmétique.

Aristote, Politique, Livre III, IX, 1280 a 16 - 22 ; Livre III, XII, 1282 b 24 - 34.

¹²⁹ <https://altexpert.hypotheses.org/546>

des personnes et des organisations. Ceci nous amènera à préciser les notions forgées par l'ergonomie de l'activité et les ergodisciplines¹³⁰. Ces notions traduisent l'idée de l'adaptation du travail à l'Homme, tout en revêtant un caractère opérationnel pour comprendre le travail réel et le transformer, et ce, en agissant sur ses déterminants.

¹³⁰ Daniellou parle d'ergodisciplines pour faire référence aux spécialités s'étant inspirées des apports de l'ergonomie comme la mise en lumière du principe de l'activité et de l'ensemble des recherches de cette discipline, notamment dans les années 80, qui a irradié sur l'approche paradigmatique. Ces disciplines à leur tour influencent l'ergonomie de l'activité.

Gaudart, C., Duarte, R. (2015). L'ergonomie, la psychodynamique du travail et les ergodisciplines. Entretien avec François Daniellou. *Travailler*, 2015/2 (n° 34), p. 11-29.

Chapitre 2. L'approche par le réel et les concepts au cœur du principe de l'adaptation du travail à l'Homme

Afin de continuer à préciser les contours des sciences centrées sur le réel, nous allons nous concentrer dans ce qui suit sur l'ergonomie du travail. Le dessein de cette discipline est d'adapter le travail à l'Homme par le développement des personnes, des collectifs et des organisations.

Adapter le travail à l'Homme ...

Depuis ses origines, l'ergonomie cherche à atteindre l'objectif d'adaptation du travail et de son environnement à l'Homme. En France, l'ouvrage pionnier en la matière date de 1958 et s'intitule « L'adaptation de la machine à l'Homme »^{131,132}. Le séminaire baptisé « adapter le travail à l'Homme » (« Fitting the job to the worker ») qui a eu lieu aux Pays-Bas en 1957 est à l'origine de l'association internationale d'ergonomie (l'International Ergonomics Association). En 1970, la Société d'ergonomie de langue française (SELF) a défini la discipline comme « l'adaptation du travail à l'Homme, ou, plus précisément, comme la mise en œuvre de connaissances scientifiques relatives à l'Homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité. »

Depuis, cette finalité qui reste pertinente a été complétée et précisée et ce, en réponse aux besoins des personnes et des organisations, révélés par les enjeux contemporains de la santé et de la performance.

*... par le développement des personnes, des collectifs et des organisations*¹³³

Le monde du travail a évolué singulièrement depuis la fin du 20^{ème} siècle. Les causes de cette évolution sont multiples, parmi elles, la globalisation, le « tournant gestionnaire »¹³⁴, la

¹³¹ Faverge, J.-M. Leplat, J., Guiguet, B. (1958), cit. op.

¹³² Bonnardel, R. (1945). cit. op.

¹³³ Falzon, P. (2013.) op. cit. Barcellini, F. (2015). Développer des interventions capacitanes en conduite du changement. Comprendre le travail collectif de conception, agir sur la conception collective du travail. HDR. Université de Bordeaux, 2015. [tel-01150586](tel:01150586)

¹³⁴ Dejours, C., Bègue F. (2009), Suicide et travail : que faire? Presse Universitaire de France, Collection Souffrance et théorie, Paris.

tertiarisation et la financiarisation de l'économie et des entreprises¹³⁵, ainsi que l'essor des technologies de l'information et de la communication. La parcellisation du travail, son intensification et son individualisation, couplées avec une rigidification des organisations relèvent de certains des effets de cette évolution. Dans ce contexte sont apparues des maladies (TMS¹³⁶, RPS¹³⁷) dont les déterminants sont multifactoriels¹³⁸. C'est un rappel à l'ordre du réel¹³⁹ qui a été à l'origine de différents débats au cœur des disciplines, comme ceux relatifs à l'évaluation de l'intervention en ergonomie¹⁴⁰. Ces discussions ont amené la discipline à repréciser ses objectifs et à mettre en exergue certains traits de l'intervention en fonction des enjeux actuels du monde du travail.

En effet, l'adaptation du travail à l'Homme risque d'induire une vision statique¹⁴¹, d'où la précision de cette finalité par le développement des personnes, des collectifs, ainsi que des organisations¹⁴².

L'objectif central de l'intervention en ergonomie, en d'autres termes l'intervention en prévention de la santé, reste ce qu'il a toujours été, c'est-à-dire «de placer le travail [donc

Verlhac, M. (2010). Suicides au travail : le tournant gestionnaire et le déficit philosophique. *Les Temps Modernes*, 657, 235-246. <https://doi.org/10.3917/lm.657.0235>

¹³⁵ Nous précisons dans la thèse (partie liminaire, III) les contours de la tertiarisation et de la financiarisation. V. la bibliographie et l'analyse réalisées par Johann Petit sur ce sujet. Petit, J. (2020). op.cit.

¹³⁶ Le sigle TMS renvoie aux troubles musculosquelettiques. Elles constituent la première maladie professionnelle reconnue en France (par exemple tableau 57 RG). Selon l'INRS, celles-ci sont « des maladies qui touchent les tissus mous péri-articulaires. Elles affectent les muscles, les tendons, les ligaments, les nerfs, mais aussi les vaisseaux sanguins, les bourses séreuses ou encore les cartilages. » Elles touchent en grande partie les membres supérieurs (épaule, coude, poignet, main, doigts). Elles touchent également les membres inférieurs en particulier les genoux. <https://www.inrs.fr/risques/tms-troubles-musculosquelettiques/effets-sante.html>

L'INRS est l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail.

¹³⁷ Risques psychosociaux. Les RPS révèlent les pathologies portant sur l'atteinte de la santé mentale. Nous reviendrons sur cette notion en Partie II. II. B. dans la section « L'obligation de sécurité qui est à la charge de l'employeur confronté à la thématique des RPS »

¹³⁸ Les facteurs de risques d'apparitions des TMS sont relatifs à des facteurs psychosociaux, biomécaniques, organisationnels, individuels. Nous verrons en Partie II, que le rapport Gollac souligne « également l'origine multifactorielle des RPS grâce à six facteurs de risques (marge de manœuvre, autonomie, etc.).

<https://www.inrs.fr/risques/tms-troubles-musculosquelettiques/facteurs-risque.html>

Bourgeois, F. Lemarchand, C., Hubault, F., Brn, C., Polin, A., Faucheux, J.-M., Douillet, P., Albert, E. (2006). *Troubles musculosquelettiques et travail. Quand la santé interroge l'organisation*. Anact.

Roquelaure, Y. (2018). *Troubles musculo-squelettiques et facteurs psychosociaux au travail*. Rapport. ETUI

¹³⁹ Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La découverte.

¹⁴⁰ Landry, A. (2008). *L'évaluation de l'intervention ergonomique : de la recherche évaluative à la proposition d'outils pour la pratique*. Sciences de l'Homme et Société. Université Victor Segalen - Bordeaux II, 2008. Français. tel-00363373v

¹⁴¹ Falzon souligne que le verbe adapter peut renvoyer à un moment T et de fait induire une vision « ponctuelle [et] statique ». En d'autres termes, penser un projet de « conception de systèmes adaptés au travail tel qu'il est défini à un moment donné, aux opérateurs tels qu'ils sont à un moment particulier, aux organisations telles qu'elles opèrent là et maintenant » est réducteur. Falzon, P. (2013). op. cit.

¹⁴² Falzon, P. (2013.) op. cit. Barcellini, F. (2015). op. cit.

l'activité] au centre des processus de décision et d'action»¹⁴³. En vue et en parallèle de la précision de l'objectif de la discipline vers le développement, l'appréhension du concept d'activité s'élargit et les méthodes de mobilisation de l'entreprise se précisent.

Pour mieux saisir ces différents éléments, examinons dans ce qui suit les modèles forgés par notre discipline. Abordons en particulier ce que recoupe celui d'activité (section 1), ainsi que celui de régulation, ce dernier étant à notre sens une traduction opérante du principe de l'adaptation du travail à l'Homme (section 2).

Section 1. L'activité

Avant de nous attarder sur le concept d'activité, précisons certaines notions clés telles que celle de travail prescrit et de travail réel, puis celle de tâche.

Le travail prescrit et le travail réel

Le *travail prescrit* renvoie à tout ce qui est défini par avance par l'entreprise (le but et l'état finaux souhaités), et donné à l'opérateur pour définir, organiser, réaliser son travail (les conditions externes relèvent des procédures, contraintes de réalisation, moyens mis à disposition, ainsi que des caractéristiques de l'environnement physique, cognitif et collectif)¹⁴⁴. Le *travail réel*, quant à lui, porte sur l'activité effectivement réalisée par l'opérateur, dans le cadre du travail prescrit par l'organisation. Il renvoie donc « au travail tel qu'il se réalise concrètement dans le bureau, l'atelier ou le service. »¹⁴⁵

Le travail réel est un concept idéologique, l'activité est, quant à elle, une notion opérante qui renvoie au concret. Pour préciser cette dernière, abordons la notion de tâche.

La tâche

Dans une situation de travail, la tâche prescrite est relative au travail prescrit. De manière générale elle se centre sur ce qui « est à faire, ce qui est prescrit par les textes juridiques et

¹⁴³ Daniellou, F. (2007). Introduction, in Actes des Journées de Bordeaux-13- Sur la Pratique de l'Ergonomie Mars 2007. Editions Octares. [http://jdb-ergonomie.fr/actes/2007/1.%20Daniellou%20et%20Martin.%20Intro%20\(JdB%202007\).pdf](http://jdb-ergonomie.fr/actes/2007/1.%20Daniellou%20et%20Martin.%20Intro%20(JdB%202007).pdf)

¹⁴⁴ V. par exemple, Falzon, P. (2004). op. cit ; Falzon, P. (2013). op. cit.

¹⁴⁵ Falzon, P. (2013). op. cit.

l'organisation », par exemple grâce à une fiche de poste. On peut citer des exemples de tâches que Rogalski¹⁴⁶ puise dans les situations d'enseignement primaire: apprendre la lecture aux élèves du CP (cours préparatoire), faire acquérir les notions de mesure des longueurs, surfaces, et volumes aux élèves de CM (cours moyen), *etc.* Pour Leplat¹⁴⁷, la tâche renvoie vers « un but à atteindre dans des conditions déterminées ». Cette définition souligne le couple but/conditions d'exécution. La tâche prescrite est extérieure à l'opérateur : « elle détermine, contraint son activité et simultanément, elle est un cadre indispensable pour qu'il puisse opérer : en déterminant son activité elle l'autorise. »¹⁴⁸ À partir de la tâche prescrite, le sujet/acteur s'approprie dans l'usage la tâche à réaliser : il la redéfinit. On spécifie ainsi la tâche redéfinie. Ensuite, l'opérateur la met effectivement en œuvre. On qualifie, cette fois-ci, la tâche d'effective. Ce faisant, on arrive au travail concrètement réalisé et à l'activité.

Définissons l'activité dans sa dimension classique puis attardons-nous sur ce qu'englobe l'activité dans sa dimension empêchée, réflexive et métafonctionnelle.

I. L'activité classique

Selons Jacques Leplat et Jean-Michel Hoc¹⁴⁹, l'activité est relative à « ce qui se fait »¹⁵⁰, c'est à dire, « ce qui est mis en jeu par le sujet pour effectuer la tâche. »¹⁵¹ L'opérateur développe l'activité « en temps réel en fonction [...] [du] cadre » qu'est le prescrit. Celle-ci représente une « stratégie d'adaptation à la situation réelle de travail, objet de la prescription ». Leplat¹⁵² précise que l'activité est fonction de la tâche et de l'opérateur, il la définit comme « la réponse d'un sujet (ou agent) aux exigences d'une tâche. »

Comme précisé en amont, il s'agit de l'activité productive, en grande partie observable. Cette vision de l'activité a été élargie pour mieux prendre en compte les activités empêchées et réflexives. Avant d'aborder ces autres dimensions de l'activité, nous allons nous intéresser au delta entre le prescrit et le réel, ainsi qu'à l'enjeu de la prise en compte du réel de l'activité dans la conception des organisations prescrites.

¹⁴⁶ Rogalski, J. (2003). Y a-t-il un pilote dans la classe ? Une analyse de l'activité de l'enseignant comme gestion d'un environnement dynamique ouvert. *Recherches en Didactique des Mathématiques*, 23(3), 343-388.

¹⁴⁷ Leplat, J. (2000). L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie. Toulouse, Octarès

¹⁴⁸ Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F. Kerguelen, A. (1996, éd. 2007). *op. cit.*

¹⁴⁹ Leplat, J., Hoc, J.-M. (1983). Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations. *Cahiers de psychologie cognitive*, 3, 1, 49-63.

¹⁵⁰ Falzon, P. (2013). *op. cit.*

¹⁵¹ Falzon, P. (2013). *op. cit.*

¹⁵² Leplat, J. (2000). *op. cit.*

A. Le delta entre le prescrit et le réel

Il existe un écart entre le prescrit et le réel¹⁵³. Le travail prescrit est défini par avance par l'entreprise. Il représente un cadre et se traduit par un environnement de travail prescrit dans lequel l'opérateur va organiser et réaliser son travail en cohérence avec le processus de production, ainsi que les objectifs qui lui sont assignés.

En réalité, l'opérateur sera confronté à une diversité de situations et à une variabilité qui n'entrent pas en compte dans le cadre élaboré. Pour répondre aux objectifs de la production, il devra faire preuve d'inventivité ou de zèle pour intégrer ces variabilité et diversité afin de réguler son travail en cohérence avec la performance demandée et son état¹⁵⁴. En fait, en respectant le prescrit à la lettre, le travail ne sera pas réalisé de manière satisfaisante. Christophe Dejourn fait mention de grève du zèle, qui traduit un désinvestissement du travail et une perte de sens¹⁵⁵. Pour le professeur en psychologie du travail¹⁵⁶, « si les travailleurs s'en tenaient à l'exécution stricte des prescriptions (la fiche de poste – les procédures – les ordres – les finalités fixées, bref, tout ce qui est censé constituer le cadre de travail d'une personne), s'ils étaient parfaitement soumis et dociles aux ordres, ils feraient ce qu'on appelle la "grève du zèle" et la production serait inévitablement en panne¹⁵⁷. Le zèle, c'est la mobilisation d'une intelligence inventive grâce à laquelle le travailleur remanie les prescriptions pour se préparer à faire face à l'imprévu. La conséquence de la découverte des sciences du travail, c'est qu'aucun atelier, aucune usine, aucune installation, aucune administration, aucun service, aucune entreprise et même aucune armée ne fonctionnerait sans le zèle des travailleurs [...]. Il en résulte que le système économique ne fonctionnerait pas sans le zèle des travailleurs qui le servent. » Ainsi, l'auteur fait valoir le lien entre l'activité et la performance.

¹⁵³ V. par exemple la revue bibliographique de Weill-Fassina et Rabardel *op. cit.*

Et Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F. Kerguelen, A. (1996, edt 2007). *op. cit.*

¹⁵⁴ Nous pouvons citer l'exemple d'un médecin rencontré lors d'une intervention, qui adapte le protocole de prise en charge d'un patient et qui précise « Je ne prescris pas un protocole que le patient ne pourra pas suivre ». Ici le médecin adapte le protocole prescrit dans un souci d'efficacité.

¹⁵⁵ Dejourn, C. (2015). *Le Choix : souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Editions Bayad.

¹⁵⁶ Notons que Christophe Dejourn est le fondateur de la psychodynamique (discipline née de la rencontre entre la psychanalyse et l'ergonomie dans les années 1970. En d'autres termes ce courant disciplinaire aborde la psychopathologie éclairée par l'ergonomie du travail.

Adandogou, H., G. (2020). Christophe Dejourn, *Situations du travail, Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, 2016, mis en ligne le 21 juin 2016, consulté le 17 juillet 2020. URL : <http://journals.openedition.org/lectures/21042>

¹⁵⁷ Notons que Wisner parle de « grève perlée » lorsque les travailleurs décident de se cantonner uniquement au travail prescrit. Et dans ce cas, « lorsqu'ils cessent d'apporter leurs savoirs propres, le système ne fonctionne pas. » Wisner A. (1985), *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropologie*, Paris, Syros.p. 124.

Après avoir décrit l'écart entre le prescrit et le réel, nous allons dans ce qui suit nous intéresser à l'élaboration du travail prescrit qui se caractérise par son extériorité par rapport au travail réel.

B. Le fort degré d'extériorité du prescrit au regard du réel¹⁵⁸

L'écart entre le prescrit et le réel est souvent sous-estimé, voire ignoré par l'entreprise¹⁵⁹. « Les concepteurs sont peu enclins avec la prise en compte des réalités du travail vivant »¹⁶⁰ et l'intégration de la participation des salariés. La raison en est, comme déjà soulignée, la prédominance du paradigme centré sur les normes dans nos sociétés.

Ainsi, il y a peu de place pour la marge de manœuvre dans les organisations. Celles-ci appréhendent le travail de manière à « réduire au maximum le travail improductif au regard des indicateurs de gestion utilisée dans l'entreprise et d'optimiser au mieux le travail productif. »¹⁶¹ Cette purge des gestes¹⁶² dits improductifs, souvent sans prise en compte des réalités du terrain, réduisent la marge de manœuvre et l'autonomie. Et en cela réduisent les possibilités de régulation du travail. Comme vu précédemment, au cœur de cette conception le sujet est perçu comme passif, réalisant strictement le prescrit.

Ce faisant, ce processus d'élaboration est extérieur « aux salariés concernés [...] il ne tient souvent pas compte des particularités des opérateurs et encore moins de ce qu'ils pensent des choix réalisés [...] et pourtant dans la quasi-totalité des situations de travail ces contraintes sont gérées activement par eux »¹⁶³.

Par ailleurs, soulignons l'existence dans le monde contemporain d'un nouveau profil d'organisations. Celles-ci affichent le recours à l'autonomie. En réalité, les salariés se retrouvent à devoir réguler le travail à leur niveau, sans le soutien de l'organisation, avec peu de marge de manœuvre pour adapter les variables de travail en amont. Nous reviendrons sur ces éléments plus en aval lorsque nous aborderons les questions de subordinations et de développement des personnes au travail (Partie liminaire, titre 3).

¹⁵⁸ Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F. Kerguelen, A. (1996, edt 2007). *op. cit.*

¹⁵⁹ Falzon, P. (2013). Pour une ergonomie constructive, *op. cit.*

¹⁶⁰ Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F. Kerguelen, A. (1996, edt 2007). *op. cit.*

¹⁶¹ Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F. Kerguelen, A. (1996, edt 2007). *op. cit.*

¹⁶² Que ces gestes soient physiques et/ou intellectuels.

¹⁶³ Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F. Kerguelen, A. (1996, edt 2007). *op. cit.*

L'écart entre le prescrit et le réel aura toujours lieu, mais l'enjeu est de concevoir des situations et des organisations de travail avec assez de ressources pour permettre à l'opérateur et au collectif de travail de réguler l'activité. Pour cela, l'enjeu est d'octroyer, lors de la conception et la transformation des situations, une place première au réel grâce à la participation et à la prise en compte de l'activité.

C. L'analyse de l'activité pour prendre en compte le réel

L'analyse de l'activité est au cœur de l'intervention en ergonomie pour comprendre le travail en vue de le transformer. Weill-Fassina et Rabardel¹⁶⁴ résument *l'analyse de l'activité* comme cherchant « à décrire avec précision la conduite et le comportement de la personne (les actions réalisées, les décisions et compromis, leurs élaborations et les stratégies mises en œuvre, les compétences...), pour en comprendre les raisons et transformer les situations de telle façon qu'elles soient mieux adaptées aux Hommes, que la sécurité y soit mieux assurée, la santé mieux préservée et la production plus efficace. L'écart est, à la fois, la conséquence de la variabilité des situations, la marque de la régulation du système par les opérateurs et la marque de l'intelligence au travail. »

Après avoir présenté l'activité dans sa dimension classique, nous allons présenter l'activité dans sa dimension empêchée ainsi que réflexive. En effet, en parallèle avec la re-précision des objectifs de la discipline, la perception de l'activité s'est étendue. On parle désormais de l'ergonomie constructive et d'intervention capacitante.

II. Les activités empêchée et réflexive, l'ergonomie constructive et l'intervention capacitante

Intéressons-nous aux différentes dimensions de l'activité, puis attardons-nous sur l'ergonomie dans sa dimension constructive ainsi qu'à l'intervention ergonomique capacitante.

A. Les activités empêchée et réflexive

Présentons l'activité dans ses dimensions empêchée et réflexive.

¹⁶⁴ Weill- Fassina, A., Rabardel, P. (2010). *op. cit.*

1. L'activité empêchée

Yves Clot¹⁶⁵ a apporté une définition enrichie de l'activité. Celle-ci est bien ce qui « se fait », mais elle regroupe également « ce qui ne se fait pas, ce qu'on ne peut pas faire, ce qu'on n'arrive pas à faire, ce qu'on voudrait faire ou qu'on aurait pu faire, ce qu'on sait pouvoir faire ailleurs avec d'autres, et même ce qu'on fait pour ne pas faire ce qui est à faire ». Pour Clot, « tout cela fait partie de l'activité du sujet. » Ainsi, l'auteur révèle la présence – à la lisière de l'activité réalisée concrètement – « des activités empêchées, suspendues, ajournées, les activités contrariées ou même celles qui sont échafaudées sans suite dans le travail. » Celles-ci « ne sont peut-être pas réalisées, mais elles n'en sont pas moins réelles pour ceux qui travaillent. » Dans ses enseignements universitaires¹⁶⁶, l'auteur présente la définition classique de l'activité comme réductrice du réel. Il illustre cette réduction avec l'image d'un tamis face au soleil qui ne laisse passer à travers son maillage qu'une partie des rayons. Janine Rogalski parle d'une réduction de l'activité à des actes extériorisés, et souligne l'enjeu de la considérer comme comprenant les inférences, les hypothèses émises par le sujet, les décisions qu'il prend, la manière dont il gère son temps, son état personnel¹⁶⁷.

2. Les activités réflexive et métafonctionnelle

En ce qui concerne les activités réflexives, Pierre Falzon met en perspective l'existence des activités méta fonctionnelles¹⁶⁸ en parallèle avec celles dites fonctionnelles. Alors que les secondes, observables, sont liées à la production, les premières ne sont pas toujours observables et sont relatives à l'activité réflexive de l'opérateur. Plus explicitement, « les activités méta-fonctionnelles » résument celles en marge du travail observable, elles sont « non directement orientées vers la production immédiate, qui aboutissent à la construction de connaissances ou d'outils (matériels ou cognitifs) destinés à une utilisation ultérieure éventuelle et visant à faciliter l'exécution de la tâche ou à améliorer la performance ». Elles peuvent donc porter autour de ce que Yves Clot nomme les activités empêchées, ou concerner d'autres régulations que nous verrons sous peu. Pour Falzon, « ces activités méta-fonctionnelles doivent être encouragées et éventuellement assistées, ne serait-ce que par l'octroi de temps ».

¹⁶⁵ Clot, Y. (2001). Psychopathologie du travail et clinique de l'activité. *Éducation permanente*, 146, 1, 35-50.

¹⁶⁶ Au conservatoire national des arts et métiers, rue Gay Lussac, à Paris.

¹⁶⁷ Rogalski, J. (2003) *op. cit.*

¹⁶⁸ Falzon, P. (2013). *op. cit.*

L'ensemble des auteurs cités soulignent l'importance de mettre ces activités au centre de l'intervention en ergonomie. Elles doivent être un objet sur lequel se penchent les préventeurs et les disciplines du travail réel pour le développement des organisations et des personnes. C'est dans ce cadre que se sont précisées l'ergonomie constructive et l'intervention capacitante.

B. L'ergonomie constructive et l'intervention capacitante

Développons dans ce qui suit ce qui recoupe l'ergonomie constructive puis intéressons-nous à l'intervention capacitante.

1. L'ergonomie constructive

François Daniellou¹⁶⁹ rappelle que les méthodes et les mécanismes de mobilisation à l'intérieur de l'entreprise, employés en vue d'agir sur une situation de travail, qui sont à la confluence de l'« analyse du travail » et de l'« intervention ergonomique » sont « perpétuellement à remettre sur le métier ». Au regard des débats de la discipline, pour dépasser et élargir une vision statique de l'adaptation du travail à l'Homme et insister sur l'enjeu du développement des organisations et des personnes, « le rôle de préventeur doit dépasser celui d'un expert révélant le travail pour enlever un certain nombre de contraintes. Il s'agit du contraire d'une approche experte mobilisant un savoir applicable »¹⁷⁰. Comme le souligne Pierre Falzon, déjà en 1981, Maurice De Monmollin¹⁷¹ dans son ouvrage « *Le Taylorisme à visage humain* », soulignait l'écueil des démarches de santé au travail, même celles s'appuyant sur le principe de l'adaptation du travail à l'Homme, où la réflexion sur le travail, son environnement et son organisation demeure principalement entre les mains d'experts et non des salariés. Dépasser cette logique requiert une posture d'accompagnement et de soutien au développement de l'activité. François Hubault désigne le passage du faire au faire faire¹⁷².

On aborde désormais l'ergonomie dans sa dimension constructive¹⁷³, ainsi que l'économie de la fonctionnalité et de la coopération¹⁷⁴ pour souligner la finalité de développement dans la discipline. Cette évolution a amené à repreciser l'intervention en ergonomie.

¹⁶⁹ Daniellou, F. (2007). *op. cit.*

¹⁷⁰ Falzon, P. (2013). Pour une ergonomie constructive. *op. cit.*

¹⁷¹ De Monmollin, M. (1981). *Le Taylorisme à visage humain*. Presse universitaire de France.

¹⁷² Hubault, F. (2015). Allocution lors de Journées Santé-Travail du 20 octobre 2015 du Cisme, sur le thème « Pluridisciplinarité et préservation de la Santé dans les entreprises » sur le sujet de l'Opérativité en SSTI.

¹⁷³ Falzon, P. (2013). *op. cit.*

2. L'intervention capacitante

La précision de l'ergonomie constructive s'est traduite au cœur de l'intervention en ergonomie. Dès lors, l'amorçage d'espaces d'échange autour du travail devient au centre de la démarche. Le curseur est mis sur la participation des salariés et l'accompagnement du management. Pierre Falzon décrit la « mise en place de situations d'action qui favorisent la réussite et l'acquisition ou la construction de savoir-faire, de connaissances, de compétences » et « l'intégration dans les organisations [...] de processus réflexifs, ouverts aux capacités d'innovation des opérateurs eux-mêmes »¹⁷⁵. Yves Clot désigne des espaces de débat autour du travail¹⁷⁶, au plus loin des traditions hygiénistes¹⁷⁷. Johann Petit et Flore Barcellini définissent les interventions capacitantes¹⁷⁸ qui sont conçues « pour le développement conjoint, [continu et durable] de l'activité et de l'organisation »¹⁷⁹, grâce à l'action « sur la conception des ressources du travail et des organisations »¹⁸⁰. C'est dans ce cadre que le nouvel ouvrage « concevoir le travail, le défi de l'ergonomie »¹⁸¹ prend le relais du classique « comprendre le travail pour le transformer »¹⁸².

Illustrons cette évolution dans la démarche ergonomique grâce à un cas d'intervention en crèche. L'origine de la demande d'intervention porte sur la prévention des TMS chez les professionnelles de la petite enfance. Sans être exhaustif, une intervention classique porterait¹⁸³ à grands traits sur des temps d'observations et d'entretiens pour l'analyse des activités des professionnelles, en vue de préciser le lien santé-travail, les ressources et les contraintes au travail,

¹⁷⁴ Gaglio, G., Du Tertre, C. (2011). L'économie de la fonctionnalité : une voie nouvelle vers un développement durable ? Editions Octares ; Hubault, F., v. <https://www.atemis-lir.fr/performance-et-modele-economique/economie-de-la-fonctionnalite/>

¹⁷⁵ Falzon, P. (2013). *op.cit.*

¹⁷⁶ Clot, Y. 2005. « L'auto-confrontation croisée en analyse du travail : l'apport de la théorie bakhtinienne du dialogue », dans L. Filliettaz et J.P. Bronckart (sous la direction de), *L'analyse des actions et des discours en situation de travail*, Louvain-La-Neuve, Peeters.

¹⁷⁷ Nous reviendrons sur le débat et la dispute autour du travail dans le corps de la thèse

¹⁷⁸ Petit, J. (2021). *op. cit.* ; Barcellini, F. (2015). *op. cit.* ; V. également Barcellini, F. (2017). Intervention Ergonomique Capacitante : bilan des connaissances actuelles et perspectives de développement. *Activités*, 14, 2. doi : <https://doi.org/10.4000/activites.3041> ; Raspaud, A. (2014). *De la compréhension collective de l'activité réelle à la conception participative de l'organisation : plaidoyer pour une intervention ergonomique capacitante*. Thèse de doctorat en ergonomie, Cnam. 10 décembre 2014; Arnoud, J. (2013). *Conception organisationnelle. Pour des interventions capacitantes*. Thèse de doctorat. Cnam Paris.

¹⁷⁹ Petit, J. (2021). *op. cit.*

¹⁸⁰ Barcellini, F. (2015). *op. cit.*

¹⁸¹ Guérin, F., Pueyo, V., Béguin, P., Garrigou, A., Hubault, F., Maline, J., Morlet, T., *Concevoir le travail, le défi de l'ergonomie*. Toulouse : Editions Octares.

¹⁸² Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., Kerguelen, A. (2007). *Comprendre le travail pour le transformer : La pratique de l'ergonomie*. Editions Anact ;

¹⁸³ Suite à l'étape de l'analyse de la demande et après avoir mis en place les conditions de l'intervention.

*etc*¹⁸⁴. Le diagnostic élaboré serait restitué au sein du comité de pilotage (direction, représentant des salariés) mis en place lors de l'étape de l'analyse de la demande. La restitution relève d'un espace de discussion sur le travail réel et ses déterminants. L'un des objectifs de cet espace est de co-construire avec le comité de pilotage un plan d'action. Par la suite, un groupe de travail est instauré avec les professionnels pour une partie des pistes d'action¹⁸⁵.

Concernant l'intervention capacitante, l'ordonnancement des étapes de l'intervention est modifié. En effet, les espaces de délibération sur le travail sont la colonne vertébrale de la démarche. Grâce à la délibération sur le travail, ces espaces relèvent de temps pour l'analyse de l'activité, la genèse de nouvelles règles de travail, et la mise en exergues de variables de l'organisation à améliorer. Les espaces de participation et de délibération sur le travail au sein du collectif, et parallèlement avec la hiérarchie et avec les décisions stratégiques de la structure, présents dans l'intervention classique, sont au cœur de l'intervention capacitante. Revenons à l'exemple d'une intervention en crèche. L'intervention capacitante dans ce cas pourrait, par exemple, concerner¹⁸⁶ un accompagnement du collectif tout au long de l'année scolaire dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet pédagogique de la crèche¹⁸⁷. En effet, ce projet apparaît être au cœur de l'organisation du travail et de l'activité des professionnelles. L'équipe et la direction (directrice et éducatrice petite enfance) élaborent ce projet annuellement. Tout au long de l'année, grâce à des temps collectifs réguliers, ce projet est précisé par le collectif des professionnelles, traduit en termes d'organisation des activités et d'aménagement des espaces¹⁸⁸.

¹⁸⁴ Mais aussi, les régulations individuelles et collectives pour la préservation de la santé des professionnels, la qualité du travail réalisé (accompagner les enfants et les familles) et la performance, etc.

¹⁸⁵ Ponctuellement et en cas de besoin, les résultats émanants de ce groupe sont présentés au comité de pilotage pour inscrire la démarche dans le dialogue social et en vue des éventuelles prises de décision de la hiérarchie et de la direction.

¹⁸⁶ Suite à l'étape de l'analyse de la demande et de la redéfinition de celle-ci.

¹⁸⁷ L'analyse de l'activité permettra aux ergonomes d'outiller cet espace autour du travail réel.

¹⁸⁸ Illustrons la déclinaison d'un projet pédagogique dans une crèche. Prenons l'exemple de l'organisation du temps du goûter. Après la sieste, une activité est proposée aux enfants. Vient ensuite l'heure du goûter. Ce temps précède l'arrivée progressive des parents et le départ des enfants. Le moment avant le goûter est un temps de co-activité pour les professionnelles (activité précédente à finir, en parallèle, délimitation et installation de l'espace réfectoire, lavage des mains, installation des enfants à table, service, etc.) Il y a ainsi des tâches qui se réalisent en parallèle (certains enfants ont commencé à prendre le goûter alors que d'autres se lavent les mains). De plus, les enfants sont en partie agités du fait de la fatigue et de l'impatience de retrouver leurs parents. En effet, des parents commencent à arriver et donc des enfants à partir. L'environnement est souvent bruyant. De fait, cette période est plus exigeante psychologiquement et physiquement pour les professionnelles. La déclinaison du projet pédagogique a été l'occasion d'un travail collectif portant tant sur le déroulé des activités que sur l'aménagement de l'environnement. Ainsi « un rituel » a été organisé pour le temps du goûter: mise en place d'une activité conte, afin que les enfants entre deux activités s'installent progressivement autour du conte une professionnelle lisant le conte en attendant d'aller prendre leur goûter. Une fois les enfants installés autour du conte une professionnelle délimite l'espace réfectoire grâce à une barrière de séparation dotée d'un portillon fermé, installe le réfectoire, avec les noms et les photos des enfants placés de manière aléatoire sur les tables, puis au fure et à mesure invite deux à deux les enfants à venir se

Il prend en compte les besoins individuels et collectifs des enfants accueillis, ainsi que l'évolution de ces besoins au cours de l'année¹⁸⁹. Ces espaces sont des moments de travail ensemble. Ils sont l'occasion d'accompagner les individus et le collectif pour délibérer sur le travail réel, le partage de savoir-faire au sein des pairs et entre novices et expérimentés. Ces temps au cœur de l'organisation favorisent les échanges continus sur le travail et le partage de connaissance lors de temps informels ou durant l'activité. Ils sont l'occasion de vivifier le collectif et le travail collectif. En cela, ils peuvent être au cœur de l'intervention capacitante pour accompagner le développement du collectif et de l'organisation, grâce à des apports de l'analyse de l'activité, à des temps de simulation organisationnelle, *etc.* L'enjeu est d'articuler ces espaces avec des espaces de prise de décision, pour réguler et adapter de manière continue le travail aux individus, au collectif avec une vision développementale de la santé.

En résumé, l'intervention capacitante se saisit en premier lieu des processus organisationnels autour du débat sur le travail et des décisions sur le travail dans l'organisation¹⁹⁰.

Les espaces de délibération présents dans l'intervention classique et au cœur de l'intervention capacitante sont des espaces continus de régulation du travail. L'objet de ce qui suit est de présenter le principe de régulation au cœur de l'action dans l'organisation et en lien avec le principe de l'adaptation du travail à l'Homme.

laver les mains en leur ouvrant le portillon (en fonction de leur degré de concentration dans l'activité conte, de leur faim, *etc.*) Les enfants autonomes, mais avec la présence d'un adulte "phare" se dirigent ensuite vers le réfectoire. Ils cherchent leur place, quelque fois avec l'aide d'autres enfants (leur place est identifiable grâce à leur photo, et l'inscription de leur prénom positionnés par la professionnelles de manière aléatoire) Ainsi la coactivité devient gérée et non subie, et l'installation de barrières amovibles avec portillon permet d'encadrer la ritualisation et selon l'étape de sécuriser certains accès pour les enfants (accès aux lavabos, *etc.*) Le rituel permet également l'accompagnement des enfants vers l'autonomie et leurs apprentissages.

L'aménagement des espaces a nécessité la dotation de la structure de deux barrières avec portillons facilement amovibles (possibilité que les enfants accèdent directement au réfectoire suite au lavage des mains. Ensuite une fois le lavage des mains de tous les enfants réalisé fermeture de l'accès par sécurité pour les plus jeunes enfants.

¹⁸⁹ Cela peut par exemple être en fonction du nombre d'enfants marcheurs, du degré d'autonomie des enfants, *etc.*

¹⁹⁰ En réalité à notre sens, le degré de participation pouvant être instauré en amont dans l'intervention pour la rendre capacitante dépendra du degré de maturité de la culture de prévention au sein de l'entreprise et des acteurs de la santé au travail dans l'entreprise, en particulier concernant la saisie des réels enjeux de la prévention. Cela dépendra notamment de l'étape de l'analyse de la demande. Notons également, qu'une intervention capacitante peut se réaliser dans la continuité d'une intervention classique.

Section 2. L'enjeu de la régulation au travail

Comme développé en introduction générale, la régulation du travail est un modèle opérant, qui à notre sens, traduit le principe théorique de l'adaptation du travail à l'Homme pour le développement.

Intéressons-nous à ce principe, puis attardons-nous sur l'enjeu de la présence du processus de régulation pour adapter le travail à l'Homme dans l'organisation.

I. Le concept de régulation

La figure ci-dessous¹⁹¹ illustre le modèle de régulation¹⁹². Il est au cœur de celui d'activité.

Il est utile d'«insister sur l'importance de la notion de régulation à l'intérieur des organisations pour envisager l'analyse en termes d'écart entre prescrit et réel et les compromis entre santé et efficacité»^{193,194}. Ce modèle met en visibilité le delta entre tâche (prescrite) et activité (réellement réalisée) que nous avons définies précédemment, les effets de l'activité sur la tâche (au regard des objectifs à atteindre et de la performance), et les effets de l'activité sur l'opérateur (sa santé), ainsi que les deux boucles de régulation de l'activité.

L'activité de l'opérateur est fonction de la tâche (**1**), ce qui signifie que l'opérateur **couple** la tâche prescrite [**les caractéristiques de la tâche**] avec des éléments qui lui sont propres [**les caractéristiques de l'opérateur**] (ses compétences, sa représentation du métier, son état du moment). De ce **couplage** naissent la tâche effective, celle que se donne le sujet, et la mobilisation du sujet pour réaliser la tâche effective¹⁹⁵.

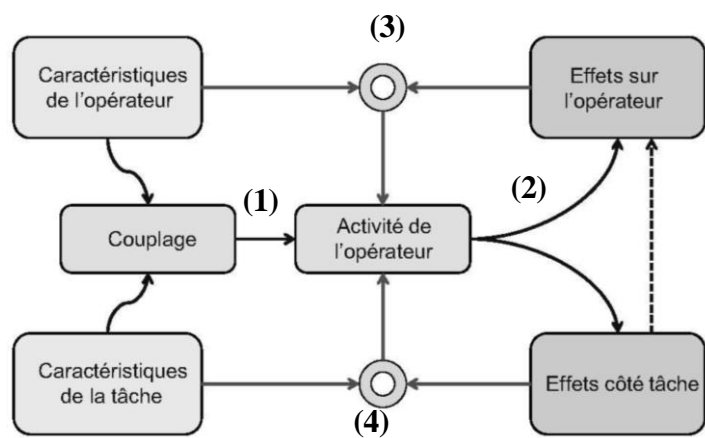
¹⁹¹ Falzon, P. (2004). *op. cit.*

¹⁹² Leplat J. (2000). *L'Analyse psychologique de l'activité en ergonomie. Aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Toulouse : Octarès.

¹⁹³ Garcia, F., Ponnelle, S., Vaxevanoglou, X., Froment, M. (2016). Des régulations individuelles, collectives et organisationnelles à la Prévention des Risques Psychosociaux au travail? Analyse croisée entre la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique Hospitalière. Actes du 51^{ème} Congrès de la SELF, Marseille, 21-23/09/16.

¹⁹⁴ Leplat, J. (2006). La notion de régulation dans l'analyse de l'activité. Pistes, 8, <http://www.pistes.uqam.ca/v8n1/articles/v8n1a7.htm>

¹⁹⁵ Falzon, P. (2013). *op. cit.*



L'activité de l'opérateur produit des effets tant du côté de l'opérateur [**effets sur l'opérateur**] que de celui de la tâche [**effets côté tâche**] (2). Les premiers renvoient vers l'état de fatigue de l'opérateur, alors que les seconds concentrent le degré d'atteinte des objectifs.

Il existe deux boucles de régulation de l'activité. Dans la première boucle (3), l'opérateur compare son état et le résultat de sa mobilisation. La seconde boucle (4) cristallise la comparaison qu'effectue l'opérateur entre les résultats obtenus et ceux attendus. Dans ces deux cas, en fonction du résultat de la comparaison, le salarié pourra être amené à changer son activité. Son dessein sera tant la préservation de la santé que la recherche de la performance. On parle ici de **régulation chaude**, *in situ*. La **régulation froide**¹⁹⁶ porte sur une régulation *a posteriori* réalisée par le collectif et intégrée dans l'organisation pour adapter le prescrit au réel avec une prise en compte du réel du travail et de la régulation chaude.

Attardons-nous sur l'enjeu de ces régulations dans l'organisation.

II. La régulation pour adapter le travail à l'Homme au coeur de l'organisation

En lien avec ce qui a été développé *supra*, De Terssac et Lompré¹⁹⁷ distinguent deux modes d'élaboration et de mise à jour des règles au travail. La régulation dite chaude se réalise en temps réel, sur le vif de l'action, en temps de production. Le travailleur va faire face aux événements non ou mal prévus par les règles formelles de l'organisation du travail. Cette régulation – ou adaptation du travail – est souvent coûteuse pour l'opérateur, car, comme nous l'avons indiqué

¹⁹⁶ Terssac (de), G., Lompre, N. (1996) Pratiques organisationnelles dans les ensembles productifs : essai d'interprétation, in Spérandio, J.C. (coord.) L'ergonomie face aux changements technologiques et organisationnels du travail humain, Toulouse, Octarès.

¹⁹⁷ Terssac, G. (de), Lompré, N. (1996). *op. cit.*

précédemment, elle n'est pas toujours prise en compte, voire non acceptée par les prescripteurs du travail. La régulation froide quant à elle, renvoie vers un espace de régulation (discussion et modification des règles) en dehors du lieu d'action, dans un espace et un temps formalisé, hors du temps de production.

C'est en cela que l'on peut parler de la régulation comme d'un « travail d'organisation »¹⁹⁸. Mettre en place ce type de régulation – c'est-à-dire permettre aux salariés d'organiser et d'adapter leur travail – est un enjeu tant pour la santé que pour l'efficacité au travail. En cas d'absence de marges de manœuvre et donc d'autonomie, la régulation de l'activité peut être inexistante ou faible. « En conséquence, l'activité de l'opérateur va être bornée à une façon de faire unique, répétitive, avec les conséquences que l'on connaît en termes de santé physique et psychique : troubles musculo-squelettiques, usure professionnelle, insatisfaction au travail ».

Ainsi, si la régulation est empêchée, des pathologies apparaissent tant dans la sphère de la santé physique que mentale, spécialement lorsque l'opérateur est contraint à réaliser des tâches auxquelles lui-même n'adhère pas. Et ceci d'autant plus quand l'organisation du travail ne prévoit pas de débat possible sur ces écarts conflictuels entre prescrit et réel. « Chacun se trouve alors dans un face-à-face solitaire avec l'organisation et ses prescriptions. » Une régulation froide¹⁹⁹, c'est-à-dire une régulation collective *a posteriori* au sein de l'organisation à travers « un débat explicite sur les règles du travail, [notamment] entre organisateurs et salariés [...], permet de dépasser ces difficultés. »

D'où l'enjeu de donner leurs places à des espaces de discussion et de débat – comme décrit précédemment – autour de l'activité classique et empêchée. Il s'agit de favoriser l'activité réflexive, en agissant sur les capacités de régulation dans l'organisation²⁰⁰ dans le but d'adapter le travail à l'Homme et de développer des ressources pour l'activité. C'est, comme déjà précisé, le cœur de l'intervention capacitante.

Ainsi, la régulation est « un élément fondamental du fonctionnement organisationnel, pour des raisons d'efficacité et de santé »²⁰¹.

¹⁹⁸ Terssac, G. (de), Lompré, N. (1996). *op. cit.*

¹⁹⁹ Terssac, G. (de), Lompré, N. (1996). *op. cit.*

²⁰⁰ Petit, J. (2021). *op. cit.*

²⁰¹ Petit, J. (2021). *op. cit.*

Nous avons souligné dans ce chapitre l'enjeu des régulations, *in situ*, et *a posteriori*, mais également l'importance d'un troisième type de régulation²⁰² qui est *a posteriori* et qui concerne une vision élargie et enrichie de l'activité, qui permet l'élaboration de réelles ressources à long terme pour une prévention effective.

À une autre échelle, la pratique du droit vise à ordonner les rapports sociaux²⁰³. Il s'agit d'une forme de gouvernance qui donne le ton d'une certaine régulation du niveau haut du droit vers le niveau bas à l'échelle du réel²⁰⁴. En effet, comme souligné à l'occasion de la définition de l'environnement de travail par Rabardel et Weil Fassina, les textes du législateur et le discours du juge, en œuvrant à réguler les rapports sociaux encadrent une les contours d'une partie des variables du travail et de l'organisation. Nous nous évertuerons dans notre thèse à préciser les modalités et la portée de ces régulations du droit.

²⁰² Falzon, P. (2013). *op. cit.*

²⁰³ Par exemple, Comaille, J. (2015). *À quoi sert le droit ?* Folio. pp. 11.

²⁰⁴ Comaille, J. (2015). *op. cit.* P. 11.

Conclusion du Titre 2

La prévention se fonde sur le principe de l'adaptation du travail à l'Homme avec une logique de développement. Le modèle opérant de régulation du travail transpose ce principe à l'échelle de l'action sur le réel, et ce, avec une vision singulière de l'Homme comme acteur et du travail comme environnement complexe. Ainsi, la prévention et le développement de la santé appellent à enrichir les capacités organisationnelles de régulation réflexive et continue portant sur le travail et son organisation.

Ce chapitre a permis de présenter une partie des modèles forgés par l'ergonomie de l'activité pour l'action sur le terrain. Cela a trait, d'une part, à la notion d'activité dans sa dimension classique, empêchée et réflexive. D'autre part, le principe de régulation du travail a été défini.

Il existe un enjeu à la présence de marges de manoeuvre organisationnelles dans les entreprises. Il s'agit des possibilités de régulation, *in situ, a posteriori*, mais également via des activités méta fonctionnelles²⁰⁵, ce qui permet l'élaboration de réelles ressources à long terme pour une prévention continue et active. On peut parler de la recherche d'une culture de prévention qui soit effective en entreprise.

La notion de régulation renvoie vers l'action sur le réel, en lien avec l'adaptation du travail à l'Homme en vue du développement des personnes et des organisations.

Par ailleurs, notre matière juridique octroie des ressources pour la régulation des rapports sociaux au travail. En cela, il nous apparaît intéressant de dépeindre dans notre recherche ces ressources juridiques au regard de la régulation du travail réel, en lien avec l'adaptation du travail à l'Homme. C'est ce sur quoi nous nous attacherons dans le corps de la thèse.

Après avoir précisé les deux approches paradigmatiques des sciences du travail et avant d'aborder les deux parties de notre thèse, développons dans ce qui suit l'évolution des formes d'entreprises, d'emplois, ainsi que celle de la notion de subordination. Ces évolutions questionnent l'efficacité du droit du travail.

²⁰⁵ Falzon, P. (2013). *op. cit.*

Titre 3. Evolution de l'entreprise, du salariat et du lien de subordination

De nos jours, la globalisation ainsi que la financiarisation caractérisent et reconfigurent les mondes de l'économie et de l'entreprise. Ce contexte s'accompagne par le choix de recourir au modèle de flexibilité²⁰⁶ chez les acteurs du monde du travail. Ces évolutions opèrent, entre autres, une transformation de l'architecture de l'entreprise et des formes d'emploi²⁰⁷, et engendrent un besoin d'adaptation du droit car, celui-ci repose sur les modèles classiques de l'entreprise²⁰⁸.

La globalisation²⁰⁹ se rapporte à l'ouverture des marchés. Ce faisant, elle engendre une liberté des échanges entre pays. Le phénomène de financiarisation, quant à lui, décrit l'installation d'un nouveau système économique : l'« économie financière »²¹⁰, qui se juxtapose à l'« économie réelle »^{211,212}. L'économie financière, basée sur les mathématiques et la logique de spéculation, influence l'économie réelle tout en l'ignorant, ce qui impacte le monde du travail.

²⁰⁶ V. par exemple, Beaujolin-Bellet, R. (2004). Flexibilités et performances : Stratégies d'entreprises, régulations, transformations du travail. Paris : La Découverte.

Nous précisons dans le corps de la thèse la notion de flexisécurité.

²⁰⁷ Le recours à la flexibilité a été souligné dès 1986. Cela concernait à l'époque, particulièrement la stabilité du contrat de travail et du salariat. Lyon-Cean, A., Jammaud, A. (1986). Droit du travail, démocratie et crise. Actes Sud

²⁰⁸ V. par exemple, Verge, O. Dufour, S. (2009). Introduction in Configuration Diversifiée de l'Entreprise. 7 juin 2009. Les Presses de l'Université de Laval ; Roussel Verret, I. (2004). Les institutions représentatives du personnel face à l'éclatement de l'entreprise. Recherche effectuée dans le cadre d'une convention conclue entre l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) et la CFE-CGC.

²⁰⁹ Notons que différentes périodes de récessions économiques ont affecté l'économie mondiale capitaliste comme celle du début des années 1980 qui a impacté un grand nombre de pays développés. On peut souligner les effets à long terme de cette période de récession ayant engendré la crise et la dette des pays en voie de développement, la crise des Savings and loan aux États-Unis, ainsi que l'adoption des politiques économiques néolibérales tout au long des années 1980 et 1990. Pour plus de détail sur ces crises économiques, V. l'article cité ci-dessous de Plihon, Dominique, professeur d'économie à l'université de Paris-XIII-Villetaneuse.

Plihon, D. (2019). « Crises économiques (1980-2012) », Encyclopædia Universalis [en ligne], consulté le 7 janvier 2019. URL : <http://www.universalis.fr/encyclopedie/crises-economiques-1980-2012/>

²¹⁰ L'« économie financière » renvoie aux marchés à l'intérieur desquels sont gérés des produits financiers, dont les entreprises avec une logique de spéculation.

²¹¹ L'« économie réelle » quant à elle relève des activités économiques liées aux productions et au travail réels.

²¹² V. par exemple, la bibliographie sur ces deux formes d'économies : Cochrane, J. H. (2005) *Financial markets and the real economy* (No. w11193). National Bureau of Economic Research, p. 237

https://pages.stern.nyu.edu/~dbackus/BCZ/Cochrane_handbook_08.pdf (consulter le Chapter 7).

v. également les bibliographies réalisées par Petit, J. (2020) et Lorient (2021).

Lorient, M. (2021). Les effets de la financiarisation des entreprises et des services publics sur le travail et les risques psychosociaux. Dans : Sophie Le Garrec éd., Les servitudes du bien-être au travail : Impacts sur la santé (pp. 153-167). Toulouse, France: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.legar.2021.01.0153> ; Petit, J. (2020). op. cit. V. en particulier sa bibliographie sur les impacts de la financiarisation de l'économie et des entreprises.

Dans ce contexte de globalisation et de financiarisation, la concurrence est devenue le nouvel environnement des grandes firmes, alors que celles-ci étaient auparavant chefs de file dans leurs secteurs. Ce mouvement a reçu comme écho l'apparition, dans une partie des sciences de gestion, de la notion de flexibilité, présentée comme un vecteur de compétitivité. Des adjectifs, tels que « souple », « allégé », « agile » sont repris pour expliciter des modèles d'organisation du travail, ainsi que des pratiques managériales suivant ce concept. La vocation de ce dernier est de débarrasser l'entreprise ainsi que son organisation de toute rigidité. C'est ainsi que différents dispositifs ont vu le jour. Ils portent tant sur la structure de l'entreprise que sur la forme du salariat. Ces phénomènes questionnent les contours du couple employeur/collectivité de travail, ainsi que de la subordination juridique sur lesquels repose le droit du travail.

Développons ces trois phénomènes : l'évolution de l'entreprise, du salariat, ainsi que la subordination.

- A.** Evolution de l'entreprise
- B.** Evolution du salariat
- C.** Evolution de la subordination

Chapitre 1. Evolution de l'entreprise

L'ouverture des marchés s'est accompagnée de la mise au point d'une nouvelle organisation des frontières de l'entreprise. Désormais, le modèle de l'entreprise classique ou ancienne coexiste avec une génération d'entreprises nouvelles, qui tend d'ailleurs à devenir la norme. Ces deux modèles se différencient principalement par des choix stratégiques portant sur l'organisation de la production et du capital.

Abordons dans ce qui suit les grands traits différenciant l'entreprise traditionnelle de celle dite éclatée. Ensuite, caractérisons l'entreprise dite éclatée, ainsi que le contexte de financiarisation dans lequel ce type d'organisations se développe.

Section 1. L'entreprise classique et l'entreprise éclatée

L'entreprise traditionnelle s'est développée à la fin de la Seconde Guerre mondiale. Elle relève souvent du monde de l'industrie. Dans ces structures, l'ensemble des fonctions et des activités du processus de production reste interne. Autrement dit, l'organisation et la production y sont intégrées²¹³. De plus, les organisations y sont hiérarchiques, et le couple employeur/collectivité des salariés reste relativement stable. Le droit du travail est fondé initialement sur ce modèle d'entreprises.

La nouvelle entreprise, quant à elle, affiche l'ambition de se soustraire aux rigidités et lourdeurs de fonctionnement des entreprises traditionnelles qu'engendrent leurs tailles et leur complexité. Pour cela, chaque structure se concentre sur son cœur de métier et cherche à y élaguer le reste de la production en l'externalisant et ce, dans un souci d'agilité et de flexibilité. Cette logique de division de la production s'accompagne d'une stratégie globale de division du capital.

La logique qui soutient le premier modèle consiste à « éliminer les coûts transactionnels associés au recours au marché »²¹⁴. Cela se réalise grâce à la maîtrise des ressources concourant à

²¹³ Nous nous sommes, principalement appuyés sur les bibliographies détaillées, réalisées à l'occasion des deux ouvrages suivants : Verge, O. Dufour, S. (2009). *op. cit.* ; Roussel Verret, I. (2004). *op. cit.*

²¹⁴ V. *Supra* : l'introduction du 7 juin 2009 de Verge, O. Dufour, S. (2009), qui cite Coase. R.H. (1988). *The Firm, the Market and the Law*, Chicago, U. of Chicago Press, 1988. p. 38 (Reproduction d'*Economica*, « The Nature of

la production par l'intégration de celles-ci à l'organisation. L'entreprise nouvelle quant à elle recourt à une grande flexibilité du fait du contexte de concurrence. Le but est la maîtrise de toutes baisses du carnet de commandes. L'idée est de «se concentrer sur les aspects les plus caractéristiques de l'entreprise, ceux qu'elle poursuit le plus efficacement, le plus économiquement»²¹⁵. Certaines structures cherchent également à «réduire les charges découlant du droit social»²¹⁶ en s'échappant de certaines règles du droit du travail.

Le nouveau modèle d'entreprise est ainsi baptisé «entreprise éclatée». La littérature évoque également les entreprises réseau²¹⁷, étendues, les firmes, les structures hybrides, *etc.*

Intéressons-nous plus particulièrement à l'entreprise dite éclatée, ainsi qu'au contexte de financiarisation caractérisant le paysage contemporain du monde des entreprises.

Section 2. L'entreprise éclatée et la financiarisation du monde du travail

Attardons-nous sur les deux types d'entreprises éclatées, selon la concentration ou l'externalisation du capital, puis développons le contexte de financiarisation.

I. La concentration et l'externalisation du capital

Deux mouvements inverses ébranlent la frontière de l'entreprise et de concert, la définition stable du couple «employeur, décideur/collectivité des travailleurs». Ces deux

the Firm», n.s., novembre 1937). Pour une synthèse de diverses conceptions économiques de l'entreprise, V. Jeammaud, A., Kirat, T., Villeval, M.-C. (1996) « Les règles juridiques, l'entreprise et son institutionnalisation : au croisement de l'économie et du droit », (1996.1) *Revue internationale du droit économique* 99-141, P. 102 à 108 ; V. aussi Pages, J. (1999). « De l'irréductible et incontournable entreprise », dans Anonyme, *Prospectives droit économique – dialogue avec ichel Jentin*, Paris, Dalloz, 1999, p. 79-91 et Pinard. R., (2000) *La révolution du travail : de l'artisan au manager*, Rennes. P.U. de Rennes, 2000, p. 149.

²¹⁵ Verge, O. Dufour, S. (2009). *op. cit.*

²¹⁶ Verge, O. Dufour, S. (2009). *op. cit.*

²¹⁷ Racciatti, O.C (1997). «ercerización : exteriorizacion del empleo y descentralización productiva, (externalisation de l'emploi et décentralisation de la production (1997). 40 *Derecho laboral* 135-304 ; Weiss, D. (1994). « Nouvelles formes d'entreprise et relations de travail », (mars-avril-mai 1994) *revue française de gestion* 95-103, en particulier p. 95 et 96 ; Henriët, B. (1995) « entreprise éclatée et gestion du travail. Nouvelles configurations et pertinence de la gestion des ressources humaines », dans Supiot, A. (dir.) *Le travail au XXIe siècle*. Paris, Dunaud, 1995, 145-155 ; p. 152 : l'entreprise se concentre donc sur l'essentiel et s'inscrit de plus en plus comme le noeud » d'un réseau de partenaires, co ou sous-traitants, consultants, partenaires... dont elle fédère les compétences pour créer sa propre valeur ajoutée. » Il y a une vingtaine d'années on pouvait déjà lire : Lyon-Cean, A. (1981). A propos de l'entreprise éclatée *Droit ouvrier* 127-130.

mouvements portent sur la concentration et la déconcentration du capital²¹⁸. Précisons ces deux mouvements ci-dessous, puis examinons la financiarisation et son impact sur le paysage des entreprises éclatées.

A. La concentration du capital

Les entreprises éclatées avec une logique de concentration de capital concernent des groupes qui factorisent un ensemble d'entreprises, et répondent à une double logique de flexibilité et de rationalisation. Le but est une adaptation instantanée aux conjonctures de moins en moins prévisibles. Ces entités peuvent être constituées à l'échelle nationale et internationale.

Concrètement, cela peut concerner la forme de groupe de sociétés, dans laquelle la structure est segmentée en interne avec différents établissements, comme le groupe Holder. Ce groupe comprend différentes structures, parmi lesquelles, les boulangeries Paul, les usines château blanc, ainsi qu'une menuiserie²¹⁹. Les productions des usines et de la menuiserie sont à destination des boulangeries Paul, mais celles-ci répondent également à des commandes de clients autres que celles provenant du groupe Holder, comme des commandes de macarons pour l'entreprise française Picard.

Dans ce cas de figure, du fait du nombre d'entités et de la complexité de l'entreprise, un mouvement d'éloignement du décideur principal de la collectivité de travail tend à s'opérer.

En parallèle de ce type d'organisations, de nouvelles structures caractérisées par une logique d'externalisation du capital ont vu le jour.

B. L'externalisation du capital

Les entreprises répondant à cette logique s'appuient principalement sur l'usage du droit commercial.

²¹⁸ Cette dichotomie liée aux deux mouvements de concentration et de déconcentration est reprise dans différentes bibliographies. V. par exemple Lyon-Cean, A. (2012). Retrouver l'entreprise ? Identifier l'employeur, attribuer les responsabilités. Colloque du Syndicat des Avocats de France - samedi 8 décembre 2012. Le droit ouvrier. Mars 2016. N° 776 ; Roussel Verret, I. (2004). op. cit. O.C Racciatti (1997). op. cit.

²¹⁹ Pour l'aménagement des menuiseries des boulangeries et des salons de thé Paul.

En effet, différents mécanismes d'externalisation de la production et du capital existent. Ils sont corrélés à la diversité des contrats commerciaux reliant les structures, guidées par différentes stratégies²²⁰.

On peut citer par exemple le cas de la sous-traitance d'une activité par une entreprise « donneuse d'ordre » vis-à-vis d'une entreprise « preneuse d'ordre »²²¹. Il est également possible d'externaliser une partie de la production en recourant à la collaboration. Ceci peut se réaliser grâce à un contrat de prestation de service portant sur une ou plusieurs étapes du processus de production : conception, production, livraison. La franchise²²², quant à elle, concerne le choix d'externalisation de la distribution. Quant à la concession, celle-ci lie un fournisseur à un commerçant, pour lequel le fournisseur destine exclusivement la vente de ses produits. Dans ce cas, le commerçant accepte un contrôle commercial, comptable, voire financier de son entreprise. Les termes du contrat peuvent également contenir une clause d'exclusivité pour l'approvisionnement chez le fournisseur.

Ces « contrats de dépendance »²²³ sont singuliers. Grâce à eux, « l'un des contractants se trouve tributaire, pour son existence ou sa survie, de la relation régulière privilégiée ou exclusive qu'il a établie avec son cocontractant, ce qui a pour effet de le placer dans sa dépendance économique et sous sa domination »²²⁴. On parle de lien contractuel pouvant être « au-delà » d'une forme de contrat ou d'organisation²²⁵. En effet, ces contrats sont caractérisés à la fois par une forme de durabilité, et de flexibilité. D'aucuns les qualifient de « contrats symbiotiques », ²²⁶ car leurs fonctions relèvent de l'ordre des relations durables et régulières de « symbiose », qui outrepassent une opération ponctuelle.

²²⁰ Henriet, B. (1998). *op. cit.*

²²¹ La sous-traitance consiste en une opération « par laquelle une entreprise (donneuse d'ordre) confie à une autre (preneuse d'ordre) le soin d'exécuter pour elle et selon un cahier des charges préétabli une partie des actes de production ou de service dont elle conserve la responsabilité économique finale », selon le Conseil économique et social ; V. Morin, M. L. (1994). Sous-traitance et relations salariales. Travail et Emploi, 1994 n° 60, p. 23.

²²² V. entre autres, Article L330-3 du code de Commerce

²²³ Virassamy, G (1986). Les contrats de dépendance. LGDJ, 1986.

²²⁴ Virassamy, G (1986). *op. cit.*

²²⁵ Teubner, G. (1996). L'hydre à plusieurs têtes : les réseaux comme acteurs collectifs de degré supérieur », dans « Droit et Réflexivité. LGDJ, 1996, spéc. p. 269.

²²⁶ Teubner, G. (1993). Nouvelles formes d'organisation et droit. Revue française de gestion, 1993, p. 50.

À titre d'exemple, cela peut être relatif aux structures qui externalisent une partie de leurs activités, telles que Toyota^{227,228}. On peut également signaler, l'entreprise dite virtuelle qui « ne possède rien », sa « seule vertu, c'est de pouvoir mobiliser une entreprise sans salariés »²²⁹, telle que Calvin Klein²³⁰, du moins à l'époque de l'édition de ce travail.

Pour conclure, soulignons qu'en réalité, les entreprises éclatées relèvent souvent des deux mouvements de concentration et de déconcentration du capital. Ainsi, rares sont les structures qui ne sous-traitent aucune partie de leurs activités. La sous-traitance peut porter de surcroît sur ce qui est externe à la production, comme la comptabilité et le nettoyage des locaux.

La financiarisation relève d'un déterminant majeur impactant les stratégies des structures dans la gestion de leurs capitaux.

II. La financiarisation à l'origine de la complexification des organisations

Comme précisé en introduction, la globalisation et la financiarisation ont complexifié les organisations.

Johann Petit²³¹ et Marc Lorient²³² analysent ces mouvements grâce à une revue de la littérature économique. À grands traits, les auteurs développent que les entreprises sont devenues objets de spéculation, pouvant se retrouver prises dans un processus de rachat et de revente tels des « produits

²²⁷ On peut citer l'exemple de Toyota qui fabrique 70 voitures par employés contre 10 chez GENERAL MOTORS. Cette différence ne tient pas à la productivité, mais au taux d'externalisation, autour de TOYOTA on trouve près de 10000 entreprises sous-traitantes organisées en cascade, baptisées de « kyoryokukai ».

^{Hines, P.} (1994), Internationalization and Localization of the Kyoryoku Kai: The Spread of Best Practice Supplier Development. *The International Journal of Logistics Management*, Vol. 5 No. 1, pp. 67-72. <https://doi.org/10.1108/09574099410805081>

²²⁸ Pour les différentes données V. mémoire de Duvert, C. (2007). L'entreprise éclatée. Mémoire de master. Université Montesquieu bordeaux 4 - master controle audit finance 2007.

²²⁹ Lyon-Cean, G. (1980) la crise du droit du travail dans Gamillscheg, F. De Givry, J., Hepple, B., Verdier, J.-M., In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund, International Collection of Essays.

²³⁰ CALVIN KLEIN relève essentiellement d'un bureau de marketing qui sélectionne les fabricants de vêtements, de parfum, de lunettes ou de montres.

²³¹ Petit, J. (2020). *op. cit.* V. en particulier sa bibliographie sur les impacts de la financiarisation de l'économie et des entreprises.

²³² Lorient, M. (2021). Les effets de la financiarisation des entreprises et des services publics sur le travail et les risques psychosociaux. Dans : Sophie Le Garrec éd., Les servitudes du bien-être au travail : Impacts sur la santé (pp. 153-167). Toulouse, France: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.legar.2021.01.0153>

financiers». La cause en est la recherche de profits à court terme avec des enjeux financiers déconnectés de la production²³³. «Le poids croissant accordé aux intérêts à court terme des actionnaires, au détriment des autres “parties prenantes” de l’entreprise, se traduit par le passage de la demande de “bien faire” son travail (en fonction de normes plus ou moins partagées) à l’exigence de “faire plus”(que les autres, que l’an passé, *etc.*), du fait d’impératifs extérieurs à l’activité (rentabilité, compétitivité, cours boursiers, déficit public, *etc.*)»²³⁴ Ainsi, à l’échelle des structures, ces mouvements redessinent singulièrement les contours des projets d’entreprise, les modes de management, ainsi que les organisations²³⁵. Les projets d’entreprises se tournent vers une stratégie financière plutôt que vers le réel de la production. Les pratiques de management sont infléchies par une « culture du contrôle » et s’appuient trop peu sur les réalités du terrain, en s’arcoutant sur les prescrits, et les organisations n’ont jamais été aussi rigides, et ce en laissant peu de place aux marges de manœuvre²³⁶.

Or, en parallèle à cette première évolution, les situations de travail sont devenues plus exigeantes²³⁷. D’une part, l’enjeu du profit à court terme engendré par les phénomènes précédemment décrits se traduit par une intensification du travail reposant sur les salariés. D’autre part, les situations de services ont pris le pas sur l’ensemble des secteurs de l’emploi²³⁸. Celles-ci concernent actuellement trois quarts d’entre eux et ne cessent de progresser²³⁹. L’ergonomie a décrit ces environnements²⁴⁰,

²³³ Lorient décrit ces processus comme s’appuyant sur la recherche du profit de manière déconnectée des situations de travail : «En réduisant les investissements, en se débarrassant des activités moins rentables et en vendant les actifs (bâtiments, brevets, machines-outils, marques), les comptes sont redressés sur le papier. Des objectifs de diminution des coûts ou de rentabilité sont imposés de façon arbitraire, en fonction de l’exigence des actionnaires. L’objectif du fonds d’investissement est de revendre l’entreprise au bout de trois à cinq ans, avant que le manque d’investissement ne dégrade trop les résultats.» Dans cette logique décrite par Lorient, il y a peu de prise en compte du travail réel.

Lorient, M. (2021). *op. cit.*

²³⁴ Lorient, M. (2021). *op. cit.*

²³⁵ Petit, J. (2020). *op. cit.*

²³⁶ Petit, J. (2020). *op. cit.*

²³⁷ Petit, J. (2020). *op. cit.* Pour une analyse et bibliographie détaillées de ce qui suit, v. Petit, J. (2020). *op. cit.*

²³⁸ Au détriment des secteurs primaires et secondaires qui sont respectivement l’agriculture et l’industrie.

Selon le Robert en ligne, en économie, le secteur primaire concerne le domaine des activités productrices de matières non transformées (agriculture, pêche, mines). Le secteur secondaire relève des activités productrices de matières transformées (l’industrie), alors que le tertiaire comprend toutes les activités (commerces, administration, services) qui ne produisent pas directement des biens de consommation.

²³⁹ Insee (2019). Les grands secteurs de production : primaire, secondaire et tertiaire. Vie Publique : Concepts économiques. <https://www.vie-publique.fr/fiches/269995-les-grands-secteurs-de-production-primaire-secondaire-et-tertiaire>;

Braibant, M. (2015). De la désindustrialisation à la tertiarisation, vers un mélange des genres. Paris : Société des écrivains.

²⁴⁰ V. par exemple, Cerf, M., Falzon, P. (2005). Situations de service : travailler dans l’interaction. Paris : PUF. Petit, J. (2005). Organiser la continuité du service : intervention sur l’organisation d’une Mutuelle de santé. Thèse de doctorat. Université de Bordeaux ; Cerf, M., Valléry, G., Boucheix, J.M. (2004). Les activités de service : enjeux et développements (p. 565-581). In P. Falzon (s/d), Ergonomie. Paris : PUF. Valléry G. (2002). L’ergonomie dans la dynamique d’étude des situations de travail en relation de service. Thèse ; d’Habilitation à Diriger des Recherches, Université de Picardie Jules Verne. Caroly, S. (2001). Régulations individuelles et collectives des situations critiques dans un secteur des services : le cas des guichetiers. Thèse de Doctorat. Paris, École Pratique des

où le travail présente des caractéristiques particulières²⁴¹. Les relations de services peuvent être source « d'exigences, de contraintes, de prescriptions du travail et surtout de variabilités »²⁴². Plus que produire un service, il s'agit de le coproduire²⁴³. Ces activités « génèrent de fait plus de variabilités et nécessitent donc une capacité de régulation plus importante. »²⁴⁴ D'autant plus que dans ces environnements, l'engagement subjectif est particulièrement exigeant²⁴⁵.

En somme, « la financiarisation favorise une rationalisation des organisations et modes de production, un éloignement des managers du travail et de leurs équipes – pour une recherche de profits – synonymes de perte de marges de manœuvre et de pouvoir d'agir », alors qu'en même temps « la tertiarisation des emplois et du travail tend à augmenter la variabilité des situations et à solliciter plus fortement la dimension subjective des individus dans l'activité, synonyme, entre autres, d'une nécessaire capacité de régulation plus grande. » Ce contexte de fort besoin de marge de manœuvre dans des organisations rigides que décrit Johann Petit relève d'un paradoxe et se traduit par des « tensions au cœur même de l'activité de travail »²⁴⁶.

Nous pouvons préciser dès à présent que d'aucuns arguent la nécessité d'adapter les personnes, le salariat, ainsi que les entreprises à l'évolution inéluctable de l'économie, alors que d'autres défendent l'idée que l'économie ne représente aucunement un déterminant non maîtrisable, bien au contraire.

Le droit qui se donne le rôle de réguler les relations de travail a toute sa place pour réguler les situations dans ce contexte qui appelle son intervention. Or nous avons développé que

Hautes Études. Caroly S. (2002). Différences de gestion collective des situations critiques dans les activités de service selon deux types d'organisation du travail, Pistes (<http://www.pistes.uqam.ca/>), 4(1), mai. Petit J. (2001a). Relation de service : difficultés à donner un sens à la mesure de la performance pour un projet de réorganisation. In Comptes rendus du XXXVIIe Congrès SELF-ACE : Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie, 2, 252-256, Montréal. David, 2000 ; David C. (2000). La relation de service. Construire la performance avec le client. Lyon : Anact. Anact (1993). L'amélioration de la relation de service : un enjeu central pour l'évolution de l'organisation et des métiers dans l'entreprise. Actes de la journée d'étude du 4 mai 1993 ; Falzon P., Lapeyrière S. (1998). L'usager et l'opérateur : ergonomie et relations de service. Le travail humain, 61(1), 69-90.

²⁴¹ En addition des coopérations horizontales (entre pairs) et verticales (hiérarchie) présentes dans la plupart des situations de travail, la relation au client engendre une prise en charge particulière dans le travail réel. Dans ses enseignements, Dejourné parle de coopération transverse.

Bouquet, B. et Dubéchet, P. (2016). Le Service, les Services. Fondements, ambiguïté et contexte actuel. Vie sociale, 14(2), 11-31 ; Borzeix, A. (2000). Relation de service et sociologie du travail. L'usager : une figure qui nous dérange ? Cahiers du genre, 28, 19-40 ; Falzon P. et Lapeyrière S. (1998). op. cit. ; Reboud L. (1997). La relation de service : vecteur d'intégration ? In L. Reboud (s/d), La relation de service au cœur de l'analyse économique (p. 309-316). Paris : L'Harmattan.

²⁴² Petit, J. (2020). op. cit. ; Petit, J. (2005). op. cit.

²⁴³ Gadrey, J. (1994). Les relations de service et l'analyse du travail des agents. Sociologie du travail, 3, 381-389 ; Gadrey, J., & de Bandt, J. (1994). De l'économie des services à l'économie des relations de service. In J. de Bandt & J. Gadrey (Eds.), Relations de service, marchés de service (pp. 11-17). Paris : Éditions du CNRS.

²⁴⁴ Petit, J. (2020). op. cit. ; Petit, J. (2005). op. cit.

²⁴⁵ Petit, J. (2020). op. cit. ; Petit, J. (2005). op. cit.

²⁴⁶ Petit, J. (2020). op. cit. ; v. aussi, Loriol, M. (2021). op. cit.

l'éclatement des entreprises – engendré par la globalisation et la financiarisation – ébranle la définition du couple décideur/collectivité de travail. Et en cela, l'usage du droit peut être freiné.

En parallèle de l'éclatement des entreprises, notre époque se caractérise, par l'évolution du salariat

Chapitre 2. Evolution du salariat

Le marché du travail est segmenté. Désormais, les contrats stables cohabitent avec un ensemble de contrats plus précaires. Sous prétexte du taux de chômage et du besoin de flexibilité de l'entreprise pour faire face à la concurrence, le CDI français est questionné par une partie de la doctrine des sciences économiques, alors que la seconde partie souligne l'enjeu majeur de protection du contrat durable.

Selon l'Insee²⁴⁷, en 2019, on dénombre en France près de 29 millions de personnes actives²⁴⁸, dont près de 65 % sont en emploi²⁴⁹. Parmi les personnes en emploi, la part des CDD et de l'intérim s'élève à environ 12 %. À noter qu'environ 18 % des contrats sont en temps partiel.

Actuellement le CDI représente la norme. En même temps, depuis 1982, les parts de contrat à durée déterminée, liées à l'intérim, ainsi que les temps partiels progressent²⁵⁰. Autrement dit, on observe un lent mouvement de perte de vitesse du CDI au profit de contrats plus précaires, et ce, dans un contexte où une partie de la doctrine et des politiques critiquent le droit du travail jugé trop protecteur et comme un frein aux embauches.

En réalité, nous sommes en présence de deux regards doctrinaux sur la segmentation des emplois en économie²⁵¹. D'un côté, les économistes de l'OCDE affirment que «la protection accordée aux salariés en contrat de travail indéterminé est un frein à la mobilité du travail, malgré les avancées permises par les réformes des procédures de licenciements collectifs et la mise en place de la procédure de rupture conventionnelle». Ils soulignent «un marché du travail de plus en plus segmenté entre des jeunes de moins de 25 ans souvent en CDD et des salariés en CDI davantage protégés»²⁵². Cette partie de la doctrine se fonde sur l'hypothèse que les textes du Code du travail représentent des freins à l'embauche et font partie des causes du taux de chômage. Ces freins, dont le CDI trop protecteur ferait partie, doivent être levés pour que les entreprises

²⁴⁷ Jauneau, Y., Vidalenc, J. (2019). Une photographie du marché du travail en 2019. (division Emploi, Insee)

²⁴⁸ Il s'agit d'environ 72 % des français âgés de 15 à 64 ans, en emploi ou au chômage, comme pris en compte au Bureau international du travail (BIT)

²⁴⁹ Le taux de chômage chez la population active est de 8,4 %, ce qui représente 2,5 millions de personnes. Le chômage de longue durée concerne 3,4 % des actifs.

²⁵⁰ À cette époque, la part des CDD, et de l'intérim est de 4 %, et seulement 9 % des contrats sont à temps partiel. Soulignons que le salariat, en particulier dans le cadre du CDI, reste à ce jour la forme d'emploi majoritaire, puisqu'environ 75 % des personnes qui travaillent sont en emploi salarié à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaire).

²⁵¹ V. Le rapport économique 2015 de l'Organisation de développement et de coordination économiques (OCDE)

²⁵² V. Le rapport économique 2015 de l'OCDE

puissent mieux recruter en s'adaptant au marché de la globalisation, qui nécessite plus de flexibilité. L'Homme, les organisations, le droit doivent s'adapter aux évolutions inéluctables du marché.

D'un autre côté, une autre partie de la doctrine a un avis contraire. Selon celle-ci, le salariat stable est un enjeu. Ces auteurs appuient leur argumentaire sur le risque de segmentation des types d'emploi. On peut s'appuyer sur l'analyse de Christophe Evraert²⁵³. L'auteur dénombre, à l'époque de son étude, 15 millions de recrutements. Les titulaires de CDI sont un groupe stable puisque, selon l'OCDE que l'auteur cite, l'ancienneté de ces contrats est d'environ 11,5 ans dans les dix années précédentes. Le rapport entre le nombre de recrutements au regard du nombre d'années passées, lors de ces contrats indéterminés²⁵⁴, permet de mettre en lumière que « ce sont toujours les mêmes qui bougent et qui gravitent de façon centrifuge autour d'un noyau dur composé des salariés stables qui bénéficient d'un contrat de travail stable : le CDI ». L'auteur rattache son analyse à la théorie de la segmentation²⁵⁵. Cette théorie appréhende le marché de l'emploi sous la perspective d'un premier marché interne cohabitant avec un second, externe. Le marché *interne* fait référence aux salariés dits *insider*, détenteurs d'un contrat de travail stable et durable. Le marché *externe*, quant à lui, intègre des salariés nommés *outsider*. Pour ce qui est du registre des *insiders*, les compétences et savoir-faire de ces salariés sont acquis et construits sur le long terme, ils sont riches et sont gage de qualité. Ces savoir-faire peuvent ainsi être spécifiques à l'entreprise, voire même critiques pour le bon fonctionnement d'une partie de la production. Ils sont ainsi plus propices à être reconnus tant par l'entreprise, qu'au sein du marché de l'emploi. Pour les salariés baptisés d'*outsider*²⁵⁶, leurs perspectives de carrière restent faibles, puisque leurs compétences et savoir-faire, non encouragés par les organisations, sont considérés comme étant pauvres et sans valeurs ajoutées. De fait, le contrat de cette catégorie de salariés sera de durée brève et leurs séjours en entreprises irréguliers.

²⁵³ Everaere, C. (2012). Flexibilité appliquée aux ressources humaines. Compatibilités et contradictions, *Revue française de gestion*, vol. 221, no. 2, 2012, pp. 13-32.

²⁵⁴ (15 millions de recrutements annuels/ 11,5 ans d'ancienneté des titulaires de CDI)

²⁵⁵ Doeringer P., Piore M. (1971). *Internal labor market and manpower analysis*, New York, Sharp.

²⁵⁶ Pour ce qui a trait au détail des emplois rattaché à ce qui est nommé par la doctrine économique d'« *outsider* », en 2006, en France, un emploi sur cinq était « non qualifié, et cumulativement instable ». Cela représentait 5 millions de personnes comprenant principalement, des employés non qualifiés (2,76 millions) et des ouvriers (2,03 millions). Ces emplois consistent en des CDD et du travail à temps partiel pour la catégorie des employés non qualifiés. Ils se rapportent principalement à l'intérim qui prédomine pour les ouvriers.

Amossé, T., Chardon, O. (2006). « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, novembre.

Autrement dit, dans son analyse du marché du travail français, l’auteur différencie un noyau dur de salariés stables (*insiders*) – ceux qui sont dedans, à l’intérieur de l’entreprise, de façon stable, grâce à leur contrat de travail à durée indéterminée – qui cohabite avec une multiplicité de salariés en situation instable avec des contrats à durée et/ou à horaires instables ou flexibles (les *outsiders*). Cette dichotomie reflète le « profil des offres d’emploi proposées sur le marché du travail »²⁵⁷ et d’un même mouvement, met en exergue le fossé existant entre emplois stables, avec expertise reconnue, et emploi instable, dans lequel le travail est appauvri avec l’idée de pouvoir remplacer toutes ressources humaines.

Le premier point de vue doctrinal cité se fonde sur la nécessité de s’adapter au marché de l’emploi et au marché économique. Selon le second point de vue, il est erroné de considérer le marché comme invariable, en réalité le marché économique est un artefact, une construction²⁵⁸. On peut ici proposer une mise en parallèle des deux points de vue au regard des deux paradigmes des sciences du travail. La première approche relève de l’adaptation de l’Homme, des organisations et du droit au marché, la seconde questionne le marché de l’emploi et souligne l’enjeu d’adapter les formes d’emploi à l’Homme pour le développement de la santé et de la performance.

Caractérisons les effets de l’évolution des formes d’emploi : cette dichotomie est source d’inégalité dans la société. On y trouve des traces dans les différentes éditions du rapport « France, portrait social »²⁵⁹ publié par l’Insee. En France, le niveau de vie a progressé de manière constante de 1975 jusqu’au milieu des années 2000, néanmoins celui-ci stagne depuis la crise de 2008²⁶⁰.

²⁵⁷ Everaere, C. (2012). *op. cit.*

²⁵⁸ Selon cette vision, le marché économique relève d’une construction et non du réel. Il est donc possible d’agir sur ses déterminants pour les adapter aux Hommes et aux sociétés. De fait, dire que l’Homme, les politiques auraient à s’adapter inévitablement aux évolutions du marché du travail est fallacieux. Cela relève de l’hypothèse de l’harmonie par le calcul (v. partie liminaire), de la primauté des algorithmes sur le réel. L’enjeu premier serait d’adapter également le marché aux besoins du réel, aux réels besoins de la société.

V. par exemple les écrits de l’économiste Gaël Giraud, mais aussi du groupe des économistes atterrés.

Par exemple, Giraud, G. (2014). *Illusion financière*. Les éditions de l’atelier.

On peut également citer l’ouvrage "Une autre voie est possible", élaboré par un économiste, un juriste et une sociologue. Cet ouvrage met en relief des propositions portant tant sur l’adaptation du marché de l’emploi aux besoins de la société et de l’Homme, qu’agissant sur le chômage. [Heyer, E.](#), [Lokiec, P.](#), [Méda, D.](#) (2018). *Une autre voie est possible*. Flammarion.

V. également, Torre-Schaub, M. (2002). *Essai sur la construction juridique de la catégorie de marché*. LGDJ. Thèse de doctorat.

²⁵⁹ France, portrait social. Edition 2019. Insee.

²⁶⁰ Blasco, J. Picard, S. (2019). Quarante ans d’inégalités de niveau de vie et de redistribution en France (1975-2016). In France, portrait social. Édition 2019

L'intensification du travail et le développement des horaires atypiques (travail de nuit, du dimanche, etc.)²⁶¹, la multiplication des contrats courts²⁶² « compliquent la situation des plus modestes »²⁶³, spécialement, souligne le rapport, en ce qui concerne le temps libre hors travail. Il s'agit également d'autres caractéristiques de la qualité de vie, notamment la santé et la désertion de la vie professionnelle.

Par ailleurs, Christophe Evraere décrit les raisons des choix faits par les entreprises en faveur de la flexibilité²⁶⁴ : il dénombre des facteurs objectifs (niveau de complexité de l'activité de l'entreprise), mais aussi des phénomènes de mimétisme : « les entreprises, dans l'incertitude de leur avenir, en viennent à préférer agir comme les autres. Comme l'avait indiqué Keynes, en situation d'incertitude critique, il vaut mieux se tromper ensemble que d'avoir raison seul, dans l'incertitude et dans l'urgence d'avoir à agir »²⁶⁵. L'auteur note que les convictions ou les valeurs des dirigeants interviennent également.

L'universitaire souligne des études²⁶⁶ mettant en évidence qu'à secteurs d'activité similaires, les structures investissant avant toute chose sur le capital humain à long terme, car perçu comme une ressource, et adoptant une logique de flexibilité qualitative sont celles qui connaissent le plus faible taux d'absentéisme, d'accidents du travail et de situations de conflit. Bien au contraire, il apparaît que les degrés de motivation, d'implication et d'adaptabilité des différents corps de métier sont supérieurs. Et de concert, dans les sociétés de service, les clients sont fidélisés. L'auteur souligne un cercle vertueux : « fidélité et implication des salariés, fidélité et confiance des clients, pérennité de l'entreprise ».

Le phénomène de mimétisme, décrit *supra*, nous renseigne de l'intérêt que revêtent le discours et la pédagogie des acteurs de la santé au travail et de la gestion (chercheurs et professionnels) pour éclairer les entreprises sur les rapports entre stratégie de l'entreprise – en ce

²⁶¹ Raffin C., Yildiz H. (2019). « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », in France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2019.

²⁶² Milin K. (2018). « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », Dares Analyses n° 26, juin 2018.

²⁶³ Insee (2019). France, portrait social. Edition 2019. Insee.

²⁶⁴ Evraere, C. (2012). *op. cit.*

²⁶⁵ Beaujolin-Bellet, R. (2003) (cité par Christophe Evraere) « Les temps modernes de la préférence pour la flexibilité externe de l'emploi », Encyclopédie des ressources humaines, Allouche J. (coord.), Vuibert. p. 567.

²⁶⁶ Barel, Y. (1997). « Apports du bilan social dans l'appréciation de la cohérence interne et externe de la GRH ». *Actes du colloque Bilan social : quelles leçons et quelles perspectives ?*, 1997.

²⁶⁶ Amadiou J.F., Mercier N. (1989). « Relations contractuelles et flexibilité. Le cas d'un hypermarché », Travail et Emploi, n° 41. Actes du colloque Bilan social : quelles leçons et quelles perspectives ?, Toulouse, LIRHE, juin.

qui concerne l'organisation de la production et le recrutement – , performance et santé à long terme.

En somme, dans un contexte de globalisation et de financiarisation, le mouvement de flexibilisation de l'emploi est simultané à l'éclatement de l'entreprise et impacte la définition du binôme employeur/collectivité de travail. Dans ce contexte, les mouvements tendent vers l'appauvrissement du travail, la non prise en compte du réel de la production – notamment pour des organisations de plus en plus exigeantes et de plus en plus rigides –, une catégorie d'emplois et de salariés *outsiders* en lien avec des organisations fractionnées et un travail appauvri. La logique de l'adaptation de l'Homme à des organisations flexibles et agiles, est éloignée de la valeur du travail et de l'enjeu du développement des personnes, des collectifs, des organisations et de la société.

En lien et en parallèle avec l'évolution des entreprises et du salariat, certains décrivent une transformation du visage de la subordination au travail.

Chapitre 3. Evolution de la subordination

En vue de présenter les débats actuels autour de l'évolution de la notion de subordination et de son usage, étudions dans ce qui suit le phénomène d'ubérisation. Celui-ci a été l'occasion de la tenue de discussions doctrinales en la matière.

Section 1. Evolution de la subordination : cas de l'ubérisation

Depuis les années 2000, on assiste à l'émergence et à l'installation d'organisations médiées par des plateformes numériques²⁶⁷. Ce développement est dépeint par le néologisme d'« ubérisation ». Ces structures s'inscrivent dans la continuité des entreprises éclatées. Elles s'insèrent, en même temps, dans le mouvement cherchant à faire évoluer le salariat de manière singulière, notamment en questionnant la notion de subordination. Il existe un mythe autour de ce type d'organisations qui se base sur l'économie collaborative.

L'économie collaborative, le crowdrworking et l'utopie du travail libéré

Ces organisations s'appuient sur le modèle de l'économie dite collaborative²⁶⁸, médiée par les technologies de l'information et de la communication (TIC). Au coeur de cette économie, tout le monde peut, potentiellement, se connecter à un réseau informatique afin d'échanger ou de partager un bien ou un service. Pour le cas qui nous intéresse et qui concerne les activités réalisées par le truchement des applications, on parle de *crowdrworking*^{269,270,271}. L'idée sous-jacente consiste en cette possibilité donnée, grâce aux TIC, de bénéficier de la force de travail qu'offre une « foule » d'individus²⁷² (*crowd* signifiant littéralement la foule). *Amazon Mechanical Turk*, ainsi qu'*Uber* relèvent de ces formes d'organisation.

Le positionnement initial des plateformes, comme libératrices du travail subordonné

²⁶⁷ Selon un rapport de 2016, 65 % de ces organisations ont vu le jour depuis 2010
Rapport 2016 sur les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, Inspection générale des Affaires sociales. Disponible sur : <http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf>

²⁶⁸ Dans le contexte de généralisation des TIC permettant l'accès au web tels que les smartphones et leurs applications, l'économie collaborative s'est développée, avec l'apparition de nouvelles formes d'échanges à partir de nouvelles applications numériques, le travail pouvant faire partie de ces échanges.

²⁶⁹ La production participative, l'externalisation ouverte.

²⁷⁰ Casal, D., Dietrich, A., & Weppe, X. (2016). Le crowdsourcing au prisme du travail et de l'emploi : entre innovation et régression. RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise, 23 (4), 68-86.

²⁷¹ Dietrich, A., Weppe, X. (2016). Crowdsourcing et GRH. Déni ou réenchantement du travail ? Revue française de gestion, 258 (5), 123-139.

²⁷² Notons que selon les plateformes des conditions préalables peuvent exister.

Les plateformes se positionnent comme libératrices de l'aliénation qui serait engendrée par le travail, en opposition avec les structures classiques dont le contrat de travail se caractérise par le lien de subordination. Elles se définissent comme simples intermédiaires, ordonnant des échanges de pair à pair entre un travailleur indépendant et un donneur d'ordre^{273,274}.

De plus, ces structures soulignent un rapport au travail qui serait «davantage autonome et porteur de sens»²⁷⁵. Elles permettraient – d'après l'enquête de Hall et Kruger²⁷⁶ sur et pour Uber – une flexibilité dans l'organisation qui garantirait aux travailleurs un choix libre des horaires et rythmes. En d'autres termes, la gestion des horaires et celle du rythme de travail, grands déterminants organisationnels de l'intensification qui caractérisent le monde actuel du travail, sont déléguées au niveau des prestataires et de surcroît, cette délégation est présentée comme facteur de santé !

Abbey Stemler²⁷⁷ décrit un mythe que ces plateformes ont construit autour d'elles. Les acteurs de l'économie numérique, tels que le collectif d'entrepreneurs institutionnels OuiShare²⁷⁸, font eux-mêmes ce constat. Ils relèvent que ce type d'activité est *in fine* régie par un nombre restreint de plateformes²⁷⁹.

²⁷³ Initialement, le pair-à-pair, peer-to-peer en anglais, consiste en un modèle d'échange dans un réseau numérique à l'intérieur duquel chaque entité est à la fois client et serveur, et ce par opposition au modèle client-serveur. Ce qui est véhiculé dans le cas des plateformes de crowdwork, comme nous l'avons déjà spécifié, c'est la mise au même niveau des deux entités qui réalisent l'échange, et de surcroît l'autonomie de l'entité réalisant une tâche, la plateforme n'orchestrant qu'une mise en relation sans pouvoir hiérarchique.

²⁷⁴ Cela peut par exemple concerner la mise en contact d'utilisateurs avec des conducteurs réalisant des services de transport, ou la mise en rapport entre « particuliers et entreprises afin d'externaliser leurs processus et leurs emplois vers un personnel réparti, capable d'accomplir ces tâches de manière virtuelle. Ce qui inclut la simple validation de données à des tâches plus complexes, telle que la modération du contenu, etc. »* Il n'existerait donc pas de relation hiérarchique et la main-d'œuvre proposant sa force de travail est liée aux plateformes par un contrat de relation de service.

*Extrait traduit des services proposés par la plateforme Amazon Mechanical Turk (MTurk) : <https://www.mturk.com/>

²⁷⁵ Galière, S. (2018). De l'économie collaborative à « l'ubérisation » du travail : les plateformes numériques comme outils de gestion des ressources humaines. Dans @GRH 2018/2 (n° 27), pages 37 à 56.

²⁷⁶ Hall, J. V.; Krueger, A. B. (2015). An analysis of the labor market for Uber's driverpartners in the United States. ILR Review, 28.

²⁷⁷ Stemler, A. (2017). The Myth of the Sharing Economy and Its Implications for Regulating Innovation. Emory LJ, 67, 197.

²⁷⁸ OuiShare étant un réseau international regroupé sous forme d'une association loi de 1901. Ce collectif est organisé autour de l'économie collaborative. Il se présente comme « décryptant les transformations de la société, explorant les émergences et expérimente des nouvelles manières de travailler, d'innover et de collaborer. ». L'idée autour de laquelle cette communauté consiste à réfléchir sur des organisations libératrices de la subordination et de l'aliénation, intrinsèques au salariat et au management, dans l'entreprise.

²⁷⁹ Comme le souligne Galière (voir *supra*), le co-fondateur de OuiShare A. De Grave lors d'un interview sur France culture constate : « que la grande révolution collaborative à laquelle mes camarades et moi rêvions, lorsqu'on a fondé OuiShare il y a maintenant 6 ans, n'est pas arrivée. Oui, il y a de la diversité des acteurs, oui il y a

Des auteurs brossent un mouvement de précarisation des travailleurs²⁸⁰. Ce modèle de production de travail à la demande favoriserait une logique de « moins-disant » et de précarisation économique²⁸¹. L'usage du terme « économie collaborative » tend à être reprecisé par l'emploi de termes tels que « capitalisme de plateforme »²⁸², « gig economy » (« économie des petits boulots »)²⁸³, interrogeant les injustices sociales véhiculées par ce type d'organisations.

En somme, même si une partie de ces structures n'endosse qu'un rôle d'intermédiaire, il semble peu plausible que cela soit généralisable. Certaines plateformes se dédouaneraient de la législation du travail.

Revenons à la question de la subordination que ces plateformes réfutent. Des études, notamment en sciences de gestion, œuvrent à mieux décrire la pluralité des plateformes et à caractériser le management à l'intérieur de certaines d'entre elles. De manière consubstantielle aux sciences, le droit, particulièrement via la doctrine et la jurisprudence, précise la qualification de la relation régissant ces organisations. Détaillons ces différents éléments dans ce qui suit, c'est-à-dire la littérature en sciences de gestion, l'état de l'art de la doctrine juridique et l'état du processus législatif en cours de régulation des règles de droit.

I. Caractérisation du management au sein des organisations médiées par le numérique en sciences de gestion

Différentes études ont cherché à caractériser les activités médiées par les plateformes. En sciences de gestion, Sophia Galière constate que « l'enjeu est de définir ce qu'est l'objet plateforme, de manière à analyser ce qui constitue une innovation managériale radicale ou non comme base possible à l'action du législateur. »²⁸⁴

Ainsi, des recherches analysent les pratiques de ces organisations en matière de gestion.

des petites coopératives qui se créent et qui essaient de se poser en alternatives face aux mastodontes du capitalisme californien. Mais force est de constater que le gros de la puissance est concentré du côté d'Uber ».

²⁸⁰ Slee, T. (2015). *What's yours is mine: against the sharing economy*. New York, OR Books, 223 p.

²⁸¹ Les conséquences sociales sur le plan individuel sont également soulignées (fragilisation des liens sociaux et des modes de vie, comme la possibilité des projets personnels à long terme)

De Nanteuil, M., & Zune, M. (2016). Économie collaborative et (in)justice sociale. *Revue Française de Socio-Économie*, 17 (2), 5-12.

²⁸² Acquier, A. (2017). *Le capitalisme de plateforme ou le retour du « domestical system »*. *Le Libellio*, 13 (1), 87-100.

²⁸³ Pasquale, F. (2016). Two Narratives of Platform Capitalism. *Yale L. & Pol'y Rev.*, 35, 309-337.

²⁸⁴ Galière, S. (2018). *op. cit.*

A. Caractérisation d'un management par algorithme chez UBER X

Les travaux précurseurs de Rosenblat et Stark²⁸⁵ éclairent les contours du management médié par la plateforme emblématique Uber X²⁸⁶. Celle-ci a caractérisé un management dit « algorithmique »²⁸⁷. Ce faisant, l'étude contredit le discours des plateformes²⁸⁸.

Dans la continuité de ces travaux, Sophia Galiere²⁸⁹ réalise une étude plus large qui donne à voir une variété de pratiques managériales.

B. Identification de deux types de management : algorithmique et humain, traditionnel et nouveau

La recherche de Sophia Galière²⁹⁰ porte sur un échantillon d'une dizaine de plateformes.

Le lien de subordination est appréhendé par le paradigme de Michel Foucault²⁹¹ autour du pouvoir. Celui-ci s'exercerait par l'intermédiaire de deux formes de techniques : disciplinaires et de gouvernement. Alors que les techniques disciplinaires ont pour finalité de contraindre les comportements des individus, les techniques de gouvernement, quant à elles, œuvrent plutôt à les orienter, et ce, *via* des incitations²⁹². Ces dernières techniques semblent répondre aux aspirations

²⁸⁵ Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*. Rochester, NY : Social Science Research Network.

²⁸⁶ Uber se décline principalement en 2 services : Uber X et Uber Berline. Uber X est le principal service d'Uber. Il propose les courses avec le tarif le plus avantageux.

Les voitures Uber X sont néanmoins sélectionnées. La course minimum est de 6€ sans frais liés aux bagages ou à l'attente. Il existe des conditions pour devenir chauffeur Uber X : 250 heures de formations, obtenir une assurance adaptée et s'inscrire au registre national des VTC. Alors qu'Uber Berline est un service annexe proposant des voitures plus luxueuses. Le véhicule a moins de 4 ans, et est de couleur sombre. L'intérieur est en cuir. La gamme Berline est limitée aux chauffeurs ayant une note globale supérieure à 4,8 / 5.

Uber est depuis 2009, du moins en France, une société permettant à tout à chacun de se faire transporter pour un trajet choisi. Une application mobile de géolocalisation met en lien un client avec les chauffeurs se situant à proximité du lieu où se trouve le demandeur.

²⁸⁷ Ce management se réalise via deux fonctions phares de la plateforme : d'une part, un algorithme analyse à l'aveugle l'acceptation ou le refus de courses, avec risque de pénalité pour le chauffeur, et d'autre part, il existe une majoration des tarifs pour certaines zones, dans le but d'encourager, ou d'inciter les « partenaires » à s'y rendre

²⁸⁸ Stemler, A. (2017). *The Myth of the Sharing Economy and its Implications for Regulating Innovation*. *Emory LJ*, 67, 197.

²⁸⁹ Galiere, S. (2018). *op. cit.*

²⁹⁰ Galiere, S. (2018). *op. cit.*

²⁹¹ Grimand, A. (2016). La prolifération des outils de gestion : quel espace pour les acteurs entre contrainte et habilitation ? *Recherches en Sciences de Gestion*, 112 (1), 173.

²⁹² Galière reprend l'étude de Rosenblat et Stark portant sur UBER X et illustre la technique dite disciplinaire par « la surveillance en temps réel via des mesures de non-acceptation de tâches ». L'auteure illustre la technique de gouvernement par l'exemple du « mécanisme des zones de majoration tarifaire dépeint par Rosenblat et Stark [...] [puisqu'] il s'agit d'inciter les chauffeurs à s'y rendre simplement par l'appât d'un bonus ».

du travail autonome, mais en y regardant de plus près, elles restent, souvent, en lien avec l'exercice d'une forme de pouvoir.

À l'intérieur de son échantillon, l'universitaire repère et catégorise l'«ensemble des pratiques de management du travail opérées », selon les deux catégories, « prescrire » et « inciter », qui se rapportent aux formes de subordination caractérisées par Foucault.

L'auteure met en lumière le fait que la technique disciplinaire (prescrire) relève d'un management « algorithmique » à travers la surveillance, le contrôle et l'examen des performances. La technique par gouvernement (inciter) relève, quant à elle, d'un management « humain », dans le but de fidéliser les prestataires²⁹³.

La caractérisation de la gestion des activités fait ressortir deux grandes typologies de plateformes²⁹⁴. Celles baptisées d'« opératrices » mettent un haut degré de prescription²⁹⁵ et d'incitation²⁹⁶. La prescription y est également plus développée que l'incitation. De fait, ces structures autour du néologisme « ubérisation » soulèvent à juste titre l'attention de la doctrine et du public.

²⁹³ L'auteure détaille la prescription au sein des plateformes comme « le processus de travail [...] [pouvant être] décomposé en tâches à valider sur une application, parfois en un temps donné, sous peine d'impacter des indicateurs de performance calculés automatiquement et de mener à des sanctions (déconnexion temporaire, appels d'avertissement, etc.) ». Elle met ainsi en lien la modalité de prescription avec les cinq fonctions de la gestion: « contrôler les performances », « organiser le processus de travail selon des standards », « coordonner les plannings de mission », « prévoir des besoins en ressources humaines ». Le volet « inciter » quant à lui relève d'un mode de management plus souple, puisqu'il s'agit de fidéliser les prestataires via des programmes de récompense ou via l'humanisation de la relation avec la plateforme.

²⁹⁴ Plus précisément, Galière met en lumière les plateformes « opératrices », les « parts de marchés », ainsi que les hybrides. Cette troisième typologie est hybride aux deux premières.

²⁹⁵ L'étude caractérise la prescription des « opératrices ». Celle-ci est en lien avec une volonté de standardisation du processus de l'activité qui se traduit par le fait que les plateformes « attribuent d'elles-mêmes les missions demandées par les clients aux prestataires [et ce contrairement aux plateformes « part de marché »]. Le client a seulement à indiquer en ligne son besoin (tel service à telle heure) : la plateforme se charge alors de trouver le prestataire disponible, parfois jugé le plus compétent, lequel est payé selon un tarif fixe et n'a parfois pas le choix de refuser la mission ». La prescription et la standardisation du travail véhiculent une volonté « de créer une image de marque fiable et reconnaissable autour de l'entreprise, de manière à faciliter les 'doubles effets de réseaux' » et d'atteindre, ainsi, une « masse critique de consommateurs réguliers, confiants dans la qualité qu'ils peuvent attendre ».

²⁹⁶ Ces plateformes se caractérisent également par le recours à un haut degré d'incitation. Celui-ci traduit une volonté de « construire une base fidèle de prestataires régulièrement actifs ». « Les prestataires sont davantage accompagnés dans la prise en main de la plateforme et ont des contacts directs avec des responsables de la plateforme. Il existe des référents que le prestataire rencontre lors de son inscription, et que l'on peut contacter à tout moment en cas de problème. La plateforme peut organiser des temps de formation, ou dans tous les cas essaie de fédérer ses prestataires autour de rencontres plus ou moins informelles et d'une batterie d'outils Internet (blogs, groupes sur les réseaux sociaux). Il existe des moyens de récompenser l'activité sur la plateforme : un coursier Deliveroo assidu et performant pourra réserver ses créneaux d'activité en avance, un guide City Wonders qualifié « meilleur guide du mois » pourra obtenir des bonus financiers et une possibilité de devenir formateur ».

L'auteure qualifie le management par algorithme (la prescription) de classique et le management en présentiel (inciter), comme étant innovant. Par contre, le canal de programmation des procédures de la pratique de management algorithmique est nouveau et celui du management en présentiel reste traditionnel.

En somme, l'étude décrit, à l'intérieur du paysage des plateformes, l'existence d'organisations qualifiées par le néologisme d'«ubérisation» qui «mettent en scène les rapports de pouvoir les plus déséquilibrés» et qui constituent «des outils de gestion au service d'un acteur politique nommé entreprise». Autrement dit, «elles constituent un moyen stratégique de manager le comportement des travailleurs tout en s'extrayant des contraintes liées au salariat» puisque cette prescription, qui «discipline» les comportements, est programmée grâce à un algorithme et déployée grâce aux TIC. Ceci corrobore les écrits des auteurs décrivant un nouveau visage de la subordination²⁹⁷.

Parallèlement aux précisions de la doctrine des sciences de gestion et en s'appuyant sur des cas d'espèce similaires (notamment grâce à la jurisprudence), le droit confronté au réel œuvre à réguler ces rapports au travail et si besoin à se rénover.

II. Processus de régulation du droit en cours et risque du recours au compromis

Comme vu *supra*, une partie des plateformes recourt à des pratiques managériales dites classiques. Pourtant, ces organisations nient l'idée d'un lien de subordination juridique les reliant aux travailleurs qui en sont membres. Elles ne prennent pas en compte les conditions de vie et de travail engendrées par ces activités et par le management par algorithme déployé. Le statut des individus ayant recours à ces plateformes prend le plus souvent la forme d'une activité indépendante. Or, si un lien de subordination existe, c'est-à-dire, si comme le souligne la

²⁹⁷ Par exemple Linhart, D. (2017). La subordination au travail... : entre consentement et contrainte ? *Sud/Nord*, 27 (1), 223-240 ;

sociologue Danielle Linhart et le reprend l'universitaire en sciences de gestion Sophia Galière, le prestataire ne maîtrise pas le sens de son travail²⁹⁸.

La doctrine souligne plusieurs voies pour la régulation du droit en la matière. Citons en premier lieu, la qualification de la relation de subordination et ce, grâce aux trois pouvoirs (direction, contrôle et sanction). Nous verrons qu'en l'état, la jurisprudence s'appuie sur le critère de subordination. D'aucuns œuvrent à faire évoluer ou à moderniser cette notion.

En second lieu, soulignons la voie de la qualification de la dépendance économique. L'histoire nous rappelle qu'il a existé un débat doctrinal sur l'identification du critère de qualification le plus adéquat pour justifier l'application de la législation sociale. Une partie de la doctrine était pour le lien de subordination, alors que la seconde, pour celui de la dépendance économique. Pour les tenants de cette logique, l'œuvre législative et réglementaire doit être comprise comme ayant vocation à «aligner le statut social du travail sur son statut économique²⁹⁹». Dans ce cas, l'employeur est soumis au régime des lois sociales parce qu'il tire profit de l'activité laborieuse³⁰⁰. La dépendance économique se différencie de la subordination dans la représentation des pouvoirs qu'elle implique³⁰¹. La logique contractuelle est dépassée au profit de la contrainte économique qui pèse sur la personne³⁰². Malgré la préférence du législateur pour la dépendance économique, les juges tranchent en faveur de la subordination (décision Bardou du 6 juillet 1931^{303,304})³⁰⁵.

²⁹⁸ Linhart, D. (2017). *op. cit.*

²⁹⁹ Wolmar, C. «L'émergence de la subordination», in *Droit du travail et pratiques du management : interdépendance, domination, contournement ou complémentarité ? Semaine Sociale Lamy*, Supplément, 2013, p. 1576. Concernant le caractère équivoque de la législation, voir notamment Le Crom Jean-Pierre, *Deux siècles de droit du travail*, Paris, Les Éditions de l'Atelier/Éditions ouvrières, Point d'appui, 1998, p. 29 et p. 45.

³⁰⁰ Des auteurs tels que Paul Cuche, défendent cette vision, et estiment le contrat de travail est la convention dans laquelle «le salarié est la partie contractante qui fournit le travail, l'autre partie, celle qui rémunère le travail et en tire profit, s'appelle employeur»

Cuche, P. (1932). La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique, *D.* 1932, Chron. 101

³⁰¹ Pasquie, T. (2010), *L'Économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel*, LGDJ

³⁰² Voir notamment Hugh, C. (1999). *Regulating Contracts*, Oxford/New York, Oxford University Press, 1999, p. 238.

³⁰³ Capitan, H., Cuch, P. (1939). *Précis de législation industrielle*, Paris, Librairie Dalloz, 1939, p. 166.

³⁰⁴ Civ. 6 juillet 1931, *D.* 1931, 1, p. 121, note de Pic Paul. «La condition juridique d'un travailleur à l'égard de celui pour lequel il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique de ce travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties ; la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie

³⁰⁵ Notons que dans le contexte des nouvelles organisations de l'emploi questionnant les rapports au travail, notamment pour ce qui a trait aux travailleurs des plateformes, certains auteurs soulignaient l'intérêt du recours à cette nouvelle catégorie. Ceci est suggéré, entre autres, dans le rapport d'Antonmattei et Sciberras, mais également par le Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-PACT), ainsi que dans la thèse de Barbara Gomes. Selon cette partie de la doctrine, un statut intermédiaire peut être créé pour que les travailleurs soumis à une

Enfin, rappelons la voie liée au critère du service organisé qui s'applique à des professions très ciblées au sein de la Septième partie du Code du travail. En effet, le critère de subordination n'est pas applicable pour celles-ci. Ainsi, cette voie débouche sur des droits limités. Elle concerne, à titre d'exemple, les avocats, les médecins et les journalistes pigistes.

Après ce rappel des voies de la régulation du droit, abordons dans ce qui suit la régulation, entreprise par le législateur, du droit des salariés des plateformes. Celle-ci reste embryonnaire. Attardons-nous, ensuite, sur la jurisprudence au regard des rappels du réel.

A. Reconnaissance embryonnaire d'un droit social, légifération d'un début de droit de l'activité professionnelle

Dans le droit français, le corpus applicable aux plateformes numériques³⁰⁶ s'organise à l'intérieur de différentes branches juridiques³⁰⁷. En ce qui concerne la matière du droit du travail, le législateur a, dans un premier temps, défini des prémices d'un droit social. Il semble actuellement légiférer les débuts d'un droit de l'activité professionnelle³⁰⁸.

Suite à la loi dite « El Khomri »³⁰⁹, la partie VII^{310,311} du Code du travail s'est enrichie du titre IV. Ce titre institue une catégorie nouvelle de « travailleurs utilisant une plateforme de mise

dépendance économique (les conditions à remplir peuvent concerner le chiffre d'affaires, ou le pourcentage d'activité) puissent bénéficier d'un certain nombre de droits, si cela n'est l'ensemble des droits contenus dans le Code du travail. Le risque est de créer deux catégories de salariés, et sans doute une catégorie avec moins de droits. Antonmattei, P.-H., Sciberras, J.-C. (2009). Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? : Dr soc. 2009, p. 221.

V. la page pct.parisnanterre.fr de l'université paris-Nanterre, ainsi que l'ouvrage Dockès, E. (2017). Proposition de code du travail, GR-PACT, Dalloz.

Gomes, B. (2018). « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », Actuel Marx, vol. 63, no. 1, 2018, pp. 86-96.

³⁰⁶ Nous employons le terme « plateforme » pour désigner la personne juridique qui l'exploite.

³⁰⁷ Code de la consommation (art. L. 111-7 s.), le Code général des impôts (art. 242 bis, 1649 quater A bis et art. 1731 ter), le Livre des procédures fiscales (art. 80 et L. 102 AD), le Code du travail (art. L. 7342-1 à L. 7342-6) et le Code de la sécurité sociale (art. L. 114-19-1).

³⁰⁸ Champeaux, F, (2021a). Troisième voie. Semaine Sociale Lamy, N° 1954, 17 mai 2021 ; Champeaux, F, (2021b). Les travailleurs des plateformes au milieu du gué. Semaine Sociale Lamy, N° 1954, 17 mai 2021.

³⁰⁹ L'article 60 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n°0184 du 9 août 2016, texte n° 3.

³¹⁰ Pour rappel, l'intégration de certaines catégories dans ce chapitre permet de bénéficier d'un certain nombre de droits relatifs au droit du travail. Sont concernés entre autres les gérants non salariés des succursales de maisons d'alimentation de détail, les locataires-gérants, les franchisés, etc.

³¹¹ V. les arrêts Soc. 4 déc. 2001, n° 99-41.265, D. 2002. 1934, et les obs., note Kenfack, H. ; *ibid.* 3007, obs. Ferrier, D. ; Dr. soc. 2002. 158, note A. Jeammaud ; RJS 2/2002, n° 241 ; 13 janv. 2010, n° 09-41.644, D. 2011. 540, obs. Ferrier, D. ; 1^{er} févr. 2011, n° 08-45.223 ; 29 mars 2013, n° 12-12.892, D. 2013. 924 ; *ibid.* 2812, obs. Centre de droit de la concurrence Yves Serra ; Dr. soc. 2013. 558, obs. Poumarède, M. ; RJS 6/2013, n° 495 ; JCP S 2013. 1300, note Lahalle, T..

en relation par voie électronique ». De plus, le décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 a été publié au JORF du 6 mai 2017. Celui-ci est relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique. Le but de ce texte, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018, consiste à fixer les conditions d'application de la responsabilité sociale des plateformes collaboratives.

En substance, ce régime contient différentes obligations. Lorsqu'une plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, il lui incombe désormais une responsabilité sociale et ce, à l'égard des travailleurs indépendants y recourant. À titre d'exemple, quand le travailleur indépendant souscrit à une assurance de couverture d'éventuels accidents du travail ou si celui-ci adhère à une assurance volontaire en matière d'accidents du travail, la plateforme prend en charge les frais, si le travailleur indépendant a réalisé un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale.³¹²

La doctrine souligne des « bases d'un droit professionnel »³¹³, un « embryon du statut social »³¹⁴, voire « une première étape » dans son élaboration³¹⁵. Il ne s'agit pas encore d'un droit pour la prévention en lien avec la santé au travail.

De plus, parmi les articles de la loi d'orientation des mobilités, dite loi LOM³¹⁶, promulguée le 24 décembre 2019, le numéro 44 ouvre vers de nouvelles dispositions. Celles-ci sont transposées, entre autres, à l'article L. 7342-9 du Code du travail, qui donne la possibilité aux organisations numériques de créer une Charte « [...] définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation [...] » Le but est d'encourager les plateformes à préciser le rapport au travail avec leurs prestataires.

Cette charte aurait pu contenir une présomption de non-salariat, « qui faisait office à la fois d'appât et de gain »³¹⁷ pour les plateformes. Ce que sous-tendait cette loi était une rénovation ou

³¹² Notons également que dans ce cas la contribution à la formation professionnelle, ainsi que les frais d'accompagnement pour la validation des acquis d'expérience sont aussi pris en charge par la plateforme, toujours à hauteur de ce plafond. Enfin, soulignons un « substitut de droit de grève », mentionné à l'article L. 7342-5, mis aussi selon l'article L. 7342-5 du Code du travail, le droit « de constituer un syndicat, d'y adhérer et de faire valoir, par son intermédiaire, leurs intérêts collectifs. »

Julien, M, J., Mazuyer, E (2018). Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques. *Revue de droit du travail* 2018 p.189.

³¹³ Loiseau, G. (2016). Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification, *RDC* 2016. 730.

³¹⁴ Desbarats, I (2017). « CHSCT : encore des marges de progrès », *Sem. soc.* Lamy 2017 p. 10

³¹⁵ Frouin, C. (2016). « L'entreprise face au numérique : incidences de la loi travail et de la loi pour une République numérique », *Gaz. Pal.* 2016. 81.

³¹⁶ [Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.](#)

³¹⁷ Loiseau, G. (2020). *Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif* -. - L. n° 2019-1428, 24 déc. 2019. *La Semaine Juridique Social* n° 1-2, 14 Janvier 2020, 1000 ; V. aussi Roche, V., Colombani, V. (2020). *Charte de*

régulation des textes du droit par un compromis³¹⁸. Cette régulation, refusée, car non constitutionnelle, aurait marqué une condamnation du chemin de la rénovation des textes, notamment vers un réel droit de prévention de la santé au travail. Comme nous l'enseigne l'histoire du droit et de la science, le risque du compromis dans le processus de rénovation du droit influencé par les rapports sociaux, se rejoue ici (v. Partie liminaire, titre 1).

Plus récemment, à la suite du rapport Frouin publié en décembre 2020, ainsi que de la mission Mettling qui s'est déroulée au mois de mars 2021, une ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021 a été publiée. Celle-ci est « relative aux modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant pour leur activité aux plateformes et aux conditions d'exercice de cette représentation ». Ce faisant, après la mise en œuvre d'un droit social embryonnaire, le législateur poursuit la genèse de ce que d'aucuns appellent une 3ème voie³¹⁹ (avec celles du salariat et du non-salariat) dont le dessein est d'établir des droits idoines pour les travailleurs indépendants recourant aux plateformes³²⁰. Cette ordonnance, comme son titre, l'indique s'attelle à instaurer les conditions de la négociation au niveau des secteurs d'activité concernés (VTC, livreurs)³²¹. « Les mécanismes bien connus en droit du travail (représentativité, salarié protégé...) sont ainsi [progressivement] transposés dans le domaine des relations commerciales. » D'aucuns y voient les premiers pas d'une « *travaillisation* » du droit des indépendants³²². On peut également souligner ici le risque d'un droit moins protecteur pour une catégorie de travailleurs, un droit négocié par la recherche d'un compromis risquant d'invisibiliser les enjeux de la prévention et du développement des personnes.

responsabilité pour renforcer le statut des travailleurs de plateformes. L'occasion (totalement) manquée ? : JCP G 2020, 117 ; Favennec-Héry, F. (2020). Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot : SSL 2020, n° 1896, p. 8

³¹⁸ En effet, cette présomption « était la contrepartie promise aux opérateurs pour souscrire des engagements au profit des travailleurs dans le cadre d'une charte présentée comme facultative. ».

D'un côté, les plateformes se prémunissaient de toute requalification éventuelle des relations contractuelles avec les salariés indépendants en contrat de travail. D'un autre côté, les travailleurs indépendants via cette « concession imposée », accédaient à « des conditions de travail améliorées ». Mais le Conseil constitutionnel, lors de sa décision du 21 décembre 2019, a interdit la possibilité par les plateformes « de fixer [...] [elles-mêmes], dans la charte, les éléments de leurs relations avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus par le juge pour caractériser [...] l'existence d'un contrat de travail. [...] et, par voie de conséquence, l'existence d'un contrat de travail [...] donc [...] de fixer des règles qui relèvent de la loi [...] »

³¹⁹ Champeaux, F, (2021a). Troisième voie. Semaine Sociale Lamy, N° 1954, 17 mai 2021 ; Champeaux, F, (2021b). Les travailleurs des plateformes au milieu du gué. Semaine Sociale Lamy, N° 1954, 17 mai 2021.

³²⁰ À cette étape, le législateur se focalise sur deux secteurs : les activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur, ainsi que les activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non. Comme souligné par l'étude de Galière, ce sont ces activités qui sont décrites avec un haut niveau de prescription.

³²¹ Champeaux, F, (2021 a et b). op. cit.

³²² Champeaux, F, (2021 a et b). op. cit.

En somme, pour doter les indépendants concernés de droits, le législateur s'active à tracer une troisième voie. Il ne suit pas le chemin de la jurisprudence. Cette dernière, en s'appuyant sur les textes actuels, tend à requalifier les contrats en contrats de travail. L'analyse de la jurisprudence est l'occasion de continuer à préciser le questionnement des acteurs du droit autour de l'évolution de la notion de subordination.

B. Caractérisation par le juge du lien de travail dans le cadre des activités médiées par les plateformes

Il est admis que c'est principalement sous la forme de contrats de travail indépendant que les constructions juridiques des rapports de travail entre les plateformes de *crowdworking* et les prestataires existent³²³. Ceci, alors que les travailleurs indépendants sont autonomes dans l'organisation de leur activité et ne sont pas subordonnés aux ordres d'un employeur. Comme exposé précédemment, le législateur a esquissé le début d'un droit protecteur pour les prestataires des plateformes, selon certaines conditions. Il n'en demeure pas moins, qu'à l'heure actuelle, c'est la preuve de l'existence d'un lien de subordination qui permettrait de requalifier un contrat indépendant en contrat de travail, et ce, pour que ces travailleurs puissent bénéficier pleinement de leurs droits, dont ceux du droit de prévention de la santé.

Contrat de travail et lien de subordination

La définition de la catégorie « contrat de travail » est d'origine jurisprudentielle. Depuis l'arrêt Société Générale de 1996³²⁴, la chambre sociale retient une définition restrictive en centrant la catégorie autour du lien de subordination existant entre l'employeur et le salarié. La relation de travail serait « caractérisée par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ». Ce faisant, la caractérisation du contrat de travail dépend de l'existence d'un lien de subordination défini grâce à trois indices cumulatifs que sont les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction.

Sophia Galière a décrit le fort degré de prescription d'une partie des plateformes, dont celles relevant des activités de VTC et des livreurs, auxquelles le législateur s'intéresse.

³²³ Selon l'article L. 8221-6-1, « est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre ».

³²⁴ Cass., ass. plén., 13 nov. 1996, S^{té} Générale, n° 94-13.187, Bull. civ. V, n° 386 ; D. 1996. 268; Dr. soc. 1996. 1067, note Dupeyroux, J.-J.; RDSS 1997. 847, note Dosdat, J.-C.

C'est dans ce cadre que le juge, *via* l'arrêt du 28 novembre 2018 concernant la société *take it easy*, a tranché en qualifiant l'existence d'un lien de subordination au travail. Cet arrêt reste dans la lignée de la jurisprudence érigée sur la reconnaissance du contrat de travail dans le cas du salariat déguisé. Il est historique en matière de plateforme numérique³²⁵.

L'arrêt «Uber» du 4 mars 2020 confirme le recours à la subordination pour la requalification en contrat de travail, le juge ayant constaté les trois indices. De plus, dans cet arrêt, le juge constate qu'en l'espèce, c'est la société Uber qui a créé et qui organise entièrement le «service de prestation de transport». L'hypothèse du prestataire d'un travail indépendant implique que celui-ci décide librement de l'organisation de son activité, constitue sa propre clientèle et choisit ses fournisseurs. Autrement dit, «sans toucher [...] au critère [de subordination], la Cour de cassation aide [...] à sa reconnaissance en mobilisant la jurisprudence qui conçoit le travail au sein d'un service organisé comme un indice de subordination lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution»³²⁶. Autrement dit, c'est la société Uber et non le chauffeur qui définit, et ce, unilatéralement, les conditions d'exercice des prestations de service³²⁷.

Soulignons que les productions jurisprudentielles encouragent la régulation des déterminants du travail. «L'arrêt du 4 mars 2020 donne aussi [...] à ces plateformes des éléments afin qu'elles modifient leur fonctionnement pour rester en dehors du salariat : fixation des tarifs par le chauffeur (et non par la plateforme ou par un algorithme qui détermine l'itinéraire à suivre,

³²⁵ Notons que ces premiers cas d'espèce concernent majoritairement des personnes dont le contrat est terminé, ayant besoin que celui-ci soit reconnu comme contrat de travail afin de bénéficier de leurs droits sociaux. Nous ne sommes pas à l'heure actuelle dans des cas d'espèces relatifs à un travailleur en cours d'activité. Le Conseiller doyen de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a développé lors d'un colloque que dans le cas des accidents de la route au coeur desquels les travailleurs des plateformes sont impliqués lors de leur mission, ceux-ci ont recours au droit commun plus protecteur que le droit des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui relèvent d'un compromis (Partie Liminaire-I), ce qui ralentit le processus de régulation du droit, notamment avec des espèces portant sur des prestataires en activité.

Colloque du 5 décembre 2018, organisé par la Faculté Libre de Droit (université catholique de Lille), intitulé «Travail 2.0 : vers le salarié virtuel ? ».

³²⁶ V. le commentaire d'arrêt par Loiseau, G. (2020). Contrat de travail - Le droit du travail en boussole. La Semaine Juridique Social n° 12, 24 Mars 2020, 1080

³²⁷ Grégoire Loiseau dans son commentaire d'arrêt note que la chambre sociale insiste, sur sa volonté de ne pas «modifier en quoi que ce soit la jurisprudence établie depuis l'arrêt Société Générale de 1996». La juridiction estime «qu'il n'était pas possible de s'écarter de cette définition désormais traditionnelle» pour lui préférer «le critère de la dépendance économique suggéré par certains auteurs». Cette position se justifie par le fait que tant la Cour de justice de l'Union européenne (dans sa définition du travailleur), que le Conseil constitutionnel (Cons. Const., 20 déc. 2019, n° 2019-794 DC) se sont référés à cette conception. L'auteur note également, «que la substitution du critère de la dépendance économique à celui de la subordination juridique ouvrirait le champ du droit du travail à d'autres populations de travailleurs, notamment dans le domaine de la distribution et du franchisage, ce qui démultiplierait la conversion des relations contractuelles en contrats de travail.» V. le commentaire d'arrêt par Loiseau, G. (2020). *op. cit.*

prédéterminant ainsi le coût de la course) ; possibilité d’avoir une clientèle propre ; absence de contrôle sur les connexions du chauffeur (celui-ci reçoit au bout de trois refus un message “Êtes-vous encore là ?”) ; absence de pouvoir disciplinaire (perte temporaire ou définitive d’accès aux comptes). »³²⁸

En résumé, à l’heure actuelle, le législateur semble emprunter une troisième voie. L’histoire du droit éclaire le risque de la logique du compromis éloignant la logique de prévention. D’autre part, en parallèle avec ce processus de régulation du droit, le juge s’appuie sur les textes et qualifie, pour des demandes portant sur des droits sociaux, les contrats en contrats de travail, la relation de subordination étant qualifiée grâce à la définition souple *via* le faisceau de trois indices.

C’est dans le contexte de l’ubérisation décrit *supra* qu’a lieu un débat doctrinal portant sur l’évolution de la notion de subordination juridique caractérisant la relation de travail en droit.

Section 2. Subordination et développement de la santé au travail

Développons dans ce qui suit les questionnements de la doctrine autour de l’évolution de la subordination (I). Cette notion est centrale en droit puisque le contrat de travail s’y appuie. Ce développement sera l’occasion de revenir sur notre hypothèse de recherche et ce, en précisant le rapport, entre d’une part, subordination et, d’autre part, adaptation du travail à l’Homme avec une vision développementale de la santé (II).

I. Evolution du visage de la subordination

D’aucuns critiquent le modèle de subordination au travail. Celui-ci serait obsolète au regard des organisations contemporaines « plus informelles »³²⁹, où l’autonomie au travail est mise en avant. Cela serait le cas, par exemple, pour les organisations reposant sur des équipes autonomes. Cela serait également vrai, comme exposé en amont, dans le cadre des organisations médiées par les plateformes. Alors que, dans le premier cas, le droit du travail est critiqué, car reposant sur la

³²⁸ Fontanaud, D., Lokiec, P., Pinatel, F. (2020). *op. cit.*

³²⁹ Veltz, P. (2021). Préface *in coord* Guérin, F., Pueyo, V., Béguin, P., Garrigou, A., Hubault, F., Maline, J., Morlet, T., *Concevoir le travail, le défi de l’ergonomie*. Toulouse : Editions Octares. pp. 16.

subordination liée aux activités du monde de l'industrie qui ne serait plus adapté à ces organisations régies par l'autonomie, dans le second cas, un certain nombre d'activités échappent tout bonnement à la législation.

On assiste à un paradoxe au coeur de ces nouvelles organisations puisque la gestion d'une partie des variables du travail – cela peut concerner les horaires, les rythmes et les procédures de travail comme illustré dans le cas de l'ubérisation– se concentre au niveau de l'individu, ce qui est présenté comme de l'autonomie. « La fluidité de ces [...] [organisations] reporte fréquemment sur le travail dit d'exécution tous les arbitrages et les ajustements, au prix de surcharges multiples et souvent de renoncements douloureux quant à la qualité du travail fourni et du produit élaboré »³³⁰. En effet, « l'autonomie ne se confond pas avec l'absence de règles, ou à leur transgression »³³¹. Dès lors, le rôle de l'ergonome et de l'intervention est de souligner et d'accompagner les structures dans l'organisation de l'autonomie qui appelle à « des dispositifs clairs (et négociés) pour augmenter la capacité d'agir »³³².

C'est en cela que la littérature décrit une transformation du visage de la subordination en œuvre depuis une trentaine d'années.

La sociologue Danielle Linhart décrit l'émergence d'une subordination moderne qui se caractérise par différents paramètres : « la recherche d'adhésion des travailleurs », « le recours aux récompenses » et « la fédération d'une communauté ou d'une éthique ». En même temps, ces organisations détiennent un pouvoir vis-à-vis des prestataires. Ce pouvoir peut être dépeint par la possibilité d'opérer des changements permanents et unilatéraux des conditions contractuelles, ainsi que par la possibilité de rupture impromptue. Autrement dit, alors que l'organisation semble horizontale, le recours dans celle-ci aux trois pouvoirs n'y est aucunement impossible.

Le juriste Alain Supiot³³³, quant à lui, dépeint une bascule de la « subordination de l'obéissance » vers une « subordination de la programmation ». Les individus « programmés » s'autocontrôlent alors en fonction des prescriptions et objectifs reçus *in fine* par ces instances détenant le pouvoir de contrôle. Les nouvelles formes d'organisation du travail posent « une sphère d'autonomie dans la réalisation » et à l'intérieur de cette sphère, les individus « doivent se

³³⁰Veltz, P. (2021). *op. cit.*

³³¹Veltz, P. (2021). *op. cit.*

³³²Veltz, P. (2021). *op. cit.*

³³³ Supiot, A. (2015). La gouvernance par les nombres : cours au Collège de France (2012-2014). Fayard. Poids et mesures du monde, p. 354.

conformer non pas à des ordres, mais à des « règles du programme » qui visent des « réactions attendues ». Pour le juriste, la fiction du « travail marchandise » évolue vers une fiction d'une « liberté programmée ». Supiot fait état que le droit du travail est riche de mécanismes pour « assimiler des activités ainsi programmées, dès lors que leurs conditions d'exécution trahissent un état de subordination. »

C'est dans ce contexte que Pascal Lokiec souligne l'enjeu de définir cette nouvelle subordination. Il propose – notamment à partir d'une lecture du droit comparé – de recourir à la notion de contrôle³³⁴. L'effet de cette évolution est « limité, voire inexistant », en revanche, celle-ci permettrait « de couper court aux conclusions hâtives de ceux qui tirent argument du déclin de la subordination pour annoncer la fin du salariat et son absorption par le travail indépendant. »^{335,336}, du fait de l'autonomie affichée. Pour l'auteur, « de plus en plus souvent, les ordres et les directives font défaut, parce que le travailleur exerce un métier d'une spécialisation telle que quiconque est dans l'impossibilité de lui donner des ordres et des directives, ou parce qu'il travaille à distance, de manière autonome. » De plus, souvent le contrat est silencieux en ce qui concerne la sanction, celle-ci est le plus fréquemment déduite du contrôle. L'auteur souligne

³³⁴ Lokiec, Pascal (2018). De la subordination au contrôle, Semaine Sociale Lamy, N° 1841, 17 décembre 2018

³³⁵ L'auteur analyse, par exemple, dans les arrêts *take it easy* et *uber* une application souple des critères définis par l'arrêt *Société Générale* de 1996. En effet, dans les deux derniers arrêts relatifs aux plateformes le pouvoir de direction n'est pas précisé. Ce que le juge souligne est que L'application Uber exerce un contrôle en matière d'acceptation des courses, ainsi qu'un pouvoir de sanction par l'intermédiaire de différents dispositifs (Déconnexions temporaires à partir de trois refus de courses, corrections tarifaires appliquées si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace", fixation par la société Uber d'un taux d'annulation de commandes, variable dans "chaque ville", pouvant entraîner la perte d'accès au compte y participe, perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalements de "comportements problématiques" par les utilisateurs, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission.). Comme dans l'arrêt *take it easy*, Le pouvoir de direction n'est pas réellement précisé. Notons néanmoins que dans l'arrêt *Uber* le juge précise que c'est la société qui décide unilatéralement de l'organisation des services. A travers la recherche d'un faisceau d'indices (direction, contrôle et sanction), et non de critères cumulatifs. La direction et la sanction pouvant être déduites du contrôle

« Un tel changement n'implique aucun bouleversement de l'état du droit. Il s'agit simplement de changer de grammaire. » La caractérisation de la relation de travail pourrait par exemple évoluer grâce à la définition suivante : « la relation de travail salariée est caractérisée par l'exécution d'un travail sous le contrôle d'un employeur qui a le pouvoir d'en déterminer les modalités d'exercice ». À partir de cette définition, c'est « la technique classique du faisceau d'indices constitué des différentes modalités de contrôle de l'exercice du travail » qui pourra être mise en œuvre, pour caractériser la relation de travail

³³⁶ Mais pour la Cour de cassation, « ces critères fixés par la jurisprudence depuis 1996 (arrêt *Société Générale* susvisé) sont en quelque sorte figés du fait, d'une part, de l'application de la notion autonome de travailleur du droit de l'Union européenne qui renvoie à la subordination juridique et, d'autre part, de la décision du Conseil constitutionnel du 20 décembre 2019 qui "sanctuarise" la subordination juridique ». Pour le juge « pour sortir de cette logique binaire contrat de travail/indépendant, le salut viendra de la création d'un troisième statut qui ne peut relever que du législateur. » Autrement dit, le juge applique la loi, mais la doctrine jurisprudentielle souligne l'intérêt d'une troisième voie pour que les prestataires des plateformes aient accès aux protections juridiques ad hoc
Champeaux, F. (2020). Uber rattrapé par la subordination. Semaine Sociale Lamy, N° 1925, 19 octobre 2020

« l'obsolescence programmée de la subordination » et le « temps de passer de la subordination au contrôle ».

Il n'en demeure pas moins, qu'à l'état actuel des choses, c'est la subordination juridique qui permet de qualifier une relation en relation de travail. Intéressons-nous à la notion de subordination au regard du principe de l'adaptation du travail à l'Homme grâce au développement des personnes, sur lequel repose le droit de la prévention.

II. Subordination au travail et adaptation du travail à l'Homme par le développement

Subordination et développement des personnes semblent être en contradiction.

En effet, l'environnement du travail relève naturellement et en premier lieu du pouvoir unilatéral de l'employeur. C'est dans ce cadre que le droit caractérise une relation de subordination juridique au travail. D'un autre côté, la déclinaison du principe de l'adaptation du travail à l'Homme par le développement est en lien avec la participation des travailleurs à la régulation dans l'organisation (v. Partie liminaire, titre II), ce qui renvoie à l'idée de la démocratie sociale et au développement des personnes (v. Partie I).

Est-ce à dire que la philosophie des textes basés sur la subordination est contraire à l'adaptation du travail à l'Homme et au développement des personnes ? Le droit encouragerait-il la subordination en entreprise, alors qu'en s'intéressant à la subordination les sciences du travail la critiquent et invitent à la dépasser ?

En réalité, il y a lieu de ne pas confondre la notion de subordination au travail – qui intéresse une partie de la communauté scientifique – de celle de subordination juridique³³⁷.

C'est face au constat d'un déséquilibre de pouvoir au travail que le droit a qualifié la relation de travail de subordonnée. D'ailleurs, comme déjà précisé, d'autres propositions doctrinales existent pour qualifier cette relation. L'objectif est de rééquilibrer la relation – notamment en cas d'abus de pouvoir – en donnant accès aux deux parties prenantes à des obligations et à des droits. Cela ne signifie aucunement qu'une situation de travail lambda est immanquablement caractérisée par un haut degré de subordination.

³³⁷ Nous avons d'ores et déjà précisé que la relation de subordination juridique est prouvée grâce à un faisceau de trois indices. Celui-ci est lié au pouvoir de direction, de contrôle et de sanction.

Autrement dit, le droit a qualifié la relation de travail de subordonnée pour rééquilibrer la relation et encadrer un potentiel usage du pouvoir. En cela, il n'encourage pas la relation de subordination, bien au contraire. Rappelons également, comme déjà souligné, le point de vue de Pascal Lokiec qui critique la grammaire de la subordination et propose l'usage du critère de contrôle.

De plus, comme l'analyse Lucie Jubert³³⁸, le juge montre en creux de l'arrêt Euriware du 7 décembre 2016^{339,340} que la 4e partie du Code du travail relative à la santé et à la sécurité – en lien avec la matière qui nous intéresse qu'est le droit de la prévention – est applicable à tout travailleur placé « à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur ». L'existence d'une relation de subordination entre l'employeur et le travailleur n'est pas requise. Il s'agit de travailleurs qui exerçaient leur activité « largement sous le contrôle du personnel d'encadrement de la société [donneuse d'ordre] présent sur le site ». C'est une relation de contrôle qui est soulignée et non de subordination.

En résumé, le droit, en qualifiant la relation de travail, a pour objectif d'encadrer l'usage du pouvoir dans une relation déséquilibrée. En cela, il n'encourage pas la relation de subordination et notre intérêt portant sur le droit de la prévention au regard du principe de l'adaptation du travail à l'Homme avec une vision développementale de la santé n'est pas en contradiction avec ce que recoupe, à l'heure actuelle, la qualification de la relation de travail.

³³⁸ Jubert, L. (2019). *L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels*. Thèse. Paris Nanterre.

³³⁹ La société EURIWARE ayant définis les objectifs à atteindre par les salariés de la société PROSERVIA, ces derniers exerçant largement sous le contrôle du personnel d'encadrement de la société EURIWARE présent sur le site,

³⁴⁰ L'arrêt concerne une situation de sous-traitance en cascade. La Cour de cassation y confirme que le CSE est compétent pour toute personne travaillant sous l'autorité de l'employeur.

Ce chapitre a concerné la thématique de la subordination juridique sur laquelle repose le droit du travail. Le cas de l'ubérisation a permis d'illustrer comment le droit se rénove et régule les rapports sociaux au travail dans un contexte d'éclatement de l'entreprise et du salariat, et le risque d'un compromis moins-disant éloignant des enjeux de développement.

Enfin, ce titre a été l'occasion de préciser notre hypothèse. Celle-ci qui s'appuie sur un droit de la prévention structuré par le principe de l'adaptation du travail à l'Homme et par le développement, et non arcbuté sur la relation de subordination

Conclusion du Titre 3

Le monde contemporain se caractérise par l'éclatement et la financiarisation de l'entreprise, un mouvement de segmentation et de précarisation des emplois, le paradoxe d'un travail plus exigeant et d'une organisation plus rigide, ainsi que l'évolution du visage de la subordination. Dans ce contexte, une prévention effective portée par le droit et centrée sur le travail réel est un enjeu.

Ce chapitre portant sur l'évolution des formes d'entreprise, du salariat et de la subordination nous éclaire sur différents points.

Un mouvement conjoint de globalisation et de financiarisation des entreprises dessine les arcanes de l'éclatement des entreprises et des emplois. Le couple décideur/collectivité de travail devient difficile à définir. L'accès au droit du travail est ainsi entamé.

En parallèle et en lien avec ces phénomènes, la tertiarisation du travail est de concert avec l'augmentation de son niveau d'exigence. L'autonomie affichée dans bon nombre d'organisations contemporaines est souvent essentialisée à l'échelle des exécutants sans soutien de la hiérarchie et de la stratégie de l'entreprise. Le besoin en marge de manœuvres et en pouvoir d'agir est augmenté, mais ces organisations sont rigides, ce qui impacte la qualité du travail en lien avec la dimension psychosociale de la santé ainsi que la performance.

Ces nouvelles organisations cristallisent un nouveau visage de la subordination et de concert, questionnent également l'effectivité de notre matière qui repose sur la relation de subordination classique.

Enfin, ce titre a été l'occasion de préciser la pertinence de notre intérêt portant sur le rapport entre droit de la prévention et développement des personnes et des organisations.

CONCLUSION DE LA PARTIE LIMINAIRE

Cette partie liminaire a été l'occasion d'aborder différentes thématiques.

La genèse du droit de la santé au travail a été marquée par l'influence de différents mécanismes sociaux. Ce mouvement est à l'origine du visage particulier des politiques et du droit longtemps arc-boutés sur la logique de réparation et où le travail a perdu de sa centralité.

Dans notre contexte où les décideurs sont éloignés de la collectivité de travail, l'effectivité de notre matière juridique est questionnée. L'entreprise actuelle est éclatée. Le marché de l'emploi est segmenté entre emplois stables et précaires. Dans ce dernier cas de figure, le travail est souvent parcellisé et appauvri. Les nouvelles organisations sont rigides alors que le travail est plus exigeant du fait de sa tertiarisation. La subordination est questionnée, car l'autonomie est mise en exergue. Mais celle-ci est en réalité souvent limitée à l'échelle des travailleurs exécutants, engendrant un travail très exigeant et non soutenu par l'organisation.

C'est dans ce contexte que la communauté scientifique a souligné l'enjeu de la centralité du travail réel au sein des politiques de prévention pour combler les angles morts du paradigme dominant centré sur le facteur humain. Dans cette logique, la prévention est saisie par le truchement du principe de l'adaptation du travail à l'Homme grâce au développement des personnes. Forts de ce constat, nous nous intéresserons dans notre recherche à la présence de ce principe dans le corpus juridique, en analysant les rapports entre droit et régulation du travail. En effet, la régulation transpose ce principe à l'échelle des situations réelles. Ici, l'Homme est acteur dans l'adaptation du travail, et la situation est appréhendée de manière riche et complexe.

Avant d'aborder le corps de notre thèse tel que nous venons de le décrire, attardons-nous sur la présence *in texto* du principe de l'adaptation du travail à l'Homme dans les corpus internationaux, européens et français.

Comme cela a été souligné à plusieurs reprises par la doctrine³⁴¹, le principe de « l'adaptation du travail à l'homme » se trouve au cœur de différents textes juridiques fondateurs.

Sur le plan international, la Convention OIT³⁴² n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs de 1981 dispose en son article 5, b que la politique de chaque État membre, en matière de prévention de la santé au travail, doit tenir compte « des liens qui existent entre les composantes matérielles du travail et les personnes qui exécutent ou supervisent le travail ainsi que l'adaptation des machines, des matériels, du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs. »

Sur le plan européen, la directive-cadre du 12 juin 1989³⁴³ avance également ce principe dans un objectif de prévention. Celui-ci figure à l'article 6, 2, d : « adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé. »

La majorité des directives particulières ultérieures rappellent ce principe, spécifiquement, la directive 2003/88/CE, concernant l'aménagement du temps de travail. Celle-ci dispose en son article 11 que « l'organisation du travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme » et en son article 13, que « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tienne compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme, notamment en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé en fonction du type d'activité et des exigences en matière de sécurité et de santé, particulièrement en ce qui concerne les pauses pendant le temps de travail ».

³⁴¹ À titre d'exemple : Fantoni, S., Verkindt, P.-Y. (2015). Charge de travail et qualité de vie au travail – Droit social 2015. 106 ; Lerouge, L. (2014). Interprétation de la directive-cadre du 12 juin 1989 et prévention des risques psychosociaux. *Semaine Sociale Lamy*, N° 1655, 8 décembre 2014 ; Lokiec, P. (2009). L'adaptation du travail à l'homme. *Droit social*. p.755 ; Supiot, A. (1999). Au-delà de l'emploi, dir. A. Supiot, Flammarion, p. 127

³⁴² Organisation internationale du travail (OIT)

³⁴³ Dir. CEE n° 89/391/CEE du Conseil, 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

Enfin, en droit interne, on retrouve ces propos dans les neuf grands principes généraux de prévention (L.4121-2 du Code du travail) sur lesquels doivent s'appuyer les acteurs concernés (partie II, titre 1, chapitre 1).

En parallèle avec la présence *in texto* du principe de l'adaptation du travail à l'Homme, il nous apparaît que la philosophie de ce principe, ainsi que de la notion opérante de régulation du travail sont également présentes au cœur de notre matière juridique. En effet, la science, dont celle centrée sur le réel, est l'une des sources influençant la rénovation du droit.

Ainsi, le dessein de notre recherche est d'appréhender comment le droit œuvre à réguler le travail, dans le but de l'adapter à l'Homme, et dans quelle mesure le corpus juridique se renoue en prenant en compte le travail réel. Pour cela, nous aborderons le corpus juridique selon deux axes.

Notre première partie porte sur le corpus relatif à la reconnaissance de l'Homme au travail comme acteur. Notre seconde partie concerne le corpus appréhendant l'environnement de travail.

Partie I. Droit et régulation du travail : le travailleur, sujet de droit, acteur de la prévention

Partie II. Droit et régulation du travail : le travail et son environnement

PREMIÈRE PARTIE

DROIT ET RÉGULATION DU TRAVAIL

LE TRAVAILLEUR, SUJET DE DROIT, ACTEUR DE LA PRÉVENTION

La reconnaissance du sujet de droit, opérateur, acteur du développement de la santé et de la performance et de l'enjeu de sa participation à la régulation du travail

L'entreprise est un lieu privé. Dans son enceinte, c'est le lien de subordination qui fait office de critère qualifiant une relation professionnelle en contrat de travail. Pour autant, les droits fondamentaux de la personne ne s'y gommant pas. Au contraire, ils s'y déclinent. C'est ainsi que le législateur a octroyé des droits et libertés aux salariés, reconnues comme citoyens, mais également comme travailleurs. À cet égard, Philippe Waquet³⁴⁴ distingue les droits des « salariés-citoyens » de ceux des « travailleurs-salariés »^{345,346}.

³⁴⁴ Israël, L. (2008). Philippe Waquet, au cœur de la « fabrique du droit », *Plein droit*, vol. 78, no. 3, 2008, pp. 48-52.

³⁴⁵ Waquet, Ph. (2003). *Les libertés dans l'entreprise : du salarié-citoyen au citoyen salarié*, Éd. Liaisons, 2003.

Le « salarié-citoyen » dispose de droits fondamentaux accordés au contexte de l'entreprise, tels que l'égalité³⁴⁷ et la dignité de la personne humaine³⁴⁸. Quant aux droits du « travailleur-salarié », on y distingue les normes relatives à l'emploi de celles concernant le travail. L'encadrement du licenciement, et le contrôle administratif des plans négociés de sauvegarde de l'emploi font partie des mesures mises en place dans le cadre du droit à l'emploi. Le droit de travailler est quant à lui défendu par un ensemble de normes telles que le droit à la formation professionnelle, ainsi que l'obligation d'adaptation et de reclassement.

En réalité, ces catégories ne sont pas étanches les unes vis-à-vis des autres. Les textes régissant la prévention de la santé et de la sécurité – matière qui nous intéresse – relèvent en premier lieu du droit de travailler, mais ceux-ci relèvent aussi du droit à l'emploi. En effet, il existe un lien entre la prévention de la santé et les politiques de l'emploi. Ces politiques afférentes, comme cité *supra*, à l'encadrement du licenciement ou au contrôle des plans de sauvegardes de l'emploi se répercutent sur les conditions de réalisation de l'activité dans l'entreprise. Ce lien existe également dans la mesure où travailler en santé participe du maintien durable en emploi et de la prévention de la désertion des citoyens du monde du travail.

C'est plus particulièrement les questions qui portent sur la prévention de la santé et de la sécurité en lien avec le « droit de travailler » qui nous intéressent. Nos hypothèses et développements porteront sur les droits à la participation et à l'expression octroyés aux « travailleurs-salariés » – acteurs de la régulation du travail (partie liminaire, titre 2).

Le corpus juridique en la matière s'est enrichi tout au long de l'histoire. Au fur et à mesure de son édicition, la représentation du sujet s'est étoffée. Les premières caractéristiques prises en compte tiennent à la vulnérabilité physique, du fait, par exemple, du sexe, de l'âge³⁴⁹ (partie liminaire, titre 1), mais également des situations de handicap. Cette perception centrée sur le corps a été, depuis, dépassée. Dorénavant, c'est sous le double prisme de la santé physique et mentale

Waquet, Ph., Struillou, Y., Pécaut-Rivolier, L. (2014) *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié : du salarié-citoyen au citoyen-salarié*. Editions liaisons.

³⁴⁶ Ray, J.-E. (2009). Les libertés dans l'entreprise, *Pouvoirs*, vol. 130, no. 3, 2009, pp. 127-142.

³⁴⁷ Philippe Waquet, (v. référence précédente) cite le principe général d'égalité (article L. 1121-1 du Code du travail). Ce principe est souligné en particulier pour les travailleurs précaires par rapport aux salariés permanents, l'égalité homme-femme, ainsi que pour la règle « à travail, égal, salaire égal ».

³⁴⁸ Le juriste Waquet souligne que ce principe est abordé grâce à la prise en compte par le droit des questions ayant trait aux contrôles exercés sur les salariés et par la lutte contre le harcèlement.

³⁴⁹ Par exemple, la Loi de 1874 qui a concerné le travail des enfants.

que le sujet de droit, travailleur est appréhendé. Autrement dit, cette représentation tend de plus en plus vers une « personne dans son entier », « engagée dans le contrat de travail »³⁵⁰.

En parallèle de l'enrichissement de la représentation du travailleur ont émergé différents droits d'expression et de participation, individuels, mais aussi collectifs. Jacques Le Goff décrit un mouvement « du silence à la parole »³⁵¹ et développe un déplacement de regard – tout au long de l'histoire – « qui n'est pas terminé », et qui enrichit la perception du « travailleur salarié » de la condition des personnes qui louent leurs services à celles qui s'expriment et sont donc actrices³⁵².

Ceci nous amène aux ressources juridiques que le législateur – fort de cette perception – reconnaît au salarié afin de développer son pouvoir d'agir en matière de prévention, de développement de la santé et d'amélioration des conditions de travail. Pour cela, nous nous intéresserons en particulier aux droits individuels et collectifs, introduits principalement par les lois Auroux. L'ambition de ces textes consistait à étendre la citoyenneté à la sphère de l'entreprise³⁵³.

Nous aborderons dans ce qui suit deux perspectives : l'expression individuelle (titre 1) et l'expression collective des salariés en matière de prévention (titres 2 et 3). L'expression collective en matière de prévention sera traitée selon deux axes, d'une part, celui relatif à la négociation (titre 2) et d'autre part, celui ayant trait à la consultation et au droit à l'expertise (titre 3).

Titre 1. L'expression individuelle des salariés en matière de prévention

Titre 2. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la négociation

Titre 3. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la consultation et le droit à l'expertise

³⁵⁰ Lerouge, L. (2005), *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, Coll. Bibliothèque de droit social, t. 40, 2005, 427 pages. Paragraphe 712 (page 201)

³⁵¹ Le Goff, J. (2004). *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail*. Presses Universitaires de Rennes.

³⁵² Waquet, Ph. (2004). Préface in Le Goff, Jacques. *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail*. Presses Universitaires de Rennes.

³⁵³ En effet, selon le rapport *Les droits des travailleurs* de Jean Auroux (respectivement page 4 et page 19): comme les salariés-travailleurs sont « citoyens dans la cité », ils « doivent l'être aussi dans leur entreprise ». L'idée générale consistait également à octroyer aux salariés-travailleurs un rôle d'« acteurs du changement dans l'entreprise ».

Titre 1. L'expression individuelle des salariés en matière de prévention

Deux principaux outils juridiques matérialisent le droit d'expression individuelle des salariés en matière de conditions de travail (CT) : le droit d'expression, et le droit d'alerte. Ces droits cohabitent avec des obligations pesant sur les salariés en matière de santé et de sécurité, et ce, tant en droit européen, qu'en droit français.

En droit européen, la directive-cadre du Conseil du 12 juin 1989 rappelle que chaque salarié est garant de sa propre sécurité et santé au travail, ainsi que de celle des autres salariés³⁵⁴. Son article 2 détaille un certain nombre de règles que le salarié a à respecter. L'objectif est de « prendre soin » de « sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées ». Deux orientations peuvent être dégagées de ce texte.

La première développe un droit des obligations des salariés. Elle porte sur les devoirs et conduites dont le manquement pourra, le cas échéant, exposer à des sanctions. Il s'agit à titre d'exemple, de l'utilisation correcte des machines, et des équipements de protection individuelle. La seconde orientation développe un droit qui s'apparente à un droit d'expression du salarié. L'opérateur en situation de travail peut être confronté à un danger grave et imminent³⁵⁵ ou à une défectuosité dans les systèmes de protection. Dans ces cas, le législateur européen octroie le droit au salarié de le signaler immédiatement à l'employeur³⁵⁶. Enfin, d'autres règles invitent l'opérateur à concourir, « conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur³⁵⁷ » :

- pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente, afin de protéger tant la sécurité que la santé des personnes au travail.

³⁵⁴ Son article 13 mentionne qu'« il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. »

³⁵⁵ Nous définirons ce que recouvre cette notion par la suite en partie B.

³⁵⁶ Et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé

³⁵⁷ Et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs

- Dans le but de permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail soient sûrs et sans aucun risque dans un but de sécurité et de santé à l'intérieur de leur champ d'activité.

Les différentes prescriptions mentionnées de la directive-cadre du Conseil du 12 juin 1989, se retrouvent, *in fine*, en droit français, distribuées dans trois chapitres distincts du Code du travail³⁵⁸.

La directive-cadre européenne a sans conteste influencé le droit français³⁵⁹, mais la compréhension de ce corpus législatif nécessite un passage par l'apport des lois Auroux. Celui-ci a permis le réel essor de ce droit lui donnant une tonalité particulière³⁶⁰. En effet, ces lois ont eu un rôle premier dans l'instauration et la précision des contours d'un droit d'expression (loi du 4 août 1982 modifié par la loi Delebarre du 3 janvier 1986) ainsi que d'alerte et de retrait (loi du 23 décembre 1982) appréhendant le salarié comme un acteur de la régulation du travail. Celui-ci en effet « est directement concerné parce qu'il connaît chacun des aspects de son poste de travail et qu'il peut lui-même apporter les solutions aux problèmes susceptibles d'exister »³⁶¹.

Afin de préciser la portée des instruments souhaités par le législateur, examinons, plus en détail, le droit d'expression et les droits d'alerte et de retrait en droit interne.

³⁵⁸ Le droit des obligations de sécurité du salarié est présent dans le Chapitre II (Obligations des travailleurs) du Titre II (Principes généraux de prévention) du Livre Ier (Dispositions générales) de la Quatrième partie (Santé et sécurité au travail) de la partie législative du Code du travail. Le droit d'expression des salariés se trouve dans le Titre VIII (Droit d'expression directe et collective des salariés) du Livre II (La négociation collective – Les conventions et accords collectifs de travail) de la Deuxième partie (Les relations collectives de travail) de la partie législative du Code du travail. Le droit d'alerte et de retrait se trouve quant à lui à l'intérieur du Titre III (Droits d'alerte et de retrait) du Livre Ier (Dispositions générales) de la Quatrième partie (Santé et sécurité au travail) de la partie législative du Code du travail.

³⁵⁹ Notons, par exemple, que les prescriptions relatives aux obligations de sécurité des salariés ont été transposées dans l'article L. 230-3 du Code du travail par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991. Cet article est devenu avec quelques retouches l'article L. 4122-1 du Code du travail.

Il faut notifier à ce sujet que l'étude de la législation et de la jurisprudence montre que l'obligation de sécurité du salarié ne peut être mise au même niveau que l'obligation de sécurité de l'employeur, car l'obligation de sécurité du salarié est soumise au principe de proportionnalité découlant de l'article L. 120-2 devenu L. 1121-1, d'une part, et d'autre part, selon le texte lui-même de l'article L. 4122-1, cette obligation est fonction de la formation et des possibilités du salarié – Selon Blatman, M. Verkindt, P.-Y., Bourgeot S. (2014) *L'état de santé du salarié. De la préservation de la santé à la protection de l'emploi*. Editions Liaisons. Page 295.

Nous pouvons également ajouter que les lois Auroux qui ont joué un rôle important dans la gésine des obligations des salariés, ont clairement affiché que la transcription en droit de ces obligations, notamment en ce qui concerne le règlement intérieur, a eu pour vocation d'éviter les abus disciplinaires de l'employeur en la matière.

³⁶⁰ Nous reprendrons la présentation de cette réforme dans le chapitre relatif à l'expression collective des salariés concernant le travail et sa régulation (partie I, II et III).

³⁶¹ Auroux, J. (1981). *Les droits des travailleurs*. Rapport au Président de la République et au Premier ministre. Septembre 1981. Collection des rapports officiels. La Documentation Française.

Chapitre 1. Le droit d'expression

Chapitre 2. Les droits d'alerte et de retrait

Chapitre 1. Le droit d'expression

Le principe de liberté d'expression relève des droits fondamentaux. Il figure en l'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789. Il est également garanti par l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. On le retrouve dans le Code du travail, aux termes de l'article L. 1121-1. De plus, la loi Auroux du 4 août 1982 a instauré un droit d'expression des salariés. Ce droit a été reprecisé par les lois Delebarre en 1986, puis repris et enrichi dans l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la Qualité de Vie au Travail. Il porte sur la thématique précise des conditions de travail. Il est souhaité par le législateur comme instrument d'une démocratie directe dans l'entreprise. Son contenu est finalisé par l'article L. 2281-1 du Code du travail. Les modalités de son exercice, dans le cadre d'un accord collectif, sont définies par les articles L. 2281-2 et suivants.

Analysons le corpus juridique encadrant ce droit. Cela nous permettra de mettre en perspective la volonté du législateur d'insuffler une réelle démocratie participative grâce à des espaces de discussion autour du travail réel, dans le but de le réguler.

Section 1. Un droit organisé d'expression sur le travail

Section 2. La démocratie participative insufflée par ce droit et le principe de régulation

Section 1. Un droit organisé d'expression sur le travail

Ce droit est individuel, mais en même temps sa visée est collective (I). Les conditions de son organisation sont négociées (II).

I. Un droit individuel à l'expression collective

Le droit d'expression des salariés est défini comme un droit des travailleurs à l'expression « directe », dans le sens où il s'exerce à l'exclusion de toute notion hiérarchique. Il désigne également un droit à l'expression « collective », puisqu'il permet à chaque salarié d'exprimer

librement son opinion individuelle, en vue de faire émerger collectivement des avis, et ce « sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail » (art. L 2281-1, c. trav.).

Gilles Auzero et *al.*³⁶² soulignent un « droit individuel d'exercice collectif » qui est également un « droit à la participation ». L'expression des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer « leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité » et « la qualité de la production [...] dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise » (art. L 2281-2, c. trav.). Ce droit est donc tourné vers l'action.

Les auteurs mettent également en avant un « droit d'expression directe des travailleurs » représentant un « dépassement » de la représentation des salariés (faisant référence aux syndicats et aux élus, dont la vocation est de représenter les intérêts des salariés (v. titre 2 et 3)). En d'autres termes, en matière d'effets potentiels sur les conditions de travail, à l'échelle de l'entreprise, ce droit à visée collective peut être positionné au même niveau que les droits de consultation et de négociation. Dès lors, l'articulation de ces droits est à organiser.

Poursuivons l'étude de ce droit en nous attardant sur les modalités d'organisation de cette expression.

II. La négociation de l'environnement d'expression

Les modalités relatives à la mise en place de ce droit sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail prévu à l'article L. 2242-17³⁶³.

Outre les mentions obligatoires à tout accord collectif de travail, l'accord se rapportant au droit d'expression doit prévoir un nombre défini de stipulations (art. L. 2281-10).

Celles-ci portent sur l'organisation des temps d'expression et des conditions matérielles ou logicielles de ces espaces. On y énumère différentes variables telles que la fréquence et la durée

³⁶² Auzero, G., Bougard, D., Dockès, E. (2018). *Droit du travail*, pp1240-1241. Editions Dalloz.

³⁶³ Nous abordons la thématique de la négociation dans la section II de cette partie. Nous traitons de la thématique de la QVT en partie II.

des réunions, leur mode d'organisation, ainsi que les outils numériques disponibles dans l'entreprise pour l'expression des salariés.

On retrouve également, parmi les stipulations, un élément en lien avec le périmètre de l'expression. Ainsi, doit être défini le niveau d'exercice du droit d'expression. Ce niveau se rapporte, par exemple, à l'unité de travail ou à l'atelier concerné. Cet item de la négociation invite à délimiter la situation de travail (Partie II). C'est sur celle-ci que portera l'expression. Derrière cette délimitation se dessine le collectif de salariés pertinent, auquel revient ce droit, car faisant partie de la situation de travail et acteur de ce dernier.

Enfin, la négociation porte sur les points charnières entre ce droit et les droits et prérogatives dévolus aux autres acteurs de la santé au travail dans l'entreprise. En effet, la négociation porte sur l'ensemble des mesures permettant d'assurer, tant la liberté d'expression que la transmission à l'employeur des requêtes et des propositions des salariés, ainsi que celle des avis émis par eux s'ils sont consultés par l'employeur, et ce sans préjudice des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel. Elle concerne également les dispositions relatives à la restitution du travail de ces groupes aux salariés intéressés, aux organisations syndicales représentatives ainsi qu'au CSE (comité social et économique). De plus elle a trait aux modalités d'information des salariés concernés, des représentants du personnel et des syndicats sur les suites données à ces avis, demandes et propositions. Enfin, elle concerne les conditions spécifiques d'exercice de ce droit pour le personnel d'encadrement avec fonctions hiérarchiques. Autrement dit, l'activité de management est mise en exergue comme une activité de travail spécifique. En effet la pratique managériale est une des variables de l'organisation du travail des salariés.

Ainsi, le corpus juridique invite à la concertation pour la conception d'un cadre capacitant dévolu à l'organisation de l'expression des salariés.

En somme, l'analyse textuelle de ce corpus met en relief un droit individuel à l'expression directe et collective, avec l'enjeu d'une organisation capacitante de cette expression au cœur de l'organisation.

Après cette première exploration du droit d'expression des salariés en matière de conditions de travail, l'analyse de cet instrument législatif qui constitue si l'on se réfère au rapport Auroux³⁶⁴, le cœur du texte de loi, nous intéresse dans une fin de compréhension du potentiel qu'offre cet outil juridique au « salarié-travailleur ». C'est en particulier le rapport entre ce droit à la participation insufflée via le modèle de la démocratie participative, et le principe de régulation en ergonomie (partie liminaire, titre 2), qui font l'objet de ce qui suit.

Section 2. La démocratie participative insufflée par ce droit et le principe de régulation

L'encyclopédie UNIVERSALIS rappelle que « la spécificité d'un système démocratique est que les gouvernés sont censés être en même temps des gouvernants, associés aux principales décisions engageant la vie de la cité. Et c'est parce que le peuple est à la fois sujet (c'est-à-dire soumis au pouvoir politique) et souverain (détenteur de ce pouvoir) que les systèmes démocratiques sont supposés agir dans l'intérêt du peuple. »³⁶⁵ Transposée à l'échelle de l'entreprise, la démocratie se référerait à une organisation au sein de laquelle les salariés sont censés être associés aux principales décisions engageant la vie de l'entreprise. Ce faisant, l'organisation sera supposée agir dans l'intérêt des salariés, notamment pour la prévention de la santé, en lien avec la performance et le développement.

Par le biais du droit d'expression des salariés, le législateur a souhaité impulser une démocratie participative en entreprise sur la question singulière du travail. Dix ans après l'instauration de la loi³⁶⁶, un rapport rappelle que la démocratie participative « doit d'abord se nourrir du vécu ; ainsi, les travailleurs doivent avoir la possibilité de s'exprimer eux-mêmes directement sur leurs conditions de travail ». En cela, le droit octroie au salarié sa légitimité comme acteur de l'amélioration continue des conditions de travail, c'est-à-dire de la régulation du travail.

³⁶⁴ Auroux, J. (1981). *op. cit.*

³⁶⁵ <https://www.universalis.fr/encyclopedie/democratie/>

³⁶⁶ Coffineau, M. (1993). *Rapport au Premier ministre. Les lois Auroux, dix ans après*. Collection des rapports officiels. La Documentation Française.

Résumons dans ce qui suit les rapports entre la démocratie participative impulsée par ce droit et le principe de régulation du travail (partie liminaire, titre 2). Plus précisément, soulignons la volonté du législateur d'insuffler des espaces de travail réflexifs autour de l'activité de travail, puis abordons l'organisation de ce droit dans le dialogue social de l'entreprise. Ces analyses seront l'occasion de rappeler que la thématique de mise en place de la participation des salariés est investiguée par les sciences du travail réel.

I. La volonté du législateur d'insuffler des espaces de travail réflexifs autour de l'activité de travail

Ce droit est en adéquation avec l'idée de la participation des salariés à la régulation. En effet, «l'expression des travailleurs a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité dans les unités de travail». Cela rejoint ce que souligne Falzon concernant les espaces réflexifs de débat sur le travail³⁶⁷, en relation avec une régulation concernant le travail *a posteriori* (régulation froide et régulation réflexive), dont la visée est «le développement de l'apprentissage, et des compétences.», pour mieux répondre aux enjeux actuels du travail.

Par ailleurs, les textes soulignent bien les objectifs de la régulation de travail. La loi Delebarre³⁶⁸ mentionne que le droit d'expression concerne «la qualité de la production». L'ANI de 2013 en son Article 12 – encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail –, précise que l'expression favorise leur perception «du sens donné au travail».

Au-delà de principes généraux, la loi ne fixe pas le contenu de ce droit. Le rapport Auroux proposait de s'appuyer sur la réalité concrète appréhendée par l'Homme au travail et d'avancer dans le but «d'instituer l'expression des travailleurs», et cela de façon «prudente», car «la définition *a priori* d'un modèle généralisable serait parfaitement irréalisable et conduirait à l'échec.» Ainsi, dès l'origine, le rapport soulignait l'importance des moyens pour l'effectivité de ce droit. Ce droit ne porte pas sur l'édiction d'une norme, mais sur la mise à disposition d'un

³⁶⁷ Falzon, P. (2013). *op. cit.*

³⁶⁸ Loi n° 86-1 du 3 janvier 1986 relative au droit d'expression des salariés.

espace démocratique autour du travail pour permettre sa régulation à partir de l'expertise des travailleurs sur le travail réel.

Pour l'effectivité de ce droit, son inscription dans le dialogue social est un enjeu.

II. Le droit d'expression dans le dialogue social

Nous avons souligné en section 1/II que le corpus juridique encourage l'organisation de ce droit pour apporter les questions du travail réel aux différents acteurs de la prévention dans l'entreprise. Il s'agit de l'inscription de l'expression des salariés au sein du dialogue social, ce qui sous-tend la reconnaissance de l'expertise des salariés concernant l'activité et son organisation pour nourrir le dialogue social.

En effet, il est encouragé à restituer les éléments portant sur le travail réel et son organisation auprès des représentants des salariés, de la hiérarchie ainsi que de l'employeur. Il s'agit des différents espaces de délibération sur le travail ainsi que des espaces de prise de décisions.

Soulignons en particulier l'enjeu de nourrir la prise de décision de l'employeur en ce qui concerne les variables de l'organisation. D'ailleurs, l'article 12 de l'ANI précédemment mentionné, développe expressément que des restitutions « peuvent fournir à l'employeur des éléments de réflexion sur d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers davantage d'autonomie et, d'autre part, sur le rôle et les moyens du management. »

Ainsi, oeuvrer pour la démocratie en entreprise invite à oeuvrer pour la participation des salariés aux différentes strates de régulation et de prise de décision dans l'entreprise. Effectivement, la clé de voûte « pour des dispositifs de régulations plus efficaces » se caractérise par un ancrage dans la subsidiarité³⁶⁹. C'est-à-dire que tant les réflexions sur le travail que les décisions afférentes à ces réflexions doivent « être menées et prises au plus bas niveau pertinent ». Il s'agit d'une autonomie encouragée par l'organisation. C'est en cela que le droit d'expression

³⁶⁹ Petit, J. (2020). *op. cit.*

peut être désigné comme un droit à la participation des salariés pour la définition de leur travail en lien avec la démocratie sociale.

En somme, le corpus juridique instaure ce droit au cœur de l'organisation du dialogue social et ce, pour alimenter l'évolution et le développement de l'organisation.

Il y a lieu de rappeler que les espaces de travail participatifs et démocratiques sont au cœur des recherches portées par les disciplines centrées sur le travail.

III. La mise en place de la participation, une thématique investiguée par les sciences du travail réel.

La mise en place de la participation des salariés relève d'une des thématiques sur lesquelles se penchent les sciences du travail réel et en premier lieu l'ergonomie³⁷⁰. Avant de développer les apports de la discipline, rappelons la difficulté du déploiement de ce droit au cœur des organisations.

A. La difficulté de l'exercice efficient de ce droit

Comme cela est indiqué en commentaire du Code Dalloz³⁷¹, les dispositions rattachées à ce droit sont « tombées en désuétude ». La jurisprudence en la matière concerne principalement les questions d'abus dans l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur³⁷².

³⁷⁰ Caroly, S. (2010). *L'Activité collective et la réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail. Habilitation à diriger les recherches*, Université Victor-Segalen –Bordeaux 2 ; Clot, Y. Faïta, D., Fernandez, G. & Scheller, L. (2000). Entretiens en auto confrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. *Pistes*, 2(1). Falzon, P. Les activités métafonctionnelles et leurs assistances. *Le travail humain*, 57(1), 1-23 ; Mhamdi, A. (1998). *Les activités de réflexion collective assistées par vidéo : un outil pour la prévention*. Thèse de doctorat en ergonomie. CNAM Paris. France; Mollo, V., Falzon, P. (2004). Auto- and alloconfrontation as tools for reflective activities. *Applied Ergonomics*. 35(6), 531-540 ;

³⁷¹ Code du travail, annoté – commenté en ligne – 78ème édition. Dalloz

³⁷² Des contentieux portant sur ce droit semblent relever de différents individuels et non dans un contexte de débat organisé portant sur le travail. Ces espèces relèvent de contentieux individuels dans lesquels les salariés s'appuyaient sur leurs droits d'expression (qui ne portait pas sur le travail et son environnement) pour échapper à la sanction. Selon l'un des arrêts, l'expression portait sur « des propos mensongers et diffamatoires envers l'entreprise pour se venger de son chef de service », l'autre espèce portait sur des critiques envers la direction. Le juge a précisé que les propos tenus par le salarié hors de l'entreprise ne constituent pas l'exercice du droit d'expression prévu par l'art. L. 461-1 (nouvellement L. 2281-3), non plus que l'envoi par le salarié d'une lettre à son employeur.

Ce droit est peu compris. Il aurait eu besoin dès sa création d'être accompagné d'un effort d'information et de formation, auprès des différents acteurs de l'entreprise (salariés, représentants du personnel et employeur)³⁷³. D'aucuns mentionnent que bien que dans l'ensemble des espaces d'expression mis en place ont pu trouver un ancrage dans l'entreprise, ceux-ci pouvaient tout de même être perçus en rivalité avec les autres espaces d'échanges relatifs aux représentants des salariés³⁷⁴. L'article 12 de l'ANI précédemment cité précise d'une part, que ces réunions n'ont pas vocation à « faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel ni au pouvoir hiérarchique du management », et d'autre part, que « le management et les élus des institutions représentatives du personnel doivent veiller à respecter les possibilités d'expression des salariés organisées dans un tel cadre. » Notons également la difficulté de la délibération autour du travail dans un contexte d'adossement des questions du travail à celles économiques et sociales.

En même temps, la participation des salariés est l'une des grandes thématiques saisies par l'ergonomie

B. L'enjeu de la participation des salariés, l'éclairage de l'ergonomie

Nous avons vu lors de la partie liminaire que l'objectif de la prévention tend vers l'adaptation du travail à l'Homme par le développement des personnes et des organisations. La participation des salariés et la mise en place d'espaces d'expression réflexive sur le travail apparaissent être une composante essentielle d'une démarche de prévention effective (partie liminaire, II).

La vocation de ces échanges entre pairs autour du travail réel est de produire une pratique réflexive pour enrichir le geste professionnel à l'intérieur du collectif de travail, mais également de développer des ressources dans l'environnement et l'organisation du travail, grâce aux espaces décisionnels (hiérarchie, décideurs, *etc.*) Ces échanges peuvent être assistés par différentes méthodes telles que l'auto confrontation³⁷⁵ grâce au récit portant sur l'activité. L'enjeu est que l'échange soit centré sur le travail et le geste professionnel déployé ou empêché *in situ*, que celui-

Soc. 16 nov. 1993, n° 91-45.904 P: D. 1994. Somm. 306, obs. Millet; RJS 1994. 61, n° 63; Dr. soc. 1994. 42. 7 oct. 1997, n° 93-41.747 P: RJS 1997. 745, n° 1199. Soc. 28 avr. 1994, n° 92-43.917 P: Dr. soc. 1994. 703; RJS 1994. 447, n° 738.

³⁷³ Bèfre, P. (2013). *La liberté d'expression des salariés*. page 143. Presses universitaires d'Aix-Marseille.

³⁷⁴ Auzo, G., Bougard, D., Dockès, E. (2019). *op. cit.*, pp1240-1241.

³⁷⁵ Mollo, V., Nascimento, A. (2015). Pratiques réflexives et développement des individus, des collectifs et des organisations. In Falzon, P. *Ergonomie constructive*. Puf.

ci soit physique ou cognitif³⁷⁶. La finalité de ces espaces est de créer « des conditions nécessaires pour qu'ensuite la négociation puisse se dérouler sur la base de controverses, mais qui ont été éclairées collectivement. »³⁷⁷. Bruno Trentin³⁷⁸ parle d'instaurer une coopération conflictuelle sur le réel du travail. Autrement, dit la coopération porte sur la discussion autour de conflit de critères entre le prescrit et le réel.

L'effectivité de ces espaces ne se décrète pas d'un trait de plume. Échanger réellement autour du travail nécessite des conditions, car nous l'avons vu il s'agit de parler de l'écart entre le prescrit des gestionnaires et le réel. Parmi les difficultés rencontrées lors de ces espaces, Yves Clot³⁷⁹ mentionne des discussions qui ne portent *in fine* pas sur le travail, ou bien la réalisation de compromis sur des avantages sociaux (tel que le salaire) au détriment des conditions de travail³⁸⁰. Un autre écueil que souligne l'auteur concerne la perception de la hiérarchie et de l'employeur décideur sur le réel du travail et de son écart avec le prescrit qui peut être non constructif. Cette perception est le fruit de la prédominance de la culture centrée sur le facteur humain et la recherche de la maîtrise du réel.

En même temps, les textes proposent de construire les conditions préalables pour l'expression, grâce au cadre de la négociation. Ce dernier espace de construction des conditions de l'expression est à utiliser comme un réel temps à visée pédagogique³⁸¹, à l'image de l'étape d'analyse et de construction de la demande en intervention ergonomique (partie liminaire, II). Le droit donne le ton de la démocratie en entreprise. L'accompagnement de l'entreprise grâce à une intervention capacitante³⁸² a tout son rôle à jouer pour la mise en place et l'expérimentation de celle-ci.

³⁷⁶ Chassaing, K. (2006). *Elaboration, structuration et réalisation des gestuelles de travail : les gestes dans l'assemblage automobile, et dans le coffrage des ponts d'autoroute*. Thèse de doctorat. Cnam Paris.

³⁷⁷ Clot, Y., Stimec, A. (2013). « Le dialogue a une vertu mutative », les apports de la clinique de l'activité. *Négociations*, 19(1), 113-125. URL : <https://www.cairn.info/revue-negociations-2013-1-page-113.htm>

³⁷⁸ Syndicaliste italien, ancien secrétaire général de la Confédération générale italienne du travail.

³⁷⁹ Clot, Y., Stimec, A. (2013). « Le dialogue a une vertu mutative », les apports de la clinique de l'activité. *Négociations*, 19(1), 113-125. URL : <https://www.cairn.info/revue-negociations-2013-1-page-113.htm>

³⁸⁰ Puisque ces questions ne sont pas l'objet de ces espaces, d'autres espaces existent à leurs effets. De manière générale, il n'est pas bon d'opposer les conditions sociales avec celles de santé au travail.

³⁸¹ Dugué, B. et Petit, J. et Daniellou, F. (2010). L'intervention ergonomique comme acte pédagogique. *Pistes*, 12(3). <http://www.pistes.uqam.ca/v12n3/articles/v12n3a2.htm>

³⁸² Barcellini, F. (2015). *op. cit.*

Après avoir précisé le droit d'expression, la perception du sujet de droit qu'il véhicule, et le potentiel latent de cet instrument législatif en matière d'action pour la prévention grâce à la régulation du travail réel, traitons dans ce qui suit des droits d'alerte et de retrait. Le potentiel que recouvre l'usage de ces droits sera illustré avec un cas d'espèce.

Chapitre 2. Les droits d'alerte et de retrait

Les droits d'alerte et de retrait relèvent d'une obligation du salarié en situation professionnelle d'informer sur des conditions de travail qui seraient délétères. Nous proposons dans un premier temps, une lecture de ces droits, et dans un second temps, une illustration de leurs usages potentiels en matière de régulation du travail.

Section 1. Analyse textuelle des droits d'alerte et de retrait

Section 2. Rapports entre ces droits et le principe de régulation : cas d'espèce

Section 1. Analyse textuelle des droits d'alerte et de retrait

Le Code du travail, par le biais de ses articles L. 4131-1 à L. 4133-4, reconnaît au salarié des «droits d'alerte et de retrait». L'article L.4131-1 énonce que «le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. [...]»

Attardons-nous sur ce couple de droit, puis intéressons-nous sur ce que recoupe une situation caractérisée par un danger grave et imminent.

I. L'alerte et le retrait

On remarque dans l'article cité en introduction, l'existence d'un ordre entre l'alerte et le retrait : le droit d'alerte venant en premier, et constituant, si l'on se réfère *stricto sensu* au texte, une obligation. Il s'agit d'informer l'employeur, directement ou par l'intermédiaire des représentants du personnel au CSE (article L4131-2), de toute situation délétère pour la santé. Le texte met l'accent sur la nécessité d'alerter pour pallier la situation, en prenant les dispositions nécessaires. Le salarié peut — sans que ceci ne représente pour autant une obligation — exercer son droit de retrait. Il en ressort que l'articulation de cette obligation et de ce droit présente une double fonction : protéger le salarié, *in situ*, en lui permettant même de se retirer sous conditions³⁸³ et *in fine* améliorer les conditions de travail. En effet, selon l'article L. 4132-2 ,

³⁸³ Fantoni-Quinton, S. (2015). Le droit de retrait pour les salariés et les fonctionnaires. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*

l'employeur procède immédiatement à une enquête avec le CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Le droit de retrait permet au salarié de ne pas exécuter sa prestation de travail, et ce, tant que l'employeur n'aura pas rempli son obligation de sécurité.

Afin de définir plus précisément les situations pouvant engendrer une obligation du droit d'alerte, nous devons définir, d'une part, ce que représente un danger grave et imminent pour la santé ou même la vie, et d'autre part, ce à quoi correspond l'expression : « toute défectuosité constatée dans le système de protection ».

II. Danger grave et imminent et défectuosité constatée dans le système de protection

Concernant l'expression « danger grave et imminent », il convient (comme il est classique de le faire) de distinguer les notions de danger et de risque. Cette dernière renvoie à l'existence d'une menace potentielle, donc avec un certain degré de prévisibilité, pour la vie ou la santé³⁸⁴. Il s'agit d'une probabilité d'occurrence d'un événement indésirable lié aux conditions de travail³⁸⁵, qui peut être en particulier en situation d'exposition à un danger. Ce faisant, la notion de danger peut être définie comme l'état intrinsèque d'une situation ou d'un système dans lequel il est potentiellement prévisible qu'il y ait un dommage pour les éléments matériels ou humains³⁸⁶. Le danger est donc susceptible de générer un accident, voire une maladie. Il est imminent s'il peut se réaliser brusquement, voire dans un délai rapproché (Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993). Hubert Seillan³⁸⁷ résume qu'« il y a danger grave et imminent lorsqu'on est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur, dans un délai très rapproché. ». Le danger pourra résulter, soit d'une cause extérieure au salarié (machine dangereuse...), soit de l'état de santé de l'opérateur qui peut, par exemple, être allergique à des substances auxquelles son poste l'expose (Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40.111). Ainsi, le danger peut provenir de conditions de travail délétères. C'est-à-dire des déterminants qui vont affecter la santé tant physique que mentale du salarié. Dans un souci de précision, nous tiendrons en considération les deux éléments suivants concernant l'appréciation par le juge de la présence

³⁸⁴ Fischhoff B., Lichtenstein S., Slovic P., Derby, S.L., & Keeney R. L. (1981). *Acceptable risk*. Cambridge : University Press.

³⁸⁵ De la Garza, C., Weill-Fassina, A. (2000). Régulations horizontales et verticales du risque. In Benckekroun T.-H., & Weill-Fassina, A. (Ed.) *Le travail collectif. Perspectives actuelles en ergonomie* (pp. 217-234). Toulouse : Octarès.

³⁸⁶ Hale, A.R., Glendon, A.I. (1987). *Individual Behaviour in the control of danger*. Amsterdam : Elsevier.

³⁸⁷ Seillan, H. (2012). *Dangers, accidents, maladies, catastrophes. Responsabilité pénale*. Éd. Préventique.

réelle du danger : l'existence objective de celui-ci ou son appréciation subjective et raisonnable par le salarié³⁸⁸. De manière analogue, l'expression « toute défectuosité constatée dans le système de protection » souligne des déterminants de la situation de travail, ne constituant *a priori* pas un danger immédiat, mais qui peuvent engendrer un risque sur la santé et/ou la sécurité des salariés.

Dans le but de faciliter l'usage du droit d'alerte, les modalités de sa mise en œuvre sont simples à actionner par le salarié³⁸⁹. Il représente un outil de prévention collective de la santé en milieu professionnel.

III. La visée collective

Le droit d'alerte incarne un droit individuel tout en s'ouvrant à la prévention collective. Effectivement, c'est de l'environnement de travail qu'il est ici question. Ainsi, le législateur identifie le sujet de droit comme un homme ou une femme en situation de travail contextualisée. L'appréciation objective, mais également subjective et raisonnable reconnaît l'auto-évaluation du salarié de ses ressources au regard des caractéristiques de la situation de travail. De fait, les textes interviennent dans le cas où la situation provoque une dangerosité pour le salarié et la collectivité de travail. Ils octroient le droit d'une régulation *in situ* (chaude) – via l'alerte et le retrait – couplée d'une régulation *a posteriori* (froide) (v. Partie liminaire, II), par exemple, via l'enquête CSE (Comité social et économique).

Pour illustrer ce droit ouvrant vers la prévention collective, nous allons décrire un exemple de son recours basé sur une intervention en ergonomie.

Section 2. Rapports entre ces droits et le principe de régulation : cas d'espèce

Notre cas d'espèce est issu d'une intervention en ergonomie, réalisée par des ergonomes d'un service de prévention et de santé au travail (SPST) des Hauts de France³⁹⁰, dans une usine

³⁸⁸ Lyon-Caen, G., Pelissier J. et al. (1996). Droit du travail, Paris : Dalloz, p. 812.

³⁸⁹ Fantoni-Quinton, S. (2015). op. cit.

³⁹⁰ Comme précisé en introduction de cette thèse, les données empiriques proviennent d'interventions réalisées par le service ergonomie d'un service de prévention et de santé au travail dans les Hauts de France.

d'assemblage de bicyclettes, adhérente à ce service. La demande initiale a été formulée par le médecin du travail relayant une requête de l'entreprise en raison de l'exercice d'un droit de retrait d'un salarié, d'un taux d'absentéisme et d'indicateurs de sinistralité inquiétants. Ces éléments concernaient les postes de réglage des bicyclettes.

Il s'agit, grâce à cet exemple, d'illustrer l'opportunité que peut fournir l'usage de ce droit pour ouvrir vers une réflexion autour de la prévention collective, dépassant la situation individuelle, tout en la prenant en compte. L'enjeu porte toujours sur la régulation du travail.

Posons les éléments de contexte de l'espèce, puis décrivons l'usage de ce droit.

I. Éléments de contexte

L'entreprise d'assemblage reçoit les composants de bicyclettes pour les assembler et procéder aux réglages nécessaires. C'est la seule usine qui livre des bicyclettes réglées, permettant un gain de temps pour les points de ventes, ce qui représente la plus-value de cette usine vis-à-vis des deux autres du groupe, situées à l'étranger. Le travail d'assemblage se décompose sur trois lignes, à raison de quatorze opérateurs occupant leur poste sur chaque ligne. Le vélo en hauteur, se déplace au rythme de la cadence d'un poste à un autre. Les différentes opérations consistent, notamment, à préparer le guidon, fixer des composants (pédales, chaîne...), vérifier et régler le frein, les vitesses et la qualité du produit, *etc.*

Le travail est parcellisé et cadencé, les gestes sont répétitifs, avec souvent l'usage de la force. Plusieurs postures se situent, pour les articulations, en dehors des angles de confort (fortes amplitudes des mouvements, élévation du bras au-dessus du cœur).

Le temps de travail sur chaque poste est identique, les opérateurs le comptabilisent en mètres : 2 mètres 10 correspondants à environ trois minutes par poste.³⁹¹ Pour maintenir la production, les opérateurs, au sein de certains postes (comme le poste de réglage), essayent de gagner de la marge de manœuvre : au maximum ½ poste en amont et ½ poste en aval. Cette

³⁹¹ Il s'agit d'une organisation de type taylorienne, mais également avec une influence du lean. Au sein de ce type d'organisation, les prescripteurs du travail se reposent sur une volonté d'efficacité et d'atteinte des objectifs de réalisation, notamment par leur mesure. Ce « principe [...] impose un mode de définition du travail par rapport au temps. Cette définition est censée produire des avantages [...]. Elle est sous le contrôle de la direction à laquelle le temps de travail appartient. [Au sein de ce type d'organisation], le concept de tâche est lié à la nécessité d'établir des méthodes de gestion qui permettent de définir et de mesurer la productivité découlant [par exemple dans le contexte du travail en usine] de la relation entre les gestes des opérateurs et les outils mécaniques de production ». Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., Kerguelen, A. (2007). *op. cit.*

recherche de marge de manœuvre permet d'éviter les arrêts et de gérer les imprévus (variabilité due à la qualité des composants – défectueux, fragiles, cassants ...–, chaînes arrivant emmêlées, pièces tombées, durée du réglage)

Examinons maintenant le poste de réglage. Celui-ci est caractérisé comme suit :

- L'opération consiste à faire tourner la roue en continu, et de façon concomitante de changer de vitesses afin d'éviter tout déraillement et d'opérer les réglages.
- La posture du réglage s'avère particulièrement contraignante : les bras sont en élévation, une main est posée sur le levier des vitesses, et l'autre sur la roue qui doit tourner en continu. Aussi, les deux bras (ou plutôt chaînes « épaulés-bras-poignets ») se trouvent-ils dans des positions d'inconfort.
- Le réglage nécessite de l'expérience et une dextérité. Peu d'opérateurs sont formés à ce poste qui nécessite un réel geste professionnel construit. Selon leur expression, il se réalise « à l'œil », à « l'oreille » et à la « sensation du retour de vibration dans la fourche ». Le réglage est un point particulièrement vérifié en qualité.
- L'évaluation du temps nécessaire est difficile. « On ne sait pas combien de temps cela va prendre », selon un technicien. Ceci découle du fait que ce poste arrive pratiquement en fin de chaîne, et que le réglage va dépendre du travail en amont et donc des éventuelles erreurs des postes précédents, de la qualité des composants, *etc.*

Il y a lieu de rappeler que le réglage constitue l'élément central du bénéfice réalisable en raison de la qualité des bicyclettes qui doivent être livrées réglées d'après le cahier des charges.

II. L'usage du droit d'alerte

Revenons à la chaîne de production composée de différents postes. Il est possible à chaque poste d'arrêter³⁹² la chaîne d'assemblage en cas de retard à un poste donné qui ne peut plus être résorbé. C'est cette gestion des arrêts qui nous intéresse dans cet environnement. Ces arrêts s'effectuent de la manière suivante :

³⁹²Il s'agit, en l'espèce d'un arrêt général lié à la production et inscrit dans les fiches de poste. En effet, de manière classique, en cas de retard trop important à un poste dans une chaîne de production, cette dernière doit pouvoir être arrêtée. Le but consistant à pallier le retard avant le redémarrage. Il ne s'agit pas d'un droit d'alerte, même s'il peut le devenir comme cela sera développé.

- Tirer un cordon une fois, pour alerter le chef d'équipe. Selon la nature du défaut, le chef décidera d'arrêter ou de continuer.
- Tirer deux fois pour arrêter la chaîne sans avoir recours au chef d'équipe.

L'analyse du réel du travail met en lumière un conflit entre produire et s'arrêter. Les opérateurs adoptent une des trois stratégies :

- S'arrêter pour signaler un problème (à titre d'exemple un composant défectueux) afin de trouver une solution à long terme (inscrire l'arrêt et la problématique, sur un cahier dédié à cet effet).
- Éviter l'arrêt dans le but de maintenir la production, voir rattraper le retard. Cette solution est à court ou moyen terme. L'opérateur « force » sur les composants et/ou fait l'impasse sur certains éléments de qualité.
- Attendre qu'un opérateur à un autre poste déclenche l'arrêt. En effet, ce qui est souligné est que le nombre d'arrêts est quotidiennement comptabilisé et diffusé auprès des salariés au titre de performance à chaque début de prise de poste. De fait, certains opérateurs avouent adopter cette stratégie occasionnellement.

Un technicien en activité au poste de réglage, a provoqué l'arrêt total de la chaîne de production (en actionnant le cordon) et de manière concomitante a fait valoir son droit de retrait. En entretien³⁹³, celui-ci a expliqué avoir comme habitude d'adopter la stratégie d'arrêter afin de trouver une solution. En même temps, le technicien a constaté la non réelle prise en compte des remarques, consignées sur un cahier, suite aux arrêts. À bout de ressources pour réguler la situation, et une fois l'alerte effectuée, l'opérateur s'est retiré de son poste. Il s'est ensuivi un arrêt de travail (l'opérateur a été retrouvé « sanglotant »). Les techniciens doivent assumer une régulation allant au-delà de leurs ressources et à l'encontre du sens qu'ils donnent au travail bien fait. Le travail et sa qualité leur semblent empêchés, ce qui influe sur leur santé (indicateurs santé travail, absentéisme, accident du travail, *etc.*) et sur la qualité du produit (retard, produits forcés, d'où risque de casse).

³⁹³ Lors de l'intervention en ergonomie, et après le retour d'arrêt maladie du salarié concerné.

Bien qu'il revienne au juge d'interpréter les textes, nous proposons d'analyser ce cas d'espèce afin d'illustrer le potentiel du droit de retrait en matière de prévention. En effet, le droit de retrait appartient individuellement à chaque salarié. Néanmoins, les conséquences de son exercice peuvent comme dans ce cas d'espèce apparaître collectives, puisque ce sont les conditions de travail de l'ensemble des salariés qui peuvent être rediscutées.

Dans notre espèce, le médecin du travail a fait intervenir le service ergonomie. Après une étape d'analyse de la demande, l'intervention s'est structurée à travers différentes étapes³⁹⁴, dont la mise en place l'intervention et de ses apports dans le cadre du dialogue social.

À grand trait, parmi les apports de l'intervention et des échanges autour du diagnostic, et avec le groupe de pilotage :

- La mise en lumière des différents gestes professionnels qui ont été élaborés *in situ* et qui ne sont pas présents dans les manuels de formation. L'enjeu qui sous-tendait la genèse de ces gestes était relatif à la productivité (le temps nécessaire au réglage) et à la prévention de la santé (gestes qui limitent l'usage de la force lors du réglage). Ces modes opératoires ont pu être partagés lors de la restitution du diagnostic en groupe de pilotage, pour mettre en lumière les différentes ressources élaborées par les opérateurs en situation de travail et l'apport des groupes de discussions et d'échanges sur les pratiques pour la formation continue des techniciens.
- Notons également, la proposition d'un travail sur la qualité des composants et un découplage entre les étapes de conception du prototype des nouveaux vélos et les lignes de production, et ce afin de prévenir en amont les conditions coûteuses de réalisation du travail. Ces deux services susmentionnés ayant le même objet de travail : le vélo.
- Enfin, notons que par la suite, la direction a également, souligné l'apport de cette étude dans ses futurs choix stratégiques³⁹⁵. Une des 3 lignes de production de vélo de l'usine était consacrée à la production de vélo haut de gamme. À l'intérieur de cette ligne, les tâches sont moins fragmentées et la cadence est plus lente. Les données de sinistralité

³⁹⁴ Structuration d'un comité de pilotage composé de membres du CHSCT, de la direction de l'usine, du responsable de production, du responsable de ligne, de l'ergonome et du médecin du travail ; Mise en place de temps d'observations et d'entretiens. Un membre du CHSCT a été intégré aux séances d'observations ; Mise en place d'un groupe de travail entre salariés expérimentés autour du geste professionnel relatif au réglage.

³⁹⁵ Ce qui illustre bien que l'organisation du travail s'inscrit dans un modèle stratégique.

relative aux activités de cette ligne sont très faibles. La direction a ainsi entrepris une réflexion concernant la ligne stratégique de l'usine concernant le choix de gamme de vélo à produire avec une priorisation sur la qualité.

En résumé, le droit de retrait se rapporte à une régulation *in situ*, souvent à caractère individuel. Son usage ouvre potentiellement vers la prévention, et ce par l'intermédiaire d'une enquête du CSE. Notons l'enjeu dans ce contexte d'une étude collective en santé au travail. Cette dernière peut être réalisée, à titre d'exemple, par l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention, et ce en vue d'une régulation collective *a posteriori*. L'enjeu porte toujours sur la régulation du travail et son inscription dans le dialogue social.

Conclusion du Titre 1

Le corpus juridique donne le droit d'espaces de délibération sur le travail, articulés avec des espaces de prise de décision. Ces espaces s'inscrivent dans l'organisation du dialogue social.

L'étude des droits d'expression et d'alerte illustre l'accord entre la manière dont le législateur appréhende l'Homme en situation de travail et le modèle de l'opérateur acteur de la régulation et du développement de ressources, préservant la santé et la performance collectives. À l'intérieur de ce corpus, la régulation porte sur le travail *in situ*, notamment en cas de danger grave et imminent. Elle concerne également le travail réflexif. Le législateur a veillé à articuler ces espaces – d'expression et même d'action sur l'organisation – avec des temps de prise de décisions à différentes strates collectives et hiérarchiques. Le corpus inscrit ces droits dans le cadre du dialogue social. En cela, cette régulation repose sur le fondement de la démocratie en entreprise.

En même temps, l'usage de ce corpus n'est pas effectif. Ainsi, cette mise en place peut nécessiter – et ce en fonction du degré de maturité de la culture de prévention de l'entreprise – un accompagnement capacitant grâce à l'expertise des praticiens des disciplines centrées sur le travail réel.

Examinons dans ce qui suit le rôle des représentants des salariés en matière de prévention, et ce, en rapport avec le principe de régulation.

Le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 affirme que : « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Différentes institutions représentatives ont vocation à exprimer ce droit fondamental. Nous allons dans ce qui suit aborder la thématique relative aux droits à la représentation des salariés au niveau de la profession et de l'entreprise. Notre intérêt portera spécifiquement sur les espaces de négociation, ainsi que sur les espaces d'expression des IRP³⁹⁶, principalement celui relatif à la consultation. Ces droits représentent deux espaces majeurs de l'expression collective. Alors que la négociation concerne la co-détermination d'un ensemble de dispositions pour une profession donnée³⁹⁷, la consultation quant à elle vise l'information et la concertation préalables des représentants des salariés, en cas d'évolution, dont celle relative à l'organisation du travail.

Il y a lieu de préciser que le droit du travail a vécu tout récemment une refondation. Celle-ci remanie profondément l'architecture de la représentation collective des salariés et donc de leur expression. Aussi, rappelons succinctement les deux dernières grandes réformes de cette matière.

Des lois Auroux aux Ordonnances Macron, de la démocratie sociale à la flexisécurité

En matière de représentation et d'expression des salariés – que cela soit au niveau de l'entreprise, ou de celui de la profession –, la réforme du droit du travail – portée par les ordonnances « Macron », de 2017³⁹⁸ – a opéré un mouvement majeur réécrivant le Code du travail^{399,400}.

³⁹⁶ Institution représentative du personnel

³⁹⁷ Du moins jusqu'à récemment, puisque le droit de la négociation tend de plus en plus vers un droit au niveau de l'entreprise.

³⁹⁸ Cinq ordonnances ont été publiées le 22 septembre 2017 : Ord. n° 2017-1385, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1388, 22 sept. 2017 ; Ord. n° 2017-1389, 22 sept. 2017. Une ordonnance dite « balai » a été publiée le 20 décembre 2017, celle-ci étant chargée de procéder à certaines rectifications. Plusieurs décrets ont également été publiés.

³⁹⁹ La réforme porte sur plusieurs thématiques clés : la question des institutions représentatives du personnel, la négociation collective, le licenciement, le télétravail, etc. Cette refonte du droit du travail opère des changements majeurs des règles de droit (telles que la primauté de l'accord d'entreprise, le plafonnement des indemnités prud'homales, la fusion des différentes IRP, la rupture conventionnelle collective, etc.) Notons également que

Cette réforme est d'ampleur comparable aux lois Auroux de 1982. Alors que la rénovation de 1982 véhiculait le modèle de la démocratie sociale⁴⁰¹ et l'enjeu d'un droit portant sur le travail réel, les ordonnances Macron, quant à elles, semblent sous-tendues par le modèle économique de flexisécurité^{402,403,404} amené conjointement par les questions de sécurité de l'emploi, ainsi que de viabilité et rentabilité économique.

différents points normatifs, jusqu'alors définis par le Code du travail devront ou pourront être dorénavant fixés dans le cadre du dialogue social.

⁴⁰⁰ La loi de ratification a été publiée le 31 mars 2018, une ne fois validée par le Conseil constitutionnel le 21 mars de la même année. Celle-ci apporte un certain nombre de modifications aux 5 ordonnances d'origine et à l'ordonnance « balai ».

⁴⁰¹ La démocratie sociale en droit du travail fait principalement référence à l'instauration du droit d'expressions individuel et collectif, à l'intérieur du tissu de production normative, notamment en vue de la co-détermination par les employeurs et la collectivité des salariés des variables du travail, et ce en prenant en compte le contexte de déséquilibre de pouvoir. V. par exemple Chatriot, A. (2003). La démocratie sociale à la française : L'expérience du Conseil national économique 1924-1940. La découverte. Verkindt, P.-Y. (2012). Syndicalisme et démocratie sociale. JCP (S) 290, mai 2012. N° 1233. Lyon-Cean, A., Jammeaud, A. (1986). Droit du travail, démocratie et crise. Actes sud.

⁴⁰² Le mot-valise Flexisécurité (Wilthagenet, Tros, 2004), renvoie au terme anglais « flexicurity », réunion des deux vocables « flexibility » et « security ». Selon Wilthagenet et Tros (2004), et Wilthagen et Rogowski (2002), cette stratégie politique consiste, de manière synchrone et délibérative, à développer d'un côté, la flexibilité du marché du travail, de l'organisation du travail et des relations de travail, et d'un autre côté la sécurité sociale ainsi que la sécurité de l'emploi, et ce notamment pour les groupes les plus faibles se situant à l'intérieur comme à l'extérieur du marché du travail. (*A policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, the work organisation and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social security – notably for weaker groups in and outside the labour market on the other hand.*) Selon les auteurs, cette politique vise à répondre à l'évolution de la société (flexibilisation inéluctable des formes d'emploi et besoin de protection des salariés). Cette stratégie politique s'installe au fur et à mesure dans les différents pays européens. La politique de flexisécurité danoise est souvent citée en référence. La notion de flexisécurité est mentionnée pour la première fois dans ce pays, dans une publication de 1999 du ministère du Travail. Elle y est caractérisée par le « triangle d'or » défini par trois paramètres : une grande flexibilité du marché du travail, avec des règles de licenciement souples ; un système d'indemnisation généreux des salariés en situation de chômage ; une politique active de l'emploi, visant à éviter le chômage de longue durée et à contrôler la disponibilité et la motivation des chômeurs. L'objectif sous-tendu par ce concept est de réguler le marché de l'emploi. Wilthagen T., Tros F., 2004, *The concept of «flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets*, Revue Transfert, 2/04, pp.166 -186.

<http://www.nvf.cz/assets/docs/80401adfb0953f74d581d0c0a71ff37/359-0/youth-flexicurity.pdf>

Wilthagen, T. & R. Rogowski (2002), Legal Regulation of Transitional Labour Markets, in: Schmid & B. Gazier, eds., *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham : Edward Elgar, 233-273

⁴⁰³ Des auteurs soulignent qu'aucune étude n'a réellement prouvé le lien entre la mise en place de cette stratégie politique (notamment par l'intermédiaire du droit du travail) et la diminution du chômage. V. sur le sujet la littérature en sociologie : Godel, B., Méda, D., Schmidt, N., Dalmasso, R. (2008.) Le CNE : une tentative de flexicurity à la française, *Connaissance de l'emploi* ; Lefebvre, A., Méda, D. (2006), *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Seuil ; Lefebvre, A., Méda, D. (2008). Performances nordiques et flexicurity : quelles relations, *Travail et emploi*, 2008, n° 113.

⁴⁰⁴ Plus précisément, comme le souligne Pascal Lokiec, les ordonnances concernent le volet flexibilité de la réforme, le volet sécurité étant véhiculé par les textes sur l'assurance chômage, la formation professionnelle et les retraites. L'auteur souligne l'enjeu de « juger de l'équilibre de l'ensemble » entre flexibilité et sécurité. Nous n'analyserons pas le volet sécurité de la réforme dans notre texte, notons néanmoins qu'une partie de la doctrine, notamment Lokiec, critique la rénovation portant sur ce second volet, celle-ci n'étant pas à la hauteur des attentes. Lokiec, P. (2017). Vers un nouveau droit du travail ? *Recueil Dalloz*

Ce faisant, ce chapitre traitera du droit de la représentation des salariés au niveau de la profession (**Titre 2**), et le suivant concernera l'action des élus dans l'entreprise (**Titre 3**).

Titre 2. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la négociation

Titre 3. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la consultation et le droit à l'expertise

Titre 2. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la négociation

La convention collective est le fruit d'une négociation entre représentants des salariés et des employeurs. Jean-Emmanuel Ray précise son rôle au regard de la fonction du contrat de travail.⁴⁰⁵ L'auteur remarque que l'« inégalité individuelle inhérente au contrat de travail doit être contrebalancée par la légalité collective (employeur collectivité du personnel) grâce à la négociation d'une convention collective qui s'additionne au contrat de travail. »

De nos jours, les places de la négociation collective et du dispositif conventionnel sont bien établies. Pourtant, leur reconnaissance et leur élaboration sont le fruit d'une longue histoire⁴⁰⁶ que nous proposons d'introduire.

C'est la loi du 25 mars 1919^{407,408} qui a apporté une première pierre à cet édifice. Cette réforme a introduit un chapitre dans le Code du travail intitulé « De la convention collective du travail »⁴⁰⁹. Suite à ce fondement, plusieurs réformes ont continué à préciser ces textes : les lois du 24 juin 1936^{410,411}, du 23 décembre 1946^{412,413}, du 11 février 1950⁴¹⁴, et du 13 juillet

⁴⁰⁵ Ray, J.-E. (2020). *Droit du travail droit vivant*. p 40. Wolters and Kluwer.

⁴⁰⁶ Antonmattei, P.-H. (2018). Étude 1 : L'évolution du droit de la négociation collective. In Antonmattei, P.-H. (Eds). *Le Lamy négociation collective*. Edition 2018; Auzero, G., Bougard, D, Dockès, E. (2019). *op. cit.* pp1576

⁴⁰⁷ Didry, Claude. (2001). La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*. 56^e année, N. 6, 2001. 56-6 pp.

⁴⁰⁸ Brethe de la Gressaye, J. (1921)., *De la nature juridique de la convention collective*, Thèse, Bordeaux, 1921

⁴⁰⁹ Elle a consacré la primauté des thèmes négociés avec les syndicats à l'échelle de la convention sur celles du contrat de travail La convention était tributaire de la liberté des conventions et de l'ancien article 1134 du Code civil.

⁴¹⁰ En résumé à la suite de la réforme de 1919, la loi du 24 juin 1936 a permis un développement de cette pratique. Son régime a évolué en « loi professionnelle » de portée contraignante. Un cadre a été posé (prise en compte de la représentativité des syndicats pour les conventions susceptibles d'extension ; définition de dispositions obligatoire ; Maintien de la liberté de négocier des clauses supplémentaires, si celles-ci sont plus favorables à celles du contrat de travail, Extension de la portée de la convention à l'ensemble d'une profession. Cette portée se limitait aux professions représentées par les syndicats représentatifs signataires.

⁴¹¹ Durand P., (1939). Le dualisme de la convention collective de travail, *RTD civ.* 1939, p. 353 ; Rouast, A. (1960). La nature et l'efficacité de la convention collective de travail, *Dr. soc.* 1960, p. 638 ; Javillier, J.-C. (1971). La partie obligatoire de la convention collective de travail, *Dr. soc.* 1971, p. 258 ; Langlois, Ph. (1975). Contrat individuel de travail et convention collective, un nouveau cas de représentation, *Dr. soc.* 1975, p. 283

⁴¹² Par la suite, la loi du 23 décembre 1946 a rigidifié la négociation en conditionnant ses validités par un agrément de l'État avec un regard sur le contenu et le champ d'application des dispositions. Le cadre nécessaire à la représentativité des organisations syndicales a été précisé.

⁴¹³ Brethe de la Gressaye, J., (1947). Le nouveau statut des conventions collectives de travail, *Dr. soc.* 1947, p. 103 ; Durand, P. (1947). *Pouvoir syndical et puissance publique, à propos de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives de travail*, *D.* 1947, chr., p. 41 ; Jaussaud, R. (1949). Les difficultés d'application de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives de travail, *Dr. soc.* 1949, p. 43

⁴¹⁴ Dès le 28 mai 1945, les critères de la représentativité, qui seront repris dans la loi, ont été énoncés par circulaire. La loi du 11 février 1950 redonne aux représentants des employeurs et des salariés plus de liberté de négociation –

1971^{415,416}. Notons que le 8 avril 1948, le ministère du Travail édite la liste des organisations syndicales qui vont, dès lors, et ce jusqu'en 2008, bénéficier d'une présomption de représentativité irréfragable, c'est-à-dire sans avoir à être prouvée, notamment pour négocier. Il s'agit de la CGT, la CGT-FO, la CFTC et de la CGC (rebaptisée depuis CFE-CGC) et depuis 1966 de la CFDT.

Au fil de ces différentes réformes, le périmètre de la négociation s'est développé, tant en ce qui concerne les thématiques investies, que le champ des bénéficiaires. Le nombre de dispositions concernées a progressivement augmenté, et ce en rapport avec les enjeux économiques et sociaux. De même, alors qu'à ses prémisses, la convention conclue s'appliquait uniquement aux adhérents des organisations qui en étaient signataires, par la suite, la portée de la négociation s'est élargie à l'ensemble des représentants des salariés et des employeurs de la branche impliquée.

La concrétisation de ce droit est le fruit d'une partie de la doctrine qui a œuvré dans ce sens⁴¹⁷. Précisons, également, que suite à ces réformes, va naître la pratique de « prélegislation » du droit du travail par les partenaires sociaux, ce qui est une ressource pour la régulation du droit à partir du réel.

Toutefois, c'est *in fine*, l'une des lois Auroux – celle du 13 novembre 1982 – qui a poussé la véritable effectivité de ce droit en instaurant une réelle démocratie sociale et participative. Elle a édicté l'obligation de négocier, tant au niveau de la branche qu'à celui de l'entreprise, et ce sous la responsabilité de l'employeur. Le législateur a souhaité la négociation de normes conventionnelles couvrant la majorité des salariés.

De plus, c'est suite à cette loi que s'est dessinée clairement la dualité des niveaux de négociation entre branche et entreprise⁴¹⁸. Dans ce cadre, à dessein de protéger les droits des

en rapport au droit de regard de l'Etat installé par la loi de 1946 – notamment sur la thématique des montants de salaires.

⁴¹⁵ La loi du 13 juillet 1971, quant à elle marque un nouvel essor en reconnaissant le droit à la négociation collective dans la branche et dans l'entreprise. Cette réforme a souligné le « droit des travailleurs à la négociation collective », et elle a reconnu le champ de la négociation au niveau de l'entreprise et de l'établissement. La jurisprudence a rendu le droit des salariés à la négociation collective comme un principe général du droit du travail.

⁴¹⁶ Morin, M.-L. (1994). *le droit des salariés à la négociation collective, principe général de droit*, Th. Toulouse. Paris, LGDJ, 1994 ; Despax, M. (1971). La réforme du droit des conventions collectives de travail par la loi n° 71-561 du 13 juillet 1971, *Dr. soc.* 1971, p. 530 ; Groutel, H., (1972). *La réforme du droit des conventions collectives*, JCP éd. G 1972, I, 2462 ; Despax, M., (1971). *op. cit.* p. 530 ; Groutel, H., (1972). *op. cit.* ; G Lyon-Cean, *D.* 1979.Chron. 159 ; Despax, *Dr. Soc.* 1971. 530 ; H. Groutel, *JCP* 1972. I. 2462.

⁴¹⁷ Morin M.-L. (1994). *op. cit.*

⁴¹⁸ Sur l'évolution de la convention de branche, concurrencée par l'essor de la convention d'entreprise v. Jobert, A. (2013). *Travail et emploi*, n° 95, juill. 2003, p. 5.

salariés, la réforme a d'une part, attribué le privilège de la signature des conventions aux syndicats représentatifs. Elle a d'autre part, subordonné les dispositions présentes, à l'intérieur de la convention d'entreprise, à celles de la convention de branche. Depuis, les discussions et débats de la doctrine ont porté sur la place et l'articulation de ces deux niveaux dans le tissu conventionnel. On a assisté récemment à l'aboutissement d'un mouvement tendant vers un droit négocié, avec une dynamique favorisant la négociation au niveau de l'entreprise. Ce mouvement a été initié en 2004, les lois Macron l'a confirmé.

Après ce rappel de la genèse du droit de la négociation, l'objet de ce qui suit porte sur la précision de ce corpus, en lien avec l'idée de la régulation des conditions de réalisation du travail. À cette fin, abordons dans ce qui suit deux thématiques. La première s'intéresse aux acteurs centraux de la négociation que sont les syndicats. La seconde quant à elle concerne la refondation du droit de la négociation des conditions de travail.

Chapitre 1. Les syndicats, acteurs de la négociation collective

Chapitre 2. La refondation du droit de la négociation

Chapitre 1. Les syndicats, acteurs de la négociation collective

Le droit de négocier et de signer les conventions et accords collectifs de travail représente l'une des principales prérogatives des syndicats représentatifs des salariés et des employeurs. Ces derniers sont les représentants directs des salariés et des employeurs engagés dans la relation de travail. Ainsi, une convention ou un accord collectif⁴¹⁹ voit le jour après avoir été négocié, conclu et signé par au moins un représentant de chacune de ces deux catégories d'acteurs⁴²⁰. La mission générale des syndicats est de défendre les intérêts des personnes et des structures représentées. Ces organisations peuvent être professionnelles ou interprofessionnelles. Dans la généralité des cas, elles sont structurées par branche d'activité ou par région et réunies en fédération à l'échelle départementale, régionale et nationale. La représentativité d'un syndicat de salariés peut être définie comme « l'aptitude reconnue à un syndicat d'être le porte-parole des salariés dont il prétend défendre et promouvoir les intérêts »⁴²¹.

Gilles Auzero & al.⁴²² relèvent la lenteur de l'évolution de la dynamique collective dans l'histoire de sa genèse que nous avons développée *supra*. Cette lenteur provient en grande partie de la frilosité du législateur vis-à-vis de l'autonomie collective en matière de productions normatives. Cette méfiance viendrait du fait de différentes variables peu maîtrisables. Parmi celles-ci, peut être citée l'emprise de la conjoncture économique et sociale. La légitimité des représentants notamment en raison du contexte de jeux de pouvoir fait également partie des raisons de la frilosité du législateur. Cela peut avoir trait au degré d'union et de force des syndicats et à l'existence d'une culture patronale du compromis. Ce qui fait défaut dans le système actuel des relations de travail et engendre le risque d'indécision au centre des négociations.

⁴¹⁹ Nous emploierons indistinctement les termes convention et accord collectif. Ce qui sera décrit pour l'une de ces sources négociées sera exact pour la seconde. Alors que la convention porte sur l'ensemble du statut des salariés, l'accord, quant à lui se limite à un ou deux items de cet ensemble.

⁴²⁰ Nous verrons par la suite, qu'en conséquence de la réforme de 2008, puis des ordonnances Macron, ce droit reste attribué en premier chef aux syndicats représentatifs, mais dans le cadre de la négociation à l'échelle de l'entreprise, à défaut de présence de représentant syndical, d'autres acteurs pourront participer à la négociation via le recours à la technique du mandatement.

⁴²¹ Auzero, G., Bougard, D, Dockès, E. (2019). *op. cit.* p1271.

⁴²² Auzero, G., Bougard, D, Dockès, E. (2019). *op. cit.* pp1570.

En cet endroit notre intérêt porte sur les syndicats des salariés. Pour dresser une photographie de ces organes, nous allons dans un premier temps présenter le syndicalisme français, qui est actuellement comme le souligne le sociologue Michel Lallement, au milieu du gué. Puis nous analyserons l'évolution de la place de cet acteur pour la négociation.

Section 1. Le syndicalisme français, au milieu du gué

Section 2. La réforme de la représentativité du syndicalisme

Section 1. Le syndicalisme français, au milieu du gué

La création d'une action collective et organisée des salariés a précédé la reconnaissance par l'État du droit syndical. L'Histoire souligne le rôle prééminent joué par ces organes – ou plus précisément celui de la capacité de rassemblement des collectifs de salariés – dans l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes⁴²³. Constituer des collectivités unies face aux différents événements relève d'un des apports de ces organisations non gouvernementales (ONG), reconnues par l'organisation internationale du travail (OIT) en 1919. Certaines œuvres littéraires ou cinématographiques se sont saisies de ce pan du passé, avec à l'époque un objectif de dénonciation⁴²⁴. Des auteurs, dont les écrits sont reconnus par le corps scientifique sont issus du syndicalisme, ou ont intégré le milieu syndical afin de se saisir de la question du travail réel. On peut mentionner le syndicaliste italien Bruno Trentin⁴²⁵, et la philosophe Simone Weil⁴²⁶, cités, par exemple, par le psychologue du travail Yves Clot et par le juriste Alain Supiot⁴²⁷. Notons également l'apport des travaux de Simone Weil dans la réflexion d'Alain Wisner, l'un des pionniers de l'ergonomie de l'activité⁴²⁸.

⁴²³ V. par exemple, Delalande, N., (2019). *La lutte et l'entraide. L'âge des solidarités ouvrières*. Collection L'univers historique. Éditions du Seuil. 2019.

⁴²⁴ Au sujet du travail, et de l'action collective dans les fictions littéraires, voir le dossier sur ce thème édité dans la revue *Travailler* en 2002. Fernandez-Zoïla, A. (2002). Le travail dans les fictions littéraires. *Travailler*, 7(1), 9-12. doi:10.3917/trav.007.0009.

⁴²⁵ Trentin, B. (1997). *op. cit.*

⁴²⁶ Rousselier, N. (1989). Weil Simone, *Ecrits historiques et politiques. L'engagement syndical (1927-1934), Œuvres complètes*, tome II, volume 1. Hourdin, G. (1989), Simone Weil. In : *Vingtième Siècle, revue d'histoire*, n°24, octobre-décembre. pp. 131-132. [compte-rendu] ; Weil, S. (2002). *La condition ouvrière*. Gallimard (1ère édition 1951).

⁴²⁷ Supiot, A. (dir.). (2019). *Mondialisation ou globalisation ? Les leçons de Simone Weil*. Paris : Collège de France, 2019. <http://books.openedition.org/cdf/6058>; Clot, Y. (2019). Le travail : un objet politique sans sujet ? In : *Mondialisation ou globalisation ? Les leçons de Simone Weil* [en ligne]. Paris : Collège de France, 2019 (généré le 26 janvier 2020) ; Supiot, A. (2012[1997]) Introduction In Trentin, B. *La Cité du travail. Le fordisme et la gauche*. Fayard, collection « poids et mesure du monde ».

⁴²⁸ Alain Wisner, A. (1995). Leçon inaugurale de professeur du CNAM, 1966 et Avant propos de *réflexions sur l'ergonomie*, p.1.

Présentons dans ce qui suit les différentes traditions syndicales européennes, attardons-nous sur le syndicalisme français, puis sur la dynamique syndicale aux niveaux européen et international.

I. Les trois traditions du syndicalisme en Europe

On dénombre principalement trois modèles et voies d'exercice des missions syndicales en Europe : le Britannique (Les Trade Union Congress (TUC))⁴²⁹, l'allemand⁴³⁰, et le français⁴³¹. Chaque modèle est le fruit d'une histoire et d'une culture inhérentes au pays.

Le modèle anglo-saxon renvoie à la défense des salariés. Il est à faible tradition étatique. Le modèle rhénan⁴³², quant à lui, est construit sur le principe de la co gestion du système social (le *Mibestimmung*). Le partenariat entre les syndicats des salariés et des employeurs est imposé. L'état n'intervient pas dans les négociations. Il s'agit d'une certaine stratégie de compromis qui favorise une certaine coopération⁴³³.

En France, la loi a soutenu l'action du syndicalisme « ouvrier » de défense des salariés⁴³⁴. De nos jours, la création de syndicats de salariés est codifiée par les articles L.2131-1 à L.2131-6 du Code du travail. L'action a pour mission l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts (C. trav., art. L. 2131-3). Selon l'article L. 2131-2 du Code du travail, deux conditions sont requises pour

⁴²⁹ Pour une lecture détaillée, v., par exemple Webb, S. Webb, B. (1894). *The History of Trade Unionism* (1^{ère} édition: 1894), Londres: Longmans Green, 1950, 784 p. Cole, G.D.H; Postgate, R. (1946). *The Common People 1746-1946*, Londres: Methuen, 1946, 742 p; Morton, A. L. Tate, G. (1956). *The British Labour Movement 1770-1920*, Londres: Lawrence and Wishart, 1956, 313 p; Pelling, H. (1963). *A History of British Trade Unionism* (1^{ère} édition: 1963), Harmondsworth: Penguin, 1969, 286 p.

⁴³⁰ Zielinski, B. (2015). Sur les origines historiques et théoriques de la codétermination dans les entreprises allemandes. *Le Mouvement Social*. n° 250. Pp 97-114.

⁴³¹ Dolleaux, E. (1939). *Histoire du mouvement ouvrier* (1^{ère} édition : 1939), Paris : Armand Colin, 1967, 1185 p., 3 volumes ;Lefranc, G. (1993). *Le syndicalisme dans le monde*, Paris : PUF, 1975, 128 p. René Mouriaux, *Le syndicalisme dans le monde*, Paris : PUF, 1993, 128 p.

⁴³² La cogestion ou codétermination allemande débute suite à la révolution de mars 1848. À cette période des comités d'établissement sont créés dans certaines structures (un imprimeur et quatre patrons du textile). En 1922, l'État loge des salariés dans les conseils de surveillance des chemins de fer. C'est en 1947, que les premières cogestions paritaires sont mises en place par des industriels. En 1951, un texte sur la cogestion est co produit suite à un échange entre le chancelier Adenauer et le président de la DGB (confédération allemande des syndicats), la confédération allemande des syndicats. C'est en 1976, qu'est adopté la loi sur la cogestion paritaire dans les conseils d'administration.

⁴³³ Rehfeldt, U. (1992). « La cogestion : origines historiques et dynamiques actuelles du modèle », *Analyses et documents économiques*, n° 50, avril 1992.

⁴³⁴ Nous pouvons rappeler brièvement les prémisses du syndicalisme en France (V. partie liminaire, I). Celui-ci s'inscrit dans la lignée des groupements corporatifs. Ces groupements sont interdits en 1791 par la loi Le Chapelier promulguée le 14 juin 1791, ils subissent une répression lors de la première révolution industrielle. En 1864, la loi Ollivier abolit le délit de coalition et reconnaît de fait le droit de grève. C'est la loi Waldeck-Rousseau qui légalise ces institutions le 21 mars 1884.

participer à la fondation d'un syndicat ou pouvoir y adhérer : l'exercice d'une profession et la similitude des professions exercées. Ce faisant, le droit impose à ces représentants, la maîtrise des enjeux et des réalités des métiers concernés.

Attardons-nous sur les contours du syndicalisme français.

II. Le syndicalisme français

Intéressons-nous aux contours de la cogestion du système syndical français puis soulignons les enjeux de sa réforme.

A. Un rôle de co gestion à la française

Dans notre pays, le rôle de gestion du syndicat reste pauvre dans l'entreprise. Il s'exerce principalement grâce à un paritarisme au sein d'organismes à la périphérie de l'entreprise et des relations de travail. Ce paritarisme est par exemple présent au Conseil économique et social et environnemental, à la Commission nationale de la négociation collective rattachée à la sécurité sociale, dans l'organisation de la juridiction prud'homale, ainsi que dans le système français d'assurance chômage.

Il existe également au sein de deux organismes dont les missions portent spécifiquement sur les conditions de travail. Il s'agit du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)⁴³⁵, ainsi que de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Les deux sont placés respectivement auprès et sous la tutelle du ministre chargé du travail.⁴³⁶

Le COCT⁴³⁷ assure diverses missions en matière de santé et de sécurité et d'amélioration des conditions de travail⁴³⁸. Cet organisme exerce essentiellement des fonctions d'orientation et consultative. Quant à l'ANACT⁴³⁹, ses champs d'intervention couvrent notamment la promotion

⁴³⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/instances-rattachees/article/coct-conseil-d-orientation-des-conditions-de-travail>

⁴³⁶ Code du travail, article L. 4641-1 et [R 4642-1](#).

⁴³⁷ Cet organe créé en 2009 a succédé au Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (CSPRP), créé la loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, JORF du 7 décembre 1976, page 7028.

⁴³⁸ Parmi elles, l'élaboration des orientations stratégiques des politiques publiques nationales ; la définition de la position française sur les questions stratégiques au niveau européen et international ; Il est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant cette matière ; Il participe à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines. Cet organe se décline au niveau régional en différents conseils d'orientation régionaux des conditions de travail CORECT.

⁴³⁹ Cet organisme a été créé en 1973. Il se décline sur le territoire en agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

de la santé et de la qualité de vie au travail, en particulier lors de la conception des organisations, des équipements et des installations de travail⁴⁴⁰.

En somme le modèle allemand ne s'est pas déployé en France. Le paritarisme français reste une forme de co gestion en dehors – et non au cœur – des instances décisionnelles de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la négociation sur les conditions de travail.

De plus, de manière plus générale, la littérature souligne un mouvement syndical au milieu du gué.

B. Le syndicalisme français, au milieu du gué

Tout au long de son histoire, le rôle du système syndical a été capital dans la production et la transformation des règles de fonctionnement des marchés du travail⁴⁴¹. L'espace de négociation collective apparaît être une réelle pierre angulaire pour adapter le travail à l'Homme avec une vision développementale. En même temps, une grande partie du fondement de l'action syndicale relève de la contestation (grève, etc.)

Par ailleurs, les organisations syndicales ont subi la crise des années 2000. Le contexte de chômage, les nouvelles formes d'emploi et d'éclatement de l'entreprise classique, mais également l'effritement des identités collectives ont affaibli leurs actions. De nouveaux défis se sont imposés complexifiant leur rôle de régulation de l'emploi et des conditions de travail. Ceux-ci portent sur l'internationalisation des activités productives, la recomposition des formes de gouvernance politiques ou encore la nouvelle place conquise par les marchés financiers^{442,443} (partie liminaire, titre 3). Désormais le terme crise peine à qualifier l'évolution de ces organisations, tant en France,

⁴⁴⁰ Pour mener à bien ses missions, l'agence conduit des interventions à caractère expérimental dans les entreprises ; développe et produit à partir de ces expérimentations des outils et des méthodes susceptibles d'être utilisés par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ; assure l'information, la diffusion et la formation nécessaires à l'utilisation de ces outils et méthodes.

⁴⁴¹ Par exemple, Lallement, M. (2018). *Sociologie des relations professionnelles*. 3^{ème} édition. Editions la découverte. pp100.

⁴⁴² Baccaro, L., Howell, C. (2017). *Trajectories of neoliberal transformation: European industrial relations since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University ; Goetschy, J., Lallement, M. (1998). Reconfigurations des relations professionnelles. *Sociologie du travail*. Num 2, pp 123-286. Elsevier, Paris

⁴⁴³ Ces enjeux concernent tant le syndicalisme français, que le syndicalisme européen ou celui au niveau international, que nous aborderons à grands traits en fin de chapitre.

qu'en Europe⁴⁴⁴. On constate une baisse drastique du taux de syndicalisation⁴⁴⁵. Il est le plus faible des pays de l'Union, et atteint 8 % (5 % dans le privé) contre une moyenne de 25 % en Europe⁴⁴⁶. Jean-Emmanuel Ray⁴⁴⁷, reprends un discours de la CGT lors du congrès de Marseille d'avril 2016. Le juriste souligne que le constat est « ni limité à la CGT, ni limité à la France » : l'organisation reconnaît qu'il lui est difficile de prétendre représenter les salariés : elle est au contact « de 4,2 millions de salariés, soit un peu plus du quart d'entre eux » ; de plus, elle est « davantage présent[e] là où les effectifs décroissent », et davantage « faible [...] là où l'activité se développe ».

En même temps, Michel Lallement souligne que le faible taux de syndicalisation susmentionné n'empêche aucunement les salariés de reconnaître la nécessité de l'action syndicale⁴⁴⁸. Loup Wolf⁴⁴⁹ désigne le paradoxe du système français « avec peu d'adhérents, mais largement présent sur le terrain des entreprises ». L'histoire de la convention collective (v. Introduction) met en lumière que contrairement aux prémisses de l'action collective, l'adhésion à une organisation syndicale n'est pas nécessaire pour bénéficier des négociations par elles signées, ce qui peut également expliquer ce faible taux d'adhésion. Néanmoins, force est de reconnaître que les syndicats ont tardé à s'intéresser aux nouvelles formes d'entreprises, aux mutations des formes de travail, et aux contrats précaires (partie liminaire, titre 3).

Au demeurant, on assiste à l'émergence de nouveaux acteurs du syndicalisme. La réforme de la représentativité des organisations syndicales qui a supprimé la représentativité irrefragable et élargi la représentativité prouvée (v. plus en amont) a favorisé la mise en lumière de syndicats « maison »⁴⁵⁰. Ces acteurs ont la particularité d'adopter de nouvelles stratégies pour remplir leur mission.

⁴⁴⁴ Visser, J. (1989). « Syndicats européens : la grande mutation », *Problèmes économiques*, n° 2-132, 5 juillet 1989 ; Gumbrell-McCormick, R., Hyman, R., Greer, I., Ciupijus, Z., Lillie, N. (2013). *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press, 2013.

⁴⁴⁵ V. Andolfatto, D. (2007). *Les Syndicats en France*, Paris. La Documentation française.

⁴⁴⁶ « Industrial relations in Europe 2006 » European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages de l'Insee (EPCV). Ces enquêtes permettent de repérer les « membres d'un groupement syndical ou professionnel »

⁴⁴⁷ Ray, J.-E. (2019). *op. cit.* Pp 532.

⁴⁴⁸ Tixier, P. E. (1992)., *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF, 1992.

⁴⁴⁹ Wolf, L. (2008) : « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *DARES Premières Synthèses*, n° 16.1, avril.

⁴⁵⁰ On cite bien les syndicats « maison », qui suite à la réforme de 2008 et à l'élargissement de la représentativité prouvée, notamment via le suffrage obtenu, arrivent à peser sur la table de la négociation, soutenant l'expression des réels besoins de la collectivité des salariés en entreprise, négligés par les grandes organisations historiques. À différencier des syndicats « maison » dit « les jaunes », baptisés également « libres », « indépendants », du

Le cas de l'organisation syndicale Sud⁴⁵¹ peut être cité en exemple. Ce syndicat adopte de nouvelles stratégies en ayant recours aux actions en justice⁴⁵². Le sociologue Jean-Michel Denis analyse un dessein de « peser sur les normes, et par conséquent sur la codification des relations sociales et sur les modalités du vivre-ensemble »⁴⁵³. Guy Groux⁴⁵⁴ parle de « judiciarisation institutionnelle » des pratiques syndicales. « L'essentiel de l'organisation n'est donc plus tourné vers la mobilisation de masse face aux pratiques capitalistes (sous entendu le recours au droit de grève). Elle privilégie l'action dans les instances. L'expertise, l'innovation institutionnelle, la création de nouvelles règles, la révision des procédures constituent désormais une très large part de l'action collective ».

On peut également souligner le rôle de ces représentants de la profession dans la rénovation du droit du travail concernant les nouvelles formes d'emplois médiées par des plateformes qui échappent au droit du travail (v. partie liminaire, III). À titre d'exemple, un groupement de travailleurs de ce type d'activité (les chauffeurs privés et les VTC) se sont unis dans le syndicat SCP-VTC qui affiche la volonté de représenter au mieux cette catégorie d'emploi, et de défendre l'intérêt collectif et individuel de ce secteur d'activité⁴⁵⁵.

« patron », qui ont particulièrement œuvré entre les années 1960 et 1980. Ces syndicats ont été créés dans le but de limiter l'expansion des grandes OS (celles bénéficiant par le passé d'une représentativité irréfragable), notamment la CGT. On peut citer les syndicats « maison » créés dans des usines ou grandes entreprises avec l'appui de la direction et affiliés à la Confédération des syndicats libres (CSL), créée en 1950 (à l'origine prénommée la Confédération française du travail (CFT) qui a cessé ses activités en 2002. À l'heure actuelle, on peut citer le SIA (syndicat indépendant de l'automobile) (affilié par le passé à la CSL puis à la CFT) qui était à sa création le syndicat « maison » de Citroën et qui depuis la réforme de la représentativité n'a obtenu au suffrage que de 9,86%, ce qui le prive des négociations.

V. par exemple, Loubet, J. & Hatzfeld, N. (2002). Poissy : de la CGT à la CFT : Histoire d'une usine atypique. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, n° 73(1), 67-81. URL : <https://www-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/revue-vingtieme-siecle-revue-d-histoire-2002-1-page-67.htm> ; Rouxel, P. (2016). Négocier l'ordre usinier ? Une usine Citroën dans les années 1968. *Négociations*, 26(2), 87-102. URL : <https://www-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/revue-negociations-2016-2-page-87.htm>

⁴⁵¹ Né en 1989 d'une dissidence au sein de la fédération de la poste et de la CFDT Sud PTT a fait des émules dans de nombreux autres secteurs d'activités. Cet organe a œuvré à une organisation horizontale au plus proche des actions du terrain, afin d'éviter la centralisation verticale des prises de décisions qui éloigneraient les logiques d'action du terrain.

⁴⁵² En effet, tout syndicat peut agir dans l'intérêt collectif de la profession, notamment en justice.

⁴⁵³ Denis, J.-M. (2003). « Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ? » *Sociologie du travail*, n° 3, vol. 45, juillet-septembre 2003.

⁴⁵⁴ Groux, G., 1996. *Le conflit en mouvement*. pp. 100–101 Hachette, Paris cité par Denis, J.-M. (2003). *op. cit.*

⁴⁵⁵ Selon le site internet du syndicat : syndiact-vtc.com

Ainsi de nouvelles stratégies d'actions apparaissent pour défendre effectivement les intérêts des travailleurs. Carola M Frege et John Kelly⁴⁵⁶ résument cinq stratégies pour le renouveau de l'action syndicale. Celles-ci portent sur l'organisation ou le recrutement syndical, le partenariat patronat-syndicat, l'action politique, la réforme des structures syndicales, ainsi que la création de coalition et la solidarité internationale.

La dernière stratégie porte sur le développement d'alliances et de coopérations syndicales au plan international. Du fait du marché de l'emploi, de l'internationalisation des entreprises⁴⁵⁷, cette dynamique collective tant au niveau européen qu'international apparaît nécessaire pour défendre les intérêts des professions⁴⁵⁸. En effet, il existe un déséquilibre de pouvoirs entre les multinationales et les syndicats locaux. Des auteurs notent que « par le développement de réseaux intégrés de production, [certaines] firmes peuvent transférer la production d'une unité à l'autre, d'un pays à l'autre, voire d'une région à l'autre, renforçant ainsi leur pouvoir de négociation face aux syndicats locaux. Elles utilisent différentes pratiques, comme les comparaisons coercitives et les menaces de relocalisation, pour obtenir des concessions salariales ou conventionnelles. »

Nous proposons de développer succinctement l'enjeu de la dynamique collective au niveau supra national.

III. Le syndicat européen et international : nouvelles stratégies syndicales embryonnaires dont le développement est un réel enjeu

Le syndicat européen et international cristallise des organisations auxquelles peuvent s'affilier les syndicats des différents pays. On note principalement les FPI (Fédérations professionnelles internationales) au niveau international et le CES (confédération européenne des syndicats) au niveau européen. Il apparaît que les thématiques de ce syndicalisme tant international qu'europpéen portent sur les conditions sociales. Comme nous le verrons au niveau de la branche, l'enjeu est également d'éviter le *dumping* social⁴⁵⁹.

⁴⁵⁶ Frege, C., Kelly, J. (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Londres : Oxford.

⁴⁵⁷ Nous rappelons que le marché économique et du travail relèvent, à notre sens et selon une partie de la doctrine, initialement d'une construction, d'un artefact (v. partie liminaire, III, B). Cette construction est le fruit de choix stratégiques, économiques et politiques.

⁴⁵⁸ Lévesque, C. (2004). Présentation dans le cadre du Colloque international sur le renouveau syndical, Organisé par le CRIMT, HEC Montréal 19 novembre 2004. *Les alliances syndicales internationales : une piste pour le renouveau syndical ?*

⁴⁵⁹ Dans ce contexte, le recours au moins-disant social a engendré un usage des conditions de travail comme variables d'ajustement de la compétitivité.

Force est de constater que cette action reste embryonnaire. D'aucuns parlent d'organisations sans réelles actions et non investies⁴⁶⁰, avec au mieux des passages d'informations entre syndicats de différents pays. Sans être exhaustif, ce qui pose difficulté à l'efficacité de la coopération internationale est le polymorphisme des cultures syndicales à l'intérieur des différents pays (nous avons précédemment cité les trois grandes familles syndicales européennes, et succinctement leur politique d'actions). On peut également relever la difficulté pour les organisations à se positionner sur des intérêts communs en se repliant sur les intérêts locaux liés par exemple au risque de délocalisation ce qui engendre des clivages entre syndicats de pays différents⁴⁶¹.

En même temps, on peut noter des indices d'un printemps du syndicalisme européen et international. Au regard de la globalisation et du contexte économique et des conditions de travail, la dynamique internationale n'est plus une option, mais une nécessité, d'autant plus que les stratégies de coopération entreprise/syndicats citées *supra* s'avèrent infructueuses pour la préservation de l'emploi⁴⁶².

De plus, certaines recherches⁴⁶³ montrent que les alliances internationales peuvent représenter une source de renforcement du pouvoir des syndicats, à condition que ceux-ci puissent aller au-delà de l'échange d'information. « La multiplication des échanges dans différents réseaux se traduit par un renforcement à la fois de la capacité de négociation et de la vitalité institutionnelle des syndicats ». Ainsi, la création d'un réseau puissant conditionne l'efficacité de la défense des intérêts des salariés à l'échelle internationale. Des exemples de mises en place fructueuses de telles dynamiques existent. Elles concernent principalement des coopérations entre syndicats attachés aux mêmes multinationales⁴⁶⁴.

⁴⁶⁰ L'auteur précédemment cité, parle de « jet setter » concernant les syndicalistes et de « tourisme syndical » concernant les activités du FPI

⁴⁶¹ Lapointe, P.-A., Lévesque, C., Murray, G. et Le Capitaine, C. (2004). La dynamique sociale des innovations en milieu de travail dans le secteur des industries métallurgiques au Québec, Montréal : *Cahiers du CRISES, Collections Études Théorique*- no 0412.

⁴⁶² Lapointe, P.-A., Lévesque, C., Murray, G. et Le Capitaine, C. (2004). *op. cit.*

⁴⁶³ Nathan, L., Martinez Lucio, M. (2004). «International Trade Union Revitalization : The Role of National Union Approaches», *Varieties of Unionism : Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (sous la direction de Carola Frege et John Kelly), Londres : Oxford, 159-180.

⁴⁶⁴ L'auteur propose différents exemples dont celui de l'IRNAA illustre assez bien le potentiel des alliances internationales lorsque les syndicats sont dans une situation d'interdépendance. Elle a permis à des syndicats locaux au Canada, au Mexique et aux États-Unis, d'une même firme multinationale et fabricant le même modèle, de procéder à des échanges sur leurs conditions de travail et le contenu de leur convention collective. Ces initiatives, en plus de renforcer le pouvoir de négociation des syndicats mexicains, les ont amenés à rejoindre les rangs de la FIOM (La Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM) (International Metalworkers Federation (IMF)) et ainsi poursuivre leurs activités de coopération internationale.

De plus, notons l'existence de nouveaux mécanismes notamment juridiques de régulation internationale. On peut citer, par exemple, du côté européen la mise en place des comités d'entreprise européens (titre 3). On peut également citer les accords-cadres négociés par les Fédérations professionnelles internationales (FPI). Il est néanmoins souligné que ces outils juridiques et leurs productions sont peu investis et appliqués par les entreprises.

En somme, concernant la dynamique internationale, celle-ci peut, si elle est bien utilisée, ouvrir « de nouveaux espaces de coopération » au regard du contexte actuel de globalisation. Il n'en demeure pas moins que l'enjeu premier est le développement du travailler ensemble qui émerge dès lors que la mise en perspective des intérêts et des stratégies communs se précise.

Pour nous résumer, concernant le syndicalisme français, Michel Lallement⁴⁶⁵ met en lumière un système à première vue, certes « dans la tourmente », mais qui en même temps reste « au milieu du gué », puisqu'il œuvre à se réorganiser. Le degré d'achèvement de cette transition reste difficile à apprécier. Ce réagencement et ses enjeux concernent, entre autres, l'enrichissement du socle des revendications et des stratégies d'actions.

À ce titre, comme précisé en introduction, l'un des droits d'actions majeurs octroyés aux syndicats est la négociation collective. En même temps, cet organe ne jouit plus d'un strict monopole dans ce domaine. Le Conseil constitutionnel a appuyé un élargissement dans la désignation des acteurs de la négociation, puisqu'il estime que les syndicats ne bénéficient pas d'une stricte exclusivité de la représentation des salariés en matière de négociation collective, et que « des salariés désignés par la voie de l'élection ou titulaires d'un mandat assurant leur représentativité peuvent également participer à la détermination collective des conditions de

Pour plus de détails sur l'«International Research Network of Autowork in the Americas» (IRNAA), consulter le site www.irnetwork.wayne.edu

⁴⁶⁵ Lallement, M. (2018). *op. cit.*

travail dès lors que leur intervention n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives »⁴⁶⁶.

Traisons dans ce qui suit de la réforme de la représentativité syndicale et de la place de cet organe au sein des processus de négociation.

Section 2. La réforme de la représentativité du syndicalisme français

Présentons la refondation des textes concernant la représentativité des organisations syndicales et l'élargissement du périmètre des acteurs de la négociation.

Avant de traiter cette thématique, introduisons, dans ce qui suit, la représentation des salariés à l'aune du paysage des entreprises françaises.

I. La représentation des salariés à l'aune du paysage des entreprises françaises

Abordons d'une part, la cartographie des entreprises françaises, et d'autre part, la représentation des salariés à l'aune de cette cartographie.

A. La cartographie des entreprises françaises

Selon l'Insee⁴⁶⁷, en 2015, la France comprenait 3,82 millions d'entreprises⁴⁶⁸. Une grande diversité de structures couvre cet ensemble : des microentreprises par le truchement du marché de proximité aux grandes entreprises internationales. L'enquête de l'Insee met en avant, plus ou moins, une répartition d'un quart des salariés en équivalent temps plein (ETP)⁴⁶⁹ employés dans chacune des grandes catégories d'entreprises (micro, PME, ETI et grandes entreprises)⁴⁷⁰. Plus

⁴⁶⁶ Cons. Const. 6 nov. 1996, n°96-383 DC, *Dr. ouvrier* 1996. 479, note G. Lyon-Caen ; *Dr. soc.* 1997. 31, note M.-L. Morin ; *Grands arrêts*, 4^e éd., 2008, n° 157.

⁴⁶⁷ Les entreprises en France, édition 2017 - Insee Références.

⁴⁶⁸ Dans les secteurs marchands non agricoles

⁴⁶⁹ 2,4 millions

⁴⁷⁰ La loi de modernisation de l'économie (LME) de 2008, et son décret d'application (n° 2008-1354 du 18 décembre 2008) ont défini et catégorisé les entreprises françaises avec une prise en compte de leurs tailles. Différents critères économiques sont pris en compte dans cette catégorisation, parmi ceux-ci, le nombre de salariés et le montant du chiffre d'affaires. Ainsi, l'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services et jouissant d'une certaine autonomie de décision. On classe les entreprises selon quatre catégories:

précisément, ce taux s'élève à 19 % pour les micro entreprises de moins de 11 salariés, à 28 % dans les PME hors microentreprises avec 11 à 250 salariés, à 25 % dans les entreprises de taille intermédiaire (ETI) employant de 250 à 5000 salariés, et à 29 % dans les grandes entreprises (GE)⁴⁷¹ comprenant plus de 5000 salariés.

Pour ce qui a trait au nombre de structures selon la typologie (qui est fonction du nombre de salariés), l'institut de statistique relève un dualisme entre les micro et les grandes entreprises, puisque 96 %⁴⁷² des structures relèvent des microentreprises, alors que ce taux est réduit à peu de chagrin à l'échelle des GE avec un total de 287 structures. La photographie du tissu productif français met également en lumière, environ 5 800 entreprises de taille intermédiaire (ETI) et 140 000 PME (hors microentreprises). Ainsi le dualisme souligné par l'Insee reste valable pour les structures de plus de 50 salariés et celles avec un nombre inférieur, dont font partie les structures de moins de 11 salariés.

En somme, la topologie des entreprises françaises se caractérise par un dualisme entre d'un côté, les très grandes structures, et d'un autre côté celles très petites. Autrement dit, l'ensemble des salariés français se répartissent entre chacun de ces deux groupes, de manière homogène. Ce qui confère à ces deux groupes d'entreprises un poids similaire au regard de l'enjeu de la négociation, et de la représentation des professions, en particulier à l'échelle de la branche. En même temps, ces deux groupes relèvent, au regard de la taille des entreprises y appartenant, de deux typologies diamétralement opposées, car chacune de ces deux familles semble nécessiter un mode d'organisation, et quelques fois un corpus de règles de droit adapté.

B. La représentativité des salariés à l'aune de la cartographie des entreprises françaises

Nous nous attardons dans ce qui suit sur la question de la présence des représentants des salariés à l'intérieur des entreprises. Il s'agit de la représentation élue et syndicale. Selon l'enquête REPONSE⁴⁷³, 63 % des établissements de 11 à 19 salariés sont dépourvus d'IRP, ce n'est le cas

- les PME (petites et moyennes entreprises) représentent des structures employant moins de 250 personnes. Avec moins de 10 salariés, les microentreprises font partie des PME.

- les ETI (entreprises de taille intermédiaire) comptent plus de 250 et moins de 5 000 salariés.

- les GE (grandes entreprises) sont les structures non classées dans les catégories sus mentionnées.

Le Groupe quant à lui désigne un ensemble de sociétés liées entre elles par des participations au capital et parmi lesquelles l'une exerce sur les autres un pouvoir de décision.

⁴⁷¹ 3,9 millions

⁴⁷² 3,67 millions

⁴⁷³ L'enquête REPONSE est réalisée tous les six ans par la Dares, depuis 1993. L'enquête administrée en 2017 fournit pour la 5e fois une photographie des relations sociales dans les entreprises en France. Cette enquête constitue un outil

que de 6 % de ceux employant 50 salariés ou plus. Par ailleurs, relevons que l'implantation de ces instances s'est stabilisée dans les établissements de 20 personnes ou plus, après avoir fortement progressé entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000, période de négociation sur la réduction du temps de travail⁴⁷⁴. L'enquête n'a pas porté sur les entreprises de moins de 11 salariés. Il est admis que ces structures comme celles avec un effectif allant de 11 à 19 personnes sont faiblement pourvues de représentants. Précisons que cette étude est intervenue avant la réforme fusionnant les IRP (instances représentatives du personnel).

Le nombre de DS dans les entreprises s'élève à 40.000. Uniquement 5 % des structures avec plus de 300 salariés déclarent n'avoir aucun délégué syndical. Ce pourcentage augmente corrélativement à la baisse du nombre de salariés. Ainsi il est de 15 % dans celles comprenant 200 à 299 personnes, de 29 % dans les structures de 100 à 200 salariés, et atteint 53 % au sein des entreprises avec un effectif de 50 à 99 salariés⁴⁷⁵. On peut dire que le DS est présent dans toute entreprise de plus de 50 salariés, Jean-Emmanuel Ray décrit cet acteur d'homme orchestre⁴⁷⁶, entre la négociation collective avec l'employeur et la prise en compte des revendications des salariés. Quant aux entreprises de moins de 50 personnes, le DS reste absent d'un grand nombre de structures. Elles sont d'ailleurs qualifiées de « déserts syndicaux » par André Viannet⁴⁷⁷ ancien secrétaire général de la CGT à son époque.

En somme, ces chiffres montrent l'existence d'un dualisme entre les petites et grandes entreprises à l'intérieur desquelles les salariés sont répartis. Ce dualisme concerne la présence de représentants de salariés notamment de DS, omniprésents dans les grandes structures et faiblement installés dans les petites. L'enjeu de la présence de représentants dans les petites entreprises est d'autant plus prégnant, du fait de la dynamique d'un droit négocié avec l'autonomisation de l'accord d'entreprise, qui nécessite la présence de représentant de salariés

d'évaluation du fonctionnement du système de relations professionnelles. Le questionnaire porte, entre autres thèmes, sur les politiques de gestion du personnel, les politiques salariales, la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociation(s), la conclusion d'accords collectifs, l'existence de conflits collectifs et la perception du climat social. Le champ de l'enquête, initialement circonscrit aux établissements employant 20 salariés ou plus, a été étendu aux 11-19 salariés à l'occasion de l'édition 2011.

⁴⁷⁴ Cette thématique charnière et sa négociation ayant provoqué un mouvement d'implantation des représentants syndicaux dans les entreprises

⁴⁷⁵ Ces chiffres sont issus du chapitre consacré aux DS de l'ouvrage Droit du travail, droit vivant de Jean-Emmanuel Ray. Edition 2019. L'auteur s'est inspiré des chiffres de la Dares.

⁴⁷⁶ Ray, J.-E. (2019). *op. cit.*

⁴⁷⁷ Ray, J.-E. (2019). *op. cit.*

pour des négociations légitimes (v. chapitre 2). Cela semble d'autant plus significatif pour les branches qui seraient composées majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Le législateur s'est penché sur cette question pour garantir les conditions requises à la négociation aux différents niveaux que sont l'entreprise, la branche, le niveau national et interprofessionnel.

II. Evolution de la représentation des salariés en matière de négociation collective

Dans la perspective de favoriser les conditions d'un droit négocié, le législateur a rénové les règles de la représentativité des salariés légitimes à la négociation. Alors que la loi de 2008 a supprimé la représentativité irréfragable en désystématisant la représentativité prouvée, la réforme Macron⁴⁷⁸ a rénové le droit de la négociation en vue de la promouvoir. En effet, le texte ouvre aux entreprises dépourvues de délégué syndical de nombreuses opportunités de négociation selon des modes dérogatoires.

A. L'élargissement de la représentativité prouvée par le critère particulier de l'audience en fonction du niveau de la négociation

Un accord ou une convention est un contrat négocié, conclu, puis co-signé entre les représentants des employeurs⁴⁷⁹ et les organisations syndicales représentatives des collectivités de travail. Le droit de la représentativité a été rénové par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail⁴⁸⁰. Cette réforme a été voulue afin de renforcer la légitimité des syndicats.

⁴⁷⁸ Les Ordonnances « Macron du 22 septembre 2017 (plus précisément celle N° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective et celle N° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique)

⁴⁷⁹ Pour ce qui concerne le patronat, le ou les signataires pourront concerner : une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ; un ou plusieurs groupements d'employeurs ; une ou plusieurs associations d'employeurs assimilées aux organisations syndicales, telles que le MEDEF (Mouvement des entreprises de France), organisation et syndicat patronal fondée en 1998, représentant des entreprises françaises.

Du côté salarial, la convention ou l'accord doit être conclu par : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ; une ou plusieurs organisations syndicales de salariés affiliées à une organisation représentative au plan national ; une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant prouvé leur représentativité dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention ou de l'accord conclu.

⁴⁸⁰ L. n° 2008-789 du 20 août 2008, *JO* du 21 août, p. 13064. B. Gauriau, La rénovation de la démocratie sociale, *JCP S* 2008. 1448.

Dans le système antérieur, certains syndicats bénéficiaient d'une représentativité irréfragable⁴⁸¹, tandis que les autres étaient tenus de prouver leur représentativité, et ce sur la base de critères énumérés par la loi et ordonnés par la jurisprudence. Avec la réforme, cette présomption irréfragable disparaît et par voie de conséquence le système de la représentativité prouvée est généralisé. Plus précisément, treize critères cumulatifs⁴⁸² caractérisent la représentativité des organisations syndicales. Le cinquième critère concerne l'audience réalisée lors de l'élection professionnelle⁴⁸³. C'est principalement ce dernier critère se référant aux suffrages obtenus qui permettra de désigner l'éligibilité des OS (en plus de déterminer les délégués syndicaux à l'intérieur des structures). Le seuil à atteindre vient redessiner le visage de la représentativité. Attardons nous y.

Ce suffrage est fonction du niveau de la négociation⁴⁸⁴. À l'échelle de l'entreprise, il doit atteindre au moins 10 %⁴⁸⁵. À l'échelle du groupe, le seuil doit s'élever à 8 %⁴⁸⁶. Ce dernier seuil est également valable au niveau des branches professionnelles, national ou interprofessionnel^{487,488}.

⁴⁸¹ De 1966 à 2008, c'est la représentativité présumée ou irréfragable qui s'appliquait. Selon celle-ci, tout syndicat professionnel affilié à une organisation représentative au niveau national était d'emblée considéré comme représentatif dans l'entreprise. Ce système présentait plusieurs inconvénients. Un syndicat représentatif au niveau national pouvait être considéré comme représentatif au niveau de l'entreprise tout en ne reflétant pas le collectif des salariés de l'entreprise, puisqu'il n'a pas été élu par eux, c'est-à-dire tout en étant en réalité sans légitimité, et cela d'autant plus en ce qui concerne la conclusion des accords d'entreprise. Il suffisait par le passé de s'affilier à l'une des organisations syndicales nationales bénéficiant de la représentativité irréfragable au niveau national, le second inconvénient porte sur cette représentativité présumée au niveau national, et du nécessaire questionnement de l'adéquation des propositions au niveau national avec celles au niveau de l'entreprise.

⁴⁸² Selon l'article L2121-1, 1) Le respect des valeurs républicaines, 2) l'indépendance (sous-entendu vis-à-vis de l'employeur. Le but étant de représenter les intérêts des salariés) 3) la transparence financière 4) Une ancienneté minimale de deux ans 5) L'audience établie selon les niveaux de négociation 6) L'influence caractérisée par l'activité et l'expérience 7) Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

⁴⁸³ Ainsi, lorsque l'effectif d'une entreprise atteint au moins 11 salariés (article L 2311-1), celle-ci a l'obligation d'organiser une élection professionnelle en vue de déterminer les membres du CSE. Les salariés affiliés à des organisations syndicales (mentionnées dans l'article L. 2314-5 du Code du travail) ont le monopole de présentation au premier scrutin de l'élection du CSE (C. trav., art. L. 2314-29 et L. 2314-5). C'est uniquement dans le cas où le quorum n'est pas atteint lors du premier scrutin qu'un second tour pourra être organisé, ouvert cette fois-ci à l'ensemble des salariés répondants aux conditions d'éligibilité mentionnées dans l'article L2314-19. V. par exemple : Liaisons sociales - Les Thématiques, N° 59, 1er juin 2018 – 165. Scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Liaisons sociales Quotidien - Le dossier pratique, N° 175/2018, 27 septembre 2018- Élections CSE : l'établissement des listes de candidats

⁴⁸⁴ Il se mesure tous les 4 ans.

⁴⁸⁵ Cela concerne les suffrages exprimés au premier tour de l'élection des titulaires au comité social et économique. V. l'article L2122-1 du Code du travail

⁴⁸⁶ Cela concerne l'addition de l'ensemble des suffrages de l'entreprise du groupe. V. l'article L2122-4

⁴⁸⁷ Cela porte sur les suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche des suffrages des entreprises la composant. V. l'article L2122-5

⁴⁸⁸ L'article L2122-9 mentionne un seuil similaire de 8 % en ce qui concerne le niveau national et interprofessionnel

Favoriser la conclusion d'accords d'entreprise est un enjeu qui concerne également les entreprises de moins de onze salariés⁴⁸⁹. En vue de mesurer l'audience des OS auprès des salariés de ces structures, un scrutin est organisé au niveau régional.

Suite à cette réforme, le visage de la représentation syndicale a évolué. Deux arrêtés, celui de 2013⁴⁹⁰, et celui de 2017⁴⁹¹ ont recensé la topologie de celui-ci. On observe un profond changement⁴⁹². En effet la CFDT devient premier syndicat français détrônant la CGT, l'organe historique. Notons également que la CFE-CGC a connu une nette progression. De plus, on observe l'absence de certaines grandes confédérations dans certaines branches⁴⁹³.

Après ces développements sur l'évolution de la désignation de la représentativité et ses effets, nous allons dans ce qui suit exposer les modalités de désignation des représentants des salariés pour la négociation.

B. Les modalités de désignation des représentants des salariés pour la négociation

L'Ordonnance Macron n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, relative au renforcement de la négociation collective, modifie les dispositions légales portant sur la conclusion des conventions et accords collectifs d'entreprise. Ces évolutions prennent en compte et adaptent les dispositions applicables en l'absence d'un délégué syndical dans l'entreprise. Les dispositions antérieures évoluent. Désormais le recours à la technique du mandatement et du referendum est proposé pour les structures dépourvues de délégué syndical. La technique du mandatement a été à l'origine

⁴⁸⁹ Ceux-ci sont par définition non tenu d'organiser une election professionnelle. V. l'article L2122-10-1,

⁴⁹⁰ Selon l'article de l'arrêté du 30 mai 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

⁴⁹¹ Selon l'article 2 de l'arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

⁴⁹² La CFDT progresse de 2,1 % en évoluant d'un score de 29,71 % à 30,33 %, la CGT évolue de 30,63 % à 28,56 %, CGT-FO de 18,28 % à 17,93 %, la CFE-CGC de 10,76 % à 12,28 % la CFTC de 10,62 % à 10,90 %

⁴⁹³ En effet avec la règle des 8 % appliquée pour la première fois, la CGT, la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC seront absentes de dizaines de conventions collectives. Des OS historiques sortent des organisations représentatives de certaines professions, telles que la CFDT qui sort des organisations représentatives des assistants maternels, la CGT qui est absente de la table des négociations des établissements scolaires privés, la CFTC des hôtels cafés et restaurants. Notons également que suite aux élections de mars 2009 de la SNCF, FO, la CGC ou la CFTC ayant obtenues des scores inférieurs à 10 % ont été exclues de la table des négociations. Les OS que sont la CGT, l'UNSA, SUD et la CFDT-FGAAC ont pu prouver leur représentativité et participer à la négociation collective dans l'entreprise.

« autorisée » par la jurisprudence⁴⁹⁴. Et cela afin de permettre une négociation collective dans les entreprises de moins de 11 salariés ou celles de moins de 50 salariés dépourvues de DP (qui pouvaient exercer la fonction de DS). Cette modalité a été reprise par le législateur et les ordonnances Macron ont apporté une nouvelle pierre à son édifice. Ce dernier reste un système complexe du fait de l'ensemble des cas particuliers à prendre en considération.

Résumons dans ce qui suit les modalités de désignation des délégués syndicaux pour la négociation dans le cas nominal, et en cas d'absence de DS, les modalités de recours à un représentant des salariés mandatés ou au referendum.

1. Le cas nominal : les entreprises pourvues de délégué syndical

Le cas nominal est fonction du nombre de salariés. D'une part⁴⁹⁵, chaque organisation représentative dans *l'entreprise d'au moins cinquante salariés* constitue une section syndicale. Cette section désigne un ou plusieurs DS pour la représenter auprès de l'employeur⁴⁹⁶. D'autre part⁴⁹⁷, dans les établissements qui emploient *moins de cinquante salariés*, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au CSE comme DS⁴⁹⁸.

Dans ces deux cas de figure⁴⁹⁹, la validité d'un accord est subordonnée à sa signature par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE⁵⁰⁰.

Traisons du cas des structures dépourvus de DS.

⁴⁹⁴ La Cour de cassation a admis que lorsque les conditions de désignation des DS n'étaient pas remplies, les syndicats pouvaient nommer des mandataires pour une seule négociation collective (soc. 25 janv. 1995, bull. civ. V, n° 40 ; Dr. soc 1995. 274, obs. G. Borenfreun).

⁴⁹⁵ Selon l'article L2143-3

⁴⁹⁶ De plus, selon l'Article L2143-12, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé en fonction de l'effectif salarial. L'article R2143-2 précise que pour les entreprises ayant un effectif de 50 à 999 salariés, 1 délégué, de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués, de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués, de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués et au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

⁴⁹⁷ Selon l'article L2143-6

⁴⁹⁸ En même temps, sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

⁴⁹⁹ Selon l'article L2232-12

⁵⁰⁰ En résumé, dorénavant la conclusion d'un accord d'entreprise nécessite sa signature par des délégués syndicaux ayant obtenu *a minima* un suffrage de 10 %. De plus l'ensemble des délégués signataires doivent cumuler *a minima* un suffrage de 50 %. L'article L2232-12 énonce une exception si les organisations syndicales représentatives recueillent plus de 30 % des suffrages. Dans ce cas de figure, l'accord est valide si et seulement si la majorité des suffrages approuvent le projet d'accord suite à un référendum de consultation des salariés. Les conditions liées aux suffrages des signataires pour la validité d'une convention sont renforcées.

2. Cas des structures dépourvues de délégué syndical

Pour ce qui a trait au cas des structures dépourvues de délégués syndicaux, différenciations les structures avec plus de 50 salariés, de celles en employant un nombre inférieur.

Concernant les entreprises d'au moins 50 salariés, est désigné en priorité un membre titulaire du personnel du CSE, mandaté par une organisation syndicale, en cas d'absence de celui-ci un membre non mandaté est nommé. Si aucun membre titulaire du CSE ne se porte candidat, la négociation pourra avoir lieu avec un salarié mandaté. Les conditions de validité des accords sont renforcées selon les différents cas de figure. De plus en cas de salarié non mandaté, le champ de la négociation est restreint⁵⁰¹.

Pour ce qui a trait aux entreprises de moins de 50 salariés, les textes prennent en compte les structures avec plus de 11 personnes⁵⁰², ainsi que celles avec un nombre inférieur.

Précisons le second cas de figure qui concerne les TPE. Avant la réforme Macron, c'est uniquement par le biais d'un salarié mandaté que *les entreprises de moins de 11 personnes* pouvaient envisager la conclusion d'un accord collectif. Depuis, l'employeur peut proposer de manière unilatérale un projet d'accord aux salariés⁵⁰³. Ces derniers seront amenés à le ratifier par vote à la majorité des deux tiers du personnel⁵⁰⁴. Les accords pourront porter sur l'ensemble des

⁵⁰¹ *Concernant les structures d'au moins 50 personnes dépourvues de délégué syndical*, selon les articles L 2232-24 et suivants du Code du travail, les textes octroient la possibilité de désigner un représentant des salariés autre. Il s'agit, en priorité, d'un membre titulaire du personnel du CSE, mandaté par une organisation syndicale (Plus précisément, par une organisation syndicale représentative dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel). La validité des accords sera subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés lors d'un référendum. En l'absence de membre titulaire du CSE mandaté, la négociation pourra avoir lieu avec un membre titulaire du CSE non mandaté. La validité des accords négociés est subordonnée à la signature des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés. Si aucun membre titulaire du CSE ne se porte candidat, la négociation pourra avoir lieu avec un salarié mandaté.

La négociation des accords réalisée par un membre titulaire du CSE mandaté ou un salarié mandaté peut porter sur l'ensemble des mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise. Pour les membres titulaires du CSE non mandatés, la négociation porte uniquement sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Avec un élu non mandaté, le champ de la négociation portera uniquement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

⁵⁰² Dans le contexte des entreprises avec entre 11 et de 50 individus, selon, l'article L 2232-23-1 du Code du travail, l'employeur a la faculté de négocier des accords selon deux possibilités, sans ordre de priorité entre ces deux options. La première possibilité est une négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés, membres ou non du CSE. La validité des accords est subordonnée à leur approbation à la majorité des suffrages exprimés. La seconde option est une négociation avec un ou des membres titulaires du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés. Les accords pourront porter sur tous les thèmes pouvant être négociés. Dans les *entreprises de 20 à 50 individus sans représentant élu*, la négociation pourra être conclue avec un salarié mandaté. Le projet d'accord devra être ratifié par les salariés. Sa validité est subordonnée à son approbation à la majorité des suffrages.

⁵⁰³ Selon l'article L2232-21

⁵⁰⁴ Selon l'article L2232-22

thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. Notons que ces règles s'appliquent également aux structures de moins de 20 salariés dépourvues de représentants élus du CSE⁵⁰⁵.

Soulignons la possibilité d'une instance unique

3. La possibilité d'une instance unique

Il est important de souligner la possibilité de création d'un CE fusionnant l'ensemble des délégués syndicaux et le CSE. Ainsi, en plus des missions du CSE, cet organe, comme le stipule l'article L2321-1, exerce l'ensemble des attributions des délégués syndicaux et sera seul compétent pour négocier les accords d'entreprise⁵⁰⁶.

Pour conclure, résumons les apports et les insuffisances de ce dispositif.

C. Discussion

Cette réforme intervient dans un mouvement de conventionalisation du droit du travail. C'est en ce sens que le législateur a souhaité d'une part renforcer l'éligibilité des négociateurs en termes de représentation, et d'autre part, encourager les possibilités de négociation, notamment dans l'entreprise.

Depuis 2008, de nouveaux critères de représentativité syndicale, mais aussi d'éligibilité de l'accord collectif ont été définis. Il s'agit d'une double légitimité accordée à la conclusion d'un accord collectif, puisqu'un score minimum aux élections électorales conditionne la représentativité d'un DS, couplé par celle du syndicat dont le score total obtenu lors des élections professionnelles est également demandé. Cette double légitimité est à mettre en miroir avec celle d'avant la réforme⁵⁰⁷ : il suffisait au candidat d'être affilié à l'une des 5 grandes organisations bénéficiant d'une représentativité irréfragable. Dans ce cas, il pouvait représenter l'ensemble des salariés lors des négociations, et bénéficier d'un mandat à durée indéterminée, et ce sans que sa légitimité ne soit réellement prouvée.

⁵⁰⁵ Selon l'article L2232-23

⁵⁰⁶ L'article L2321-2, précise que le conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise et que cet accord est à durée indéterminée. Il peut également être constitué par accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical. Pour ce qui a trait à la validité d'une convention conclue par cet organe, l'article L2321-9 mentionne que celle-ci est conditionnée par la signature soit de la majorité du CSE, soit des membres titulaires ayant recueilli un total supérieur à 50 % des suffrages lors des élections professionnelles. Nous reviendrons sur les enjeux de cette fusion lors du chapitre consacré aux instances élues.

⁵⁰⁷ Auzuro, G., Dockès, E. (2020). *Droit du travail*. Dalloz. p.949. p. 1274.

De plus, le législateur a souhaité encourager la négociation au niveau de l'entreprise et a pris en compte de nombreux cas de figure. Notons néanmoins que la conclusion d'un accord nécessite une légitimité qui peut être selon le cas, une légitimité syndicale via la technique du mandatement par une organisation syndicale, une légitimité au niveau des élections professionnelles, par vote au sein du CSE ou par leur consultation, ou une légitimité par le biais de la consultation des salariés.

Par ailleurs, en ce qui concerne le recours au referendum dans les TPE, d'aucuns soulignent l'écueil de ce dernier cas de figure notamment dans un contexte de déséquilibre de pouvoirs et de difficulté du marché de l'emploi. En effet, dans ce cas de figure, la négociation brille par son absence⁵⁰⁸, et l'employeur a la possibilité de réaliser la convention de manière unilatérale. Des auteurs comme Elsa Peskine et Cyril Wolmark notent que dans ce cas de figure « paradoxalement, le pouvoir unilatéral accordé à l'employeur est d'autant plus fort que l'entreprise est petite [moins de 11, et moins de 20 salariés). Autrement dit plus les rapports de pouvoirs sont prégnants moins le droit les encadre. »⁵⁰⁹

⁵⁰⁸ Notons que la loi Rebsammen prévoyait un système de négociation pour les TPE. Il s'agissait d'une commission paritaire, à l'échelle de la région, au niveau de la branche.

⁵⁰⁹ Peskine, E., Wolmark, C. (2019). *Droit du travail*. Pp.572-573. 12^{ème} Edition. Dalloz.

L'objet de ce chapitre a été de définir le paysage des représentants des salariés, acteurs la négociation.

Le contexte actuel se caractérise par la globalisation du marché économique, ainsi que par l'émergence de nouvelles formes d'entreprises. C'est dans ce cadre que s'est précisé un risque d'usage des facteurs liés aux conditions de travail comme variables d'ajustement de la compétitivité et de la concurrence. Ici le droit a tout son rôle à jouer pour éviter cet assujettissement, particulièrement en octroyant des espaces de régulation des variables du travail, notamment au niveau des professions, mais aussi à l'échelle nationale et internationale.

L'action syndicale pour la régulation du travail au niveau international est balbutiante. À cette échelle, le syndicalisme est jeune en expérience. Les collectifs de représentants ont du mal à se fédérer. En même temps, des coopérations fructueuses ont été décrites par des universitaires dès lors qu'un objectif et que des intérêts communs ont pu être définis. En somme, la fédération du syndicalisme supra national est en genèse.

Au niveau national, les stratégies collectives ont à se renouveler au regard des évolutions des formes d'entreprises, des formes du salariat, ainsi que des différentes catégories de travailleurs qui échappent à ce droit. Guy Groux⁵¹⁰ souligne que les plus fragiles⁵¹¹ restent faiblement investies par les syndicats. Michel Lallement⁵¹² met l'accent sur un syndicalisme français au milieu du gué. De plus, l'action collective est fortement teintée par le contexte de déséquilibre de pouvoirs et la logique de contestation, ce qui ne favorise par un réel dialogue social. En effet, d'aucuns désignent le dialogue social comme un euphémisme, dans le sens où le recours fréquent à l'expression ne reflète aucunement la réalité, puisque les productions de bon nombre d'accords

⁵¹⁰ Groux, G. (2010). Les syndicats, la loi, le contrat et l'histoire. *Revue Projet*, 315(2), 26-33. doi:10.3917/pro.315.0026.

⁵¹¹ Pour rappel, les catégories les plus précaires et fragiles concernent les femmes faiblement qualifiées, les temps partiels, les jeunes, les travailleurs immigrés, les métiers peu qualifiés tels que les ouvriers, et les CDD qui peuvent être transverses à l'ensemble des groupes sus mentionnés.

⁵¹² Lallement, M.,(2018). *op. cit.*

seraient le fruit de négociations dans lesquelles le poids des apports des représentants des salariés serait trop faible⁵¹³.

C'est dans ce contexte que la négociation au niveau de l'entreprise est fortement impulsée par le législateur. Dans un premier temps, celui-ci s'est penché sur la question de la légitimité des représentants des salariés. Cette question a été abordée au regard de la représentativité avec la prise en compte de la diversité des entreprises en France. En effet, près de la moitié des salariés relèvent des TPE et PME avec présence faible des représentants des salariés, en particulier des délégués syndicaux. À cet égard, désormais, la représentativité des OS doit être prouvée. Et dans un contexte où bon nombre d'entreprises sont dépourvues de représentants des salariés, les représentants syndicaux gardent le monopole de la négociation, mais en cas d'absence, les entreprises peuvent recourir aux techniques de mandatement et de referendum. D'aucuns apportent quelques critiques à cette extension, comme la non-équité de pouvoir dans la négociation dans le cadre des TPE.

Enfin, soulignons que la réforme portant sur la légitimité des parties prenantes de la négociation ne s'est pas intéressée au travail de négociation et aux expertises pouvant accompagner ce travail. Les sciences humaines et sociales centrées sur le réel investissent cette thématique avec l'objectif de proposer un accompagnement capacitant⁵¹⁴.

Après avoir tracé les grands traits du paysage des représentants des salariés pour la négociation, intéressons-nous dans ce qui suit au droit français de la négociation, tout récemment réformé, en vue d'attribuer dans le tissu conventionnel, la primauté à la négociation et de surcroît à l'échelle de l'entreprise.

⁵¹³ Par exemple, Bérout, S., Thibault, M. (2021). *En luttés! les possibles d'un syndicalisme de contestation*. Raisons d'agir éditions.

⁵¹⁴ Par exemple Bernard Dugué a analysé les activités de négociation collective, à partir d'une démarche ergonomique et sociologique. En partant d'un suivi du processus de négociation dans quatre entreprises, l'auteur décrit un « patient travail de tissage de compromis acceptables, soumis à des rapports de force et de domination. » Il rapporte que « le travail de négociation, comme tout travail, nécessite un temps d'apprentissage [lié à un travail d'intégration, d'arbitrage, d'interprétation, de traduction, d'argumentation, et de coopération], demande la mobilisation de ressources, fait appel à des compétences, et comporte des formes de coût pour les différents acteurs. » Il montre que « la complexité de ces processus dans lesquels s'enchevêtrent en fait des négociations multiples, avec des acteurs hétérogènes, qui se fondent de manière implicite sur la loyauté des comportements, et au sein desquels le conflit n'est jamais absent. »

Dugué, B. (2005). *Le travail de négociation : regards sur la négociation collective d'entreprise*. Toulouse : Octarès.

Chapitre 2. La refondation du droit de la négociation

Pour aborder l'évolution du droit de la négociation des conditions de travail, développons deux titres : la présentation de la refondation, suivi d'une discussion. Cette dernière recoupe deux volets : un résumé de la discussion doctrinale sur cette rénovation, ainsi que l'étude du rapport entre cette rénovation et la régulation du travail.

Section 1. Présentation de la refondation

Section 2. Discussion

Section 1. Présentation de la refondation

Précisons dans ce qui suit la critique soulevée par la doctrine au regard de la réforme du droit de la négociation, puis retraçons l'évolution de ce droit depuis les lois Auroux.

I. La critique soulevée du fait de l'évolution de l'ordonnancement des sources du droit

Rappelons la critique doctrinale du droit négocié dans l'entreprise du fait du risque de déclin du principe de faveur. Puis précisons le recentrage de la problématique par la doctrine.

A. Critique du droit négocié dans l'entreprise et risque de déclin du principe de faveur

Auparavant, les dispositions établies par la branche ne pouvaient présenter un désavantage par rapport à celles que dispose la loi. De même, l'accord d'entreprise ne pouvait être moins-disant que l'accord de branche⁵¹⁵. Cet ordonnancement est remis en question par un mouvement de droit négocié, du moins pour certaines dispositions. Ce qui est souligné c'est un mouvement progressif tendant vers la suppression du principe de faveur^{516,517}, puisqu'a été érigé en principe⁵¹⁸

⁵¹⁵ Notons que nous employons indistinctement les mots convention et accord collectif, et ce qui sera développé pour l'une de ces sources du droit sera vrai pour la seconde. La convention porte sur l'ensemble du statut des salariés, tandis que l'accord se limite à un ou deux items de cet ensemble.

⁵¹⁶ Verkindt, P.-Y. (2016). Ankylose et inflammation. À propos de l'articulation des normes en droit du travail, *JCP S* 2016. 1159, n° 9 ; Géa, F. (2016). Contre l'autonomie de l'accord d'entreprise, *Dr. soc.* 2016. 516.

⁵¹⁷ Ce principe n'est pas spécifiquement défini en droit. Il renvoie vers l'idée exprimée dans l'article 34 de la Constitution qui stipule que « lorsque deux normes sont applicables à une même relation de travail, il faut, en principe, retenir la plus favorable aux salariés. » Cette règle découle également de l'article L. 2251-1 du Code du travail. Il est convenu chez les travaillistes que ce principe gouverne l'architecture des textes. Yves Chalaron cité par Peskine et Wolmarck, parle de l'« âme » du droit du travail. D'une part, « les règles du droit du travail [...] s'articulent de manière spécifique. [...] La norme d'application générale – par exemple la convention de branche – peut imposer [...] des minimums à des normes d'un champ d'application plus étroit – la convention d'entreprise – ce qui évoque une hiérarchie. » Mais avant toute chose, il existe une « articulation particulière des règles en droit du

le fait qu'au niveau de l'accord d'entreprise certaines règles pourront être initiées, tout en étant moins favorables qu'à l'accord de branche ou qu'à l'accord national interprofessionnel, et cela dans un contexte de déséquilibre de pouvoir entre les négociateurs (représentants des salariés et des entreprises). Suite à la réforme Macron, les dispositions à négocier sont désormais réparties selon trois blocs⁵¹⁹ que nous décrirons par la suite.

D'aucuns mettent en exergue le passage d'un droit du travail vers une déclinaison d'un droit de l'entreprise, de la négociation dans l'entreprise⁵²⁰, voire d'un droit du travail concurrentiel^{521,522}. Notons en même temps qu'une autre partie de la doctrine, comme Paul-Henri Antonmattei⁵²³, propose un point de vue distinct, et défend au contraire « la légitimité de la primauté de l'accord d'entreprise ». Selon le juriste, cette règle est légitime de par sa légalité, ainsi que « la pertinence de l'objectif qu'elle poursuit ». Cet objectif serait lié à « l'exigence de règles d'organisation adaptées aux réalités de l'entreprise »⁵²⁴ ainsi qu'à « la quête d'une conciliation plus adéquate de l'économique et du social »,⁵²⁵ au regard du contexte actuel de chômage.

travail : celle du choix de la solution la plus avantageuse au salarié. Le principe de faveur s'est longtemps appliqué entre toutes les normes du droit du travail : loi, convention collective de branche, convention d'entreprise, contrat. » En d'autres termes, comme le souligne Géa, « en droit du travail, la prise en compte du principe de faveur [...] permet d'assurer que chaque norme soit conforme aux normes situées à un niveau juridique supérieur, hormis celles plus favorables aux salariés qui peuvent dans ce cas déroger aux dispositions qui lui sont supérieures dans la hiérarchie. [...] Ce principe [...] représente une disposition selon laquelle la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur »

Peskine, E., Wolmarck, C. (2019). *Droit du travail*. pp 80-85_Dalloz. 12eme édition ; Géa, F. (2016). Contre l'autonomie de l'accord d'entreprise, *Dr. soc.* 2016. 516.

⁵¹⁸ C. trav., art. L. 2253-3 : « Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique ».

⁵¹⁹ C. trav., art. L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3.

⁵²⁰ Par exemple, Lokiec, P. (2017). *Vers un nouveau droit du travail ? Recueil Dalloz 2017* p.2109

⁵²¹ Lyon-Caen, A. (2017). Réforme 2017. *Revue de droit du travail 2017* p.571

⁵²² Lyon-Caen, A. parle d'un droit du travail concurrentiel et d'une réforme « conçue comme une réforme du marché du travail et jugée à l'aune de la fluidité qu'elle lui apporte ». Les ordonnances « élèvent la flexibilité dans la mise au travail, en diversifiant les formes juridiques d'accès au travail, mais aussi la flexibilité dans la rupture des rapports de travail, en recomposant le droit qui lui est applicable. Elles accroissent aussi la flexibilité dans l'administration des rapports de travail, en facilitant leurs aménagements et décourageant les résistances que les salariés pourraient leur opposer. », et s'inscrit « dans une politique de réduction du coût du travail. Le pouvoir reconnu à l'accord collectif d'entreprise d'être, dans les matières sensibles, indifférent aux règles conventionnelles de branche en est une illustration, au même titre que la refonte du droit des ruptures. »

⁵²³ Antonmattei, P.-H. (2018) À propos de la légitimité de la primauté de l'accord d'entreprise. *Droit social* 2018. 160 9 février 2018 ;

⁵²⁴V. rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sept. 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

⁵²⁵V. exposé des motifs de la loi El Khomri.

La doctrine a eu à préciser les questionnements soulevés par la réforme.

B. Le recentrage de la problématique par la doctrine : un mouvement tendant vers un droit négocié et une autonomisation de l'accord d'entreprise.

Lors du débat doctrinal⁵²⁶, les différentes parties ont précisé la question soulevée par l'évolution de l'ordonnement au centre du tissu normatif. Ils ont écarté l'hypothèse « fort mal posé[e] » d'une inversion de la hiérarchie des normes.

Le principe de la hiérarchie des normes est issu de la « Théorie de la pyramide des normes » de Hens Kelsen^{527,528}. Cette théorie repose sur l'idée d'un ordonnancement existant entre les normes. Or, parler d'« inversion de la hiérarchie des normes » renvoie à une conception d'une hiérarchie qui témoignerait de rapports de normes à norme, ce qui relève d'un raccourci. En effet, le principe renvoie plus exactement vers une relation de norme à acte d'édiction d'une norme⁵²⁹. C'est le législateur « qui reste le commandeur » et qui définit la logique sous-tendant l'ordonnement des strates du tissu normatif (législation, branche, entreprise, *etc.*) dans la production des normes.

Depuis un certain temps, ladite logique évolue vers une primauté donnée au droit négocié, avec de surcroît une tendance vers l'autonomisation de l'accord d'entreprise.

L'idée sous-jacente à cette réforme est d'une part qu'un usage adéquat du droit permettrait de réguler tant le marché de l'emploi, que celui de l'économie, et d'autre part, que l'entreprise représenterait le lieu le plus idoine pour la régulation économique et sociale⁵³⁰.

In fine, nous pouvons résumer que le regard de la doctrine porte sur la question de l'évolution du droit vers un droit négocié couplé d'une dynamique d'autonomisation de l'accord d'entreprise et de la perte de vitesse du principe de faveur. Nous allons par la suite examiner les grands traits de la discussion doctrinale, autour de cette question, ainsi que la place des dispositions

⁵²⁶ Antonmattei, P.-H. (2018). *op. cit.*; Géa, F. (2016). *op. cit.*; Antonmattei P.-H. (2016). *op. cit.*; Verkindt, P.-Y. (2016). *op. cit.*

⁵²⁷ ou bien encore « Théorie pure du droit »

⁵²⁸ Kelsen, H. (1960). *Théorie pure du droit*, 2^e éd., 1960, coll. « La pensée juridique », Bruylant-LGDJ, 1999. 224 s.; Kelsen, H. (1996). *Théorie générale des normes*, traduction de Olivier Beaud, Léviathan, PUF, spéc. p. 345.

⁵²⁹ V. Amselek, P. (2007). Une fausse idée claire : la hiérarchie des normes juridiques, *RRJDP*, 1^{er} avril 2007, n° 5, pp. 557-581 ; ou in *Renouveau du droit constitutionnel. Mélanges en l'honneur de Louis Favoreu*, Dalloz, Paris, 2007, pp. 983-1014. *RRJ* 2007. 557 s ; https://paul-amselek.com/textes/fausse_idee_claire.pdf

⁵³⁰ Antonmattei, P.-H. (2018). *op. cit.*; Antonmattei P.-H. (2016). *op. cit.* ;

relatives aux conditions de travail dans ce nouvel espace conventionnel. Avant cela, résumons dans ce qui suit les grandes dates de l'évolution du droit vers un droit négocié qui s'accompagne depuis les lois Auroux d'un amenuisement du principe de faveur.

II. Historique de la place de la dynamique collective dans le tissu de production normative depuis les lois Auroux

Comme vu en partie liminaire, Gilles Auzero & al.⁵³¹ analysent la lenteur caractérisant l'entrée de l'expression collective dans les arcanes de la production normative. Les lois Auroux ont introduit une réelle démocratie sociale en introduisant la négociation obligatoire. Depuis ces lois et jusqu'à récemment, les clauses mentionnées dans les accords collectifs ne pouvaient présenter moins d'avantages que celles établies dans la loi, et dans la même logique les dispositions négociées et actées dans l'accord d'entreprise ne pouvaient être défavorables au regard de celles présentes dans l'accord de branche. On parle de principe de faveur. Or, une succession de réformes ont entamé peu à peu ce principe.

Abordons dans ce qui suit l'historique de l'émergence de la place de la dynamique collective à l'intérieur du tissu de production du droit, et ce depuis les lois Auroux⁵³². Arrivé à ce stade nous précisons l'état en cours de l'architecture des normes du droit du travail, telle que pensée et impulsée par la réforme Macron.

A. Historique de l'évolution de la place de la dynamique collective en droit, depuis les lois Auroux

Suite aux lois Auroux, différentes dates ont ouvert la porte vers une dynamique d'autonomisation de l'accord d'entreprise. C'est la loi du 4 mai 2004, qui a marqué la première pierre d'une priorité accordée à la négociation de niveau inférieur dans les rapports entre d'un côté la convention de branche⁵³³ et d'un autre côté la convention d'entreprise. La loi n°2008-789 du 20 août 2008 a concerné, quant à elle, un ensemble de références relatives aux heures supplémentaires, au repos compensateur de remplacement, aux conventions de forfait, à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, à la journée de

⁵³¹ Auzero, G., Bougard, D., Dockès, E. (2019). *Droit du travail*. pp1570. Dalloz.

⁵³² Nous avons d'ores et déjà abordé, plus en amont, la genèse de la dynamique collective et sa précision, et ce jusqu'aux lois Auroux

⁵³³ ou celle relevant d'un champ territorial ou professionnel plus large.

solidarité et au compte épargne-temps. Ces références relatives au temps et à la durée de travail étaient égrenées dans différents articles du Code du travail⁵³⁴. Leur lisibilité et interprétation étaient difficiles⁵³⁵. La loi El Khomri, votée en août 2016 a eu comme vocation d'uniformiser le mode d'articulation des normes, en étendant à une séquence de références la primauté susmentionnée de l'accord d'entreprise⁵³⁶.

Les ordonnances réformant le Code du travail, signées le 22 septembre 2017, quant à elles, apportent une nouvelle pierre à cette dynamique, puisqu'elles octroient une plus large place à l'autonomie de l'accord d'entreprise. Après ce bref rappel des réformes ayant entamé petit à petit le principe de faveur. Synthétisons, dans ce qui suit, l'état en cours de l'architecture des normes du Code du travail, telle que pensée par la réforme Macron.

B. L'architecture des normes du Code du travail, telle que pensée et impulsée par la réforme Macron

Une partie de la doctrine juridique⁵³⁷ et économiste porte l'idée d'une nécessité d'aller vers plus de négociation et de donner moins de place à la loi. La nature générale de cette dernière ne pourrait plus assumer seule les défis relatifs à l'extrême diversité des formes de travail, la révolution numérique qui l'amplifie, ainsi que la nécessaire adaptation de la règle aux réalités économiques et sociales (partie liminaire, titre 3). Ce chemin de la négociation collective encouragé par une partie de la doctrine a été ouvert en 2004 et est constitué de différentes étapes, les ordonnances de 2017 constituent une étape importante de ce mouvement.

Cette dynamique se caractérise par une primauté donnée à la négociation collective, accompagnée d'une première place accordée à la convention d'entreprise à l'intérieur du tissu de production normative.

⁵³⁴ Anciennement, C. trav., L. 3121-1, L. 3121-24. L. 3121-39, art. L. 3122-2 et L. 3122-5, art. L. 3133-8, art. L. 3152-1

⁵³⁵ Ainsi relève-t-on, au gré des dispositions légales actuelles relatives à la durée du travail, des références à des contreparties déterminées « par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail » (C. trav., art. L. 3121-3) ou « par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur » (art. L. 3121-4), lorsqu'il ne s'agit pas de fixer des modalités « par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement » (art. L. 3121-7) ou par « une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » (art. L. 3121-22) ou d'invoquer indistinctement le fondement « d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement » (art. L. 3123-2). Et ainsi de suite.

⁵³⁶ Il s'agit, entre autres de la détermination du taux de majoration des heures supplémentaires, de la rémunération des temps de restauration et de pause, de la mise en place des astreintes, de la mise en place des horaires à temps partiel, etc.

⁵³⁷ Barthélemy, J., Cette, G. (2010). *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*. Conseil d'analyse économique. La documentation française ; Cette, G., Barthélemy, J. (2015). *Réformer le droit du travail*. Odile Jacob.

Les thèmes de négociations sont désormais distribués selon trois blocs⁵³⁸. Un premier bloc circonscrit un certain nombre de garanties fixées au niveau de la branche⁵³⁹. Autrement dit, aucun accord d'entreprise ne peut déroger aux thématiques de cet ensemble avec des garanties moins favorables. Il s'agit de treize items qui concernent, à titre d'exemple, les dispositifs relatifs aux salaires minima hiérarchiques, aux classifications, à la mutualisation des fonds de financement du paritarisme, à la mutualisation des fonds de formation professionnelle, aux mesures relatives au contrat de chantier, aux mesures relatives aux CDD, et aux contrats de travail temporaires, *etc.*

Un deuxième bloc regroupe quant à lui les sujets pouvant être saisis par la branche si celle-ci le prévoit. Autrement dit, dans le cas où la branche ne spécifie pas expressément qu'elle s'empare de ces thématiques, les entreprises auront la possibilité de s'en saisir et des accords d'entreprise, mêmes moins-disants, pourront être signés et adoptés. Il y est question des quatre domaines que sont la prévention face aux risques professionnels, l'insertion et le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap, le nombre de délégués syndicaux et la valorisation de leurs parcours syndicaux, les primes pour travaux dangereux et insalubres.

Enfin, alors que les deux premiers blocs égrainent des listes explicites de domaines, le troisième bloc concerne les domaines qui ne sont pas prévus par les deux premiers. Cet ensemble regroupe les domaines où l'accord d'entreprise prime. Ces domaines peuvent être négociés dans l'entreprise, jusque et y compris, dans un sens moins favorable⁵⁴⁰.

Jean-Emmanuel Ray résume que « la négociation collective n'est plus ce qu'elle était. Si le mot reste le même, il ne s'agit plus de la même chose : thèmes, fonctions et acteurs ont changé »⁵⁴¹.

⁵³⁸ C. trav., art. L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3.

⁵³⁹ Précédemment à cette réforme, six domaines coexistaient dans l'enceinte de la branche : la pénibilité, la mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle, les salaires minima, la classification d'emploi, les garanties collectives complémentaires (telle que l'obligation d'instaurer une complémentaire santé), ainsi que l'égalité hommes-femmes. La pénibilité a été rayée de cet ensemble. D'autres sujets y ont été introduits. Il s'agit de la mutualisation des fonds de financement du paritarisme, les conditions de recours aux contrats courts ou aux CDI de chantier, ainsi que des dispositions relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires.

⁵⁴⁰ Notons qu'à l'intérieur des deux premiers ensembles, un accord d'entreprise pourra primer à condition de prévoir « des garanties au moins équivalentes ».

⁵⁴¹ Ray, J.-E. (2020). *op. cit.* p 726. Wolters and Kluwer.

En somme, le droit du travail français à l'origine de tradition civiliste^{542,543}, semble évoluer selon les canons du *Common Law*, ou plus précisément vers un droit mixte.

C. D'une tradition de Civil Law à une tradition mixte

Le mouvement en cours de conventionalisation du droit du travail fait évoluer notre matière vers un droit mixte, puisque désormais seule une partie des prérogatives du droit reste encadrée par des textes codifiés. En effet, un ensemble de dispositions charnières est, dorénavant, soumis à la négociation au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Il faut préciser que certains auteurs⁵⁴⁴, sur lesquels s'appuie la doctrine à l'origine de ces réformes suggèrent que les systèmes de type *Common Law* seraient « plus adaptable[s] aux circonstances [ou réalités] changeantes », puisque dans cette tradition les règles de droit sont produites dans un contexte particulier (cas d'espèce, négociation, *etc.*) En substance, la refondation repose sur le concept de flexisécurité auparavant présenté, et sur l'idée que « le contrat possède la capacité à concilier économique et social. »

Après cette revue concernant l'état actuel du droit, développons dans ce qui suit la discussion doctrinale sur la refondation du tissu conventionnel et analysons les questions de la prévention et de la régulation du travail, sous le prisme de ce droit et de sa réforme.

⁵⁴² Pour mieux saisir le mouvement en cours dans l'architecture de notre droit, il est nécessaire de présenter succinctement les traditions juridiques qui se sont développées en la matière. On distingue principalement, celles rattachées au *Civil Law*, de celles liées au *Common Law*. À grands traits, la source majeure du droit des pays de tradition civiliste est un droit codifié. Ici, le rôle du juge relève de l'interprétation des cas d'espèce en fonction du corpus des textes codifiés. Les États à tradition conventionnelle, quant à eux, sont encadrés principalement par un droit dont la source repose sur les décisions du juge qui dispose d'une place charnière dans la production normative en fonction des cas d'espèce rencontrés qui font jurisprudence. Ce qu'il faut retenir est que pour les pays de tradition civiliste, c'est le droit compilé produit par le législateur qui est la source principale du droit alors que pour les systèmes juridiques du *Common Law*, les sources du droit sont, avant toute chose, produites lors de jugements de cas d'espèce, mais aussi de conventions négociées. Ici, les techniques juridiques peuvent toujours s'adapter en fonction des besoins.

⁵⁴³ Voir la définition de ces deux concepts dans le dictionnaire de la culture juridique. Alland, D., Rials, S. (2003). *Le dictionnaire de la culture juridique*. PUF ed 2003. p238.

⁵⁴⁴ La Porta, R., Lopez-De-Silanes, F. et Shleifer, A. (2008) : « The Economic Consequences of Legal Origins », *Journal of Economic Literature*, vol. 46, n° 2, juin, pp. 305.

Section 2. Discussion

Présentons la discussion de la doctrine afférente à la conventionalisation du droit, puis abordons cette évolution au regard du prisme de la régulation du travail.

I. La discussion doctrinale sur la refondation du tissu conventionnel

Différents auteurs critiquent la réforme du droit de la négociation que nous venons de décrire. Cette dernière engendrerait, notamment, une complexification et une fragmentation accentuées du droit.⁵⁴⁵ Résumons une partie de la discussion doctrinale autour de deux grands axes : (A) le changement de cap de la logique impulsé par le législateur, d'un droit d'homogénéisation des conditions de travail à une fonction gestionnaire et de régulation du marché de l'emploi ; (B) la légitimité de ces négociations.

A. D'un double objectif d'amélioration et d'homogénéisation des conditions de travail à une double fonction gestionnaire et régulatrice du marché de l'emploi

La protection de la santé et l'amélioration des conditions de travail relèvent du rôle historique du droit du travail (partie liminaire I). Le droit rééquilibre les relations de pouvoir au travail. C'est ainsi que la réglementation portant sur le travail s'est élargie à différentes thématiques. Les lois Auroux ont introduit dans l'entreprise la démocratie sociale. La dynamique de la négociation collective relève d'un des grands apports de cette réforme. Jean-Emmanuel Ray décrit une purge du règlement intérieur du négociable⁵⁴⁶. Ainsi, le pouvoir unilatéral de l'employeur a été réduit aux thématiques d'hygiène et de sécurité et de discipline, les autres thématiques ont glissé dans le champ du négociable, champ devenu obligatoire.

La négociation au niveau de la branche, a eu jusqu'à récemment un rôle d'harmonisation des conditions de travail de la branche. Frédéric Géa souligne une « fonction historique de régulation de la concurrence entre les entreprises d'un même secteur en vue de juguler la course au "moins-disant social" » et d'éviter le phénomène *Wal-Mart*⁵⁴⁷ de *dumping social*⁵⁴⁸. En

⁵⁴⁵ Par exemple, Verkindt, P.-Y. (2016). *op. cit.*

⁵⁴⁶ Ray, J.-E. (2020). *Droit du travail droit vivant*. p 725. Wolters and Kluwer.

⁵⁴⁷ Le phénomène Wal-Mart (the Wal-Mart Effect) a été décrit par une enquête journalistique, puis par des économistes et historiens. Il décrit, entre autres, les répercussions économiques et sociales entraînés, du fait des choix stratégiques de la chaîne de magasins Walmart.

Fishman, Ch. (2006). *The Wal-Mart Effect: How an Out-of-Town Superstore Became a Superpower*. Penguin Books Limited ; Michael, J. H., (2007). *The Local Economic Impact of Walmart*. Cambria Press; Illustrated edition ; Lichtenstein, N. (2006). *Walmart: The Face Of Twenty-First-Century Capitalism*. The New Press.

d'autres termes, les variables ayant trait aux conditions de travail – ou les facteurs de l'environnement de travail – sont harmonisés au niveau d'un secteur pour éviter leurs usages comme facteurs de compétitivité. Par contre, la qualité des services et des produits reste une variable de compétitivité. Dans ce cadre, le garde-fou de cette harmonisation était le principe de faveur.

Or, la doctrine soutenant la refondation de l'architecture de la matière fait état d'un droit du travail tendant vers «une somme de contraintes administratives déconnectées des stratégies sociales»⁵⁴⁹, qui serait inadapté au contexte actuel (v. partie liminaire, titre 3). Pour ces auteurs les orientations juridiques produisent des effets sur ce contexte. Ainsi, l'adaptation des orientations juridiques via la négociation au niveau de la branche, mais également de l'entreprise serait pertinente, et cela pour adapter le droit au regard des problématiques de chômage et d'évolution des formes de travail. À titre d'exemple, le juriste Jacques Barthélemy défend l'idée que le droit social doit être conçu comme un outil au service de l'organisation optimale de l'entreprise⁵⁵⁰. L'économiste Olivier Favereau, quant à lui perçoit un usage du droit du travail comme une technologie de coordination⁵⁵¹. Paul-Henri Antonmattei cite des verrous qui seraient présents dans les textes et son architecture qui freineraient une possible régulation du marché de l'emploi. Pour l'auteur il est nécessaire, si ça n'est impératif, de rechercher «une conciliation plus adéquate de l'économique et du social»⁵⁵², et ce en proposant «un droit qui permettrait de déterminer le niveau d'avantages accordés au salarié pour le mettre en adéquation avec la capacité économique de l'entreprise.» La recherche de cette conciliation se traduit par la production de «règles

⁵⁴⁸ Le dictionnaire de l'Académie française définit le mot *dumping*, comme une « pratique commerciale consistant à vendre un produit moins cher à l'étranger que dans le pays où il a été fabriqué [...]. Par extension. Vente à un prix très bas, parfois inférieur au prix de revient, de façon à décourager la concurrence. »

⁵⁴⁹ Barthélemy, J., Cette, G. (2010) *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*. Commentaires Pierre Cahuc Jean-Paul Fitoussi. Conseil d'analyse économique. Documentation française. pp. 10.

⁵⁵⁰ Barthélemy, J., Petit, F. (2016), « *Le droit social comme technique d'organisation de l'entreprise* », Conférence-débat, 31 mars 2016, Université d'Avignon (UAPV) ; V. aussi Barthélemy, J. (2015). *Droit social, technique d'organisation de l'entreprise, Liaisons*, juin 2015 : « Sans remettre en cause sa fonction protectrice génétique, le droit social peut pourtant contribuer à l'optimisation du fonctionnement de l'entreprise. Une doctrine fondée sur l'approche organisationnelle de ce droit permet d'abandonner la simple gestion de contraintes et de déployer une authentique ingénierie juridique, c'est-à-dire l'utilisation du droit social comme instrument privilégié de toute stratégie impliquant les salariés ».

⁵⁵¹ Favereau, O. (2006). « *Critères d'efficacité économique du droit du travail : un essai de classification raisonnée* », texte rédigé pour l'étude « L'évaluation du droit du travail : problèmes et méthodes », AFDT, 2006.

⁵⁵² V. exposé des motifs de la loi El Khomri.

d'organisation adaptées aux réalités de l'entreprise », ce qui légitimerait une primauté accordée à l'accord d'entreprise « érigée en principe »⁵⁵³.

Jean-Emmanuel Ray souligne une réforme œuvrant pour une refondation culturelle du droit du travail⁵⁵⁴. L'auteur prévient de la nécessité de comprendre la réforme dans son ensemble, avant de la juger hâtivement. Pour le juriste « il faut privilégier les solutions négociées donc consensuelles, au plus près du terrain »⁵⁵⁵.

Une autre partie de la doctrine⁵⁵⁶, quant à elle, critique tant le contenu que les modalités de cette refondation. Comme évoqué en introduction, certains parlent de l'évolution du droit vers une déclinaison d'un droit de l'entreprise, de la négociation dans l'entreprise⁵⁵⁷, voire d'un droit du travail concurrentiel⁵⁵⁸. Antoine Lyon-Caen parle d'un droit du travail concurrentiel et d'une rénovation, au vu de l'ensemble de ses arcanes, « conçue comme une réforme du marché du travail et jugée à l'aune de la fluidité qu'elle lui apporte. » Les ordonnances « élèvent la flexibilité dans la mise au travail, en diversifiant les formes juridiques d'accès au travail, mais aussi la flexibilité dans la rupture des rapports de travail, en recomposant le droit qui lui est applicable. Elles accroissent aussi la flexibilité dans l'administration des rapports de travail, en facilitant leurs aménagements et décourageant les résistances que les salariés pourraient leur opposer », et s'inscrit « dans une politique de réduction du coût du travail. Le pouvoir reconnu à l'accord collectif d'entreprise d'être, dans les matières sensibles, indifférent aux règles conventionnelles de branche en est une illustration, au même titre que la refonte du droit des ruptures. » Elsa Peskine et Cyril Wolmark⁵⁵⁹ diagnostiquent une évolution de cette source du droit vers un outil de flexibilisation des conditions d'emploi et de travail. Les auteurs parlent d'« une fonction gestionnaire de la convention collective, au détriment, de celle, historique, d'égalisation et d'amélioration des conditions de travail ».

⁵⁵³ C. trav., art. L. 2253-3 : « Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet, prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique ».

⁵⁵⁴ Ray, J.-E. (2015). « La loi qui libère... », *Droit social*, n° 10, oct. 2015, p. 757.

⁵⁵⁵ Ray, J.-E. (2020). *op.cit.*

⁵⁵⁶ V. Vericel, M. (2015). « Que faut-il entendre par simplification du droit du travail ? », *Droit Social*, n° 10, oct. 2015 ; Radé, Ch.(2015), « Leurre de la réforme », *Droit social*, n° 10, oct. 2015, p. 749 ; Supiot, A.(2005). « Le droit du travail bradé sur le marché des normes », *Droit social*, n° 12, déc. 2005.

⁵⁵⁷ Par exemple, Lokiec, P. (2017). Vers un nouveau droit du travail ? *Recueil Dalloz* 2017 p.2089

⁵⁵⁸ Lyon-Caen, A. (2017). Réforme 2017. *Revue de droit du travail* 2017 p.571

⁵⁵⁹ Peskine, E., Wolmark, C. (2019). *Droit du travail*. Pp.572-573. 12^{ème} Edition. Dalloz.

Pour nous résumer, la finalité du droit évolue lentement d'un double objectif d'amélioration et d'homogénéisation des conditions de travail à une double fonction gestionnaire et régulatrice du marché de l'emploi.

En parallèle des discussions doctrinales sur la fonction gestionnaire du droit, l'ensemble de la doctrine souligne l'importance de la légitimité des négociations et des acteurs de la négociation.

B. La légitimité des négociations et des négociateurs

Les auteurs de la réforme reconnaissent que « si l'on n'y prend garde la recherche de plus de croissance pourrait [...] réduire le bien-être de nombreux salariés, accroître encore les inégalités et déboucher sur des déséquilibres annonciateurs de nouvelles crises ». En d'autres termes, il est nécessaire d'œuvrer pour une « croissance » équilibrée afin de résoudre « le dilemme efficacité – précarité »⁵⁶⁰.

Pour cette partie de la doctrine, les partenaires sociaux sont plus appropriés que l'État pour trouver le bon équilibre de « flexisécurité » susmentionnée⁵⁶¹. Ceci représente un réel défi culturel⁵⁶².

En même temps, force est de reconnaître que déléguer ces négociations – dont certaines thématiques sont en lien avec les conditions de travail – aux partenaires sociaux, présuppose « une réelle légitimité des acteurs et des règles substantielles de conduite de la négociation ».

Frédéric Géa⁵⁶³ relève un manque de compétence des négociateurs au niveau de l'entreprise, notamment au regard des thématiques spécifiques à négocier comme celle relative à la durée de travail. De plus, pour l'auteur, les conditions d'un « dialogue social sain et de qualité » apparaissent rarement réunies. Le contexte se caractérise par un déséquilibre de pouvoir. Or « de dialogue, il ne peut y avoir qu'entre égaux » et « cette égalité-là, dans nombre d'entreprises de taille moyenne voire modeste, s'avère parfois bien virtuelle ». Comme précisé précédemment

⁵⁶⁰ Barthélemy, J., Cette, G. (2010) *op. cit.* pp. 119.

⁵⁶¹ Fitoussi, J.-P. (2010). Commentaire dans le rapport Barthélemy, *cit. op.*

⁵⁶² Ray, J.-E. (2015). *op.cit.*

⁵⁶³ Géa, F. (2016). *op. cit.*

l'enjeu de l'accompagnement capacitant de la capacité⁵⁶⁴ des acteurs de la négociation est un point aveugle de la réforme.

Paul-Henri Antonmattei⁵⁶⁵, quant à lui souligne que tant la légitimité que la primauté de l'accord d'entreprise « se vérifieront par le bilan des accords » dans le sanctuaire de la branche. En effet, le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise⁵⁶⁶, établi par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera vérifié par la branche. Pour l'auteur, cette démarche « devrait convaincre les branches de s'engager fortement dans l'élaboration d'accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés⁵⁶⁷. » L'auteur note également que « les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation sont, à nouveau, mobilisés par l'établissement d'un bilan annuel du dialogue social dans leur département. Enfin, l'ouverture de la base de données nationale des accords collectifs⁵⁶⁸ accessible par Légifrance permettra à tout un chacun d'apprécier la pratique conventionnelle. » Frédéric Géa⁵⁶⁹ y voit une sorte de droit de regard de la branche, ou garde fou, en s'appuyant sur des bilans annuels — dressés par des « commissions permanentes de négociation et d'interprétation » — des accords conclus dans les entreprises du secteur concerné. Pour l'auteur « la fin et les conséquences restent floues », selon lui ce garde fou, « ne réglera pas le problème ».

Paul-Henri Antonmattei décrit des « bonnes pratiques », qui « ne prospéreront qu'avec un financement dédié. » L'auteur désigne en premier lieu « un investissement de l'entreprise qui

⁵⁶⁴ V. les notions d'environnement capacitant et de capacité développées en partie liminaire et dont l'économiste Amartia Sen est à l'origine. Pierre Falzon a repris ces notions en ergonomie.

⁵⁶⁵ Antonmattei, P.-H. (2018). *op.cit.*

⁵⁶⁶ C. trav., art. L. 2232-9, II, 3° : « Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ».

⁵⁶⁷ « Un accord de branche peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le présent code.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tout moyens » (C. trav., art. L. 2232-10-1). Qui plus est « pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 » (C. trav., art. L. 2261-23-1).

⁵⁶⁸ C. trav., art. L. 2231-5-1.

⁵⁶⁹ Géa, (2016). *op. cit.*

complèterait, mais surtout serait plus opportun et efficace que le fonds pour le financement du dialogue social⁵⁷⁰ ».

Le juriste⁵⁷¹ reconnaît que « la promotion contemporaine de l'accord d'entreprise relève du pari, ce qui se joue est « la qualité de la règle susceptible d'être produite par cette négociation » et le « changement de comportements des acteurs de l'entreprise ». Ce pari doit être « assumé, expliqué et surtout accompagné. » « Développer ce long travail d'appropriation et d'acceptation » – que Jean Emmanuel Ray désigne comme un changement de culture⁵⁷² – constitue une condition *sine qua non* pour une réelle légitimité à la primauté de l'accord d'entreprise.

Après ces développements, penchons-nous sur la réforme en rapport avec le principe de la régulation du travail.

II. Rapport entre la réforme du droit de la négociation et l'enjeu de la régulation du travail réel

Intéressons-nous d'une part, à la manière dont les réformes du droit de la négociation prennent en compte les enjeux du travail réel en vue de se rénover, et d'autre part, à la place de la négociation collective dans la régulation de l'activité. Pour cela, revenons aux deux approches des sciences du travail, véhiculées par la doctrine et à leur influence sur le droit de la négociation. Puis examinons la négociation comme espace de régulation du travail. Et enfin, posons l'enjeu de se saisir de ces espaces pour réguler le travail.

A. Les deux approches des sciences du travail, véhiculées par la doctrine

L'examen des deux réformes Auroux et Macron éclaire les débats de la doctrine, correspondant aux deux visions sous-tendues par les approches des sciences du travail.

À première vue, l'autonomisation de la convention d'entreprise peut apparaître comme adjacente à l'approche par le travail réel, une partie des variables du travail étant négociées à l'échelle de l'entreprise. Mais le contexte se caractérise par un déséquilibre des pouvoirs et un besoin de prérequis. La réforme pour la légitimité des acteurs de la négociation possède des

⁵⁷⁰ V. www.agfnp.fr

⁵⁷¹ Antonmattei, P.-H. (2018). *op. cit.*

⁵⁷² Ray, J.-E. (2019). *cit. op.*

lacunes. Cela est vrai par exemple pour les PME et les TPE qui représentent près de la moitié des salariés français. De nombreuses formes d'entreprises éclatées ne sont pas catégorisées dans le droit. De fait, la négociation collective au niveau de l'entreprise peut se trouver entamée, puisque le réel couple décideur/collectivité des salariés n'est pas identifié (partie liminaire, titre 3).

Notons également que les défenseurs de la réforme mettent l'accent sur la nécessité d'un changement de culture et de comportement. Ces auteurs reconnaissent un besoin d'accompagnement et de moyens. Mais ceux-ci n'œuvrent pas en premier lieu aux conditions de la mise en place de ces prérequis. Selon eux, c'est la mise en place de la réforme qui engendrera ces comportements. De plus, la réforme invite à trouver un compromis entre les variables économiques et celles des conditions de travail, et ce au regard du contexte de chômage, du marché économique et de l'emploi. Ainsi, c'est à l'Homme à s'adapter au marché économique, perçu comme une variable non maîtrisable. Alors que le marché est appréhendé par une partie de la doctrine économique comme un artefact, c'est-à-dire une construction, sur laquelle l'Homme et les gouvernements peuvent agir (v. partie liminaire, titre 3),.

En somme, alors que la réforme Auroux était portée par une approche des sciences centrée sur le réel et une perception de l'Homme comme acteur, la réforme Macron quant à elle semble être portée par une approche encourageant les personnes, les organisations à s'adapter à la globalisation *via* un compromis entre l'économique et le social.

Le déploiement du nouveau droit de la négociation collective ne signifie pas que les apports des lois Auroux soient complètement gommés, bien que ceux-ci soient bien entamés. Pascal Lokiec rappelle le rôle important que joueront les règles des droits fondamentaux pour la régulation des textes⁵⁷³. Notons également que la doctrine continue à souligner l'usage de ce droit comme ressource pour l'adaptation du travail à l'Homme.

B. La négociation, espace de régulation du travail au niveau de la profession et au niveau de l'entreprise

L'ensemble de la doctrine reconnaît le droit de la négociation comme réel espace de définition et d'adaptation d'un certain nombre des variables du travail. Jean-Emmanuel Ray⁵⁷⁴

⁵⁷³ Lokiec, P. (2014). Avis de tempête sur le droit du travail. *Revue de droit du travail*. Rev. trav. 2014. 738

⁵⁷⁴ Ray, J.-E. (2020). *Droit du travail droit vivant 2020*. p 166. Wolters and Kluwer.

reprend Olivier Dutheillet de Lamothe ⁵⁷⁵ pour insister sur l'intérêt de la norme négociée, tant au niveau de la branche qu'à l'échelle de l'entreprise. Celle-ci « présente en droit du travail quatre appuis décisifs par rapport à la norme unilatérale légale ou réglementaire : 1. Parce qu'elle émane des acteurs mêmes de l'entreprise. 2. parce qu'elle émane des partenaires sociaux, elle est souvent plus novatrice. 3. Dans la mesure où les acteurs de la négociation s'approprient la norme qu'ils édictent, elle est souvent mieux appliquée que la norme légale. 4. Enfin et surtout, la norme négociée est beaucoup plus stable que la norme légale qui étant dans notre pays très politisé, change avec chaque changement de majorité. »

Notons que la négociation à l'échelle de la profession permet de transcender les limites de l'entreprise classique. À l'échelle de l'entreprise, la négociation prend en compte une partie des structures définies par le droit (groupe, *etc.*)⁵⁷⁶

Ainsi, la négociation apparaît comme un espace de régulation du travail à l'échelle de la profession et de l'entreprise⁵⁷⁷. Néanmoins, auparavant, le législateur conservait la main mise sur certaines variables de l'environnement du travail et pour ce qui a trait à la négociation, avait mis en place un principe de faveur et définit l'articulation entre les niveaux de négociation, et ce dans le but d'éviter l'usage de certaines variables de l'environnement de travail comme variables de compétitivité. Ces garde-fous sont entamés. Plus précisément, la négociation au niveau de l'entreprise est encouragée, et pour certains motifs l'accord d'entreprise prime ou peut primer si la branche le stipule. Cette évolution est critiquée, du fait du contexte de déséquilibre de pouvoir au centre des entreprises, et du contexte économique qui invite à une féroce compétitivité pouvant être réalisée au détriment de la santé des personnes.

En même temps, certains auteurs soulignent l'enjeu d'être acteur et de se saisir des opportunités du droit.

⁵⁷⁵ Dutheillet de Lamothe, O., « l'accord collectif, une source constitutionnelle du droit du travail », *Semaine sociale Lamy*, juin 2019

⁵⁷⁶ Nous reviendrons sur la thématique du dialogue social au sein des entreprises éclatées dans la section III.

⁵⁷⁷ Soulevons que la négociation à l'échelle de la profession transcende les limites de l'entreprise. Celle à l'échelle de l'entreprise prend en compte une partie des structures définies par le droit (groupe, *etc.*). Nous faisons le choix de développer l'expression collective des salariés dans l'entreprise éclatée, en nous concentrons sur celle afférente aux salariés élus.

C. L'enjeu de la saisie des espaces de négociation par les représentants des salariés, pour réguler le travail

Comme le soulignent certains auteurs, l'impact de la réforme sur la thématique qui nous intéresse reste difficile à mesurer. Et cela, d'autant plus si l'on reconnaît que l'amélioration des conditions de vie au travail ne se joue pas exclusivement dans le droit⁵⁷⁸.

Pierre-Yves Verkindt après avoir exposé l'atteinte des supports traditionnels de la prévention, observe que le droit du travail qui se profile avec une partie négociée possède un trait saillant. « Plus un seul accord – sur quelque objet que ce soit – ne comporte[ra] pas de clauses relatives à l'amélioration des conditions de travail »⁵⁷⁹. En cela, le juriste souligne en filigrane l'importance que les acteurs de la prévention soient outillés et se saisissent des opportunités du droit.

En effet, pour ce qui a trait aux objets des conventions et accords entrant dans le champ de la branche, selon l'article L. 2221-2, « la convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1 », c'est-à-dire les « conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que [...] [des] garanties sociales ».

L'ordonnance n° 2017-1385 place dans le champ de la branche différentes questions en lien avec le travail et la santé. Celles de durée du travail⁵⁸⁰, variable de l'organisation et de l'intensification du travail, et celles des classifications (sous-entendu des fiches de poste), dont la Cour de cassation avait rappelé être en rapport avec la compétence consultative de l'ancienne instance dédiée aux conditions de travail qu'était le CHSCT⁵⁸¹. On souligne également que « trois des quatre *items* sur lesquels la branche peut prendre l'ascendant portent sur les questions de conditions de travail »⁵⁸². Il s'agit de la prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels (pénibilité), de l'insertion des travailleurs handicapés, ainsi que des primes pour travaux dangereux ou insalubres. D'autre part, des dispositions d'ordre public précisent une périodicité de quatre ans concernant la prévention des expositions aux facteurs de risques

⁵⁷⁸ Ray, J.-E. (2015). « La loi qui libère... », *Droit social*, n° 10, oct. 2015, p. 757. Verkindt, P.-Y. (2018). Les conditions de travail et la santé au travail dans les ordonnances du 22 septembre 2017 : faut-il mouiller son mouchoir ? *Droit social* 2018 p.41

⁵⁷⁹ Verkindt, P.-Y. (2018). *op. cit.*

⁵⁸⁰ C. trav., art. L. 2253-1, 6°.

⁵⁸¹ Soc., 7 mai 2014, n° 12-35.009, NP, D. 2014. 2374, obs. Lokiec, P. et Porta, J. ; RDT 2014. 633, obs. V. Pontif.

⁵⁸² C. trav., art. L. 2253-2 (1° sur la pénibilité, 2° sur l'insertion des travailleurs handicapés, 4° sur les primes pour travaux dangereux ou insalubres).

professionnels, et en matière d'emploi des personnes handicapées⁵⁸³. Au niveau des entreprises, les règles d'ordre public fixent à quatre ans la périodicité de la négociation sur la qualité de vie au travail⁵⁸⁴ (partieII, I).

En somme, la thématique des conditions de travail apparaît centrale dans la négociation de branche (art. L. 2221-1 et 2). Ainsi, on retrouve à l'échelle de cette dernière différents objets en lien avec notre matière. Il existe un réel enjeu à porter les questions du travail, en lien avec la prévention de la santé, en parallèle des conditions sociales au cœur des items cités. En même temps, en fonction de la logique avec laquelle ces items sont saisis, découle une prise en compte large ou appauvrie du travail et de la prévention (partie liminaire, titre 2). Explicitons nos propos pour certains de ces thèmes. Citons à titre d'exemple, la durée du travail, la pénibilité, ainsi que l'emploi des personnes en situation de handicap.

La durée du travail est une variable d'environnement. C'est un des grands facteurs de la surcharge de travail⁵⁸⁵. Dans un contexte d'informatisation, le travail s'est intensifié⁵⁸⁶ et des problématiques de surcharge sont fréquemment exprimées par les salariés. Nous avons vu également que cet item risque d'être utilisé comme variable de compétitivité au détriment de la santé. À ces égards, ce facteur de l'activité doit être pris en compte de manière contextualisé. Autrement dit, le débat sur cet élément doit éviter une vision exclusive et simplificatrice de la prévention selon laquelle par exemple « une durée moindre devrait [de toute manière] s'assortir d'une moindre exposition aux contraintes ou nuisances que la situation de travail comporte »^{587,588}. Ce débat à l'échelle de la négociation doit prendre en compte les spécificités du travail concerné. « Organiser les horaires et le travail [...] cela suppose de se préoccuper à la fois des horaires mêmes et d'échelles de temps plus serrées (les contraintes de temps dans l'activité de travail)), ou plus vastes (la conduite des changements et des parcours). »⁵⁸⁹ On trouvera les éléments qui se jouent en s'intéressant à l'activité. Parmi ces items se trouvent « le rôle de

⁵⁸³ C. trav., art. L. 2241-1, 3° et 4°, art. L. 2241-12 et L. 2241-13.

⁵⁸⁴ C. trav., art. L. 2242-1, 2°.

⁵⁸⁵ Concernant les notions de charge et surcharge de travail, v. PartieII, II

⁵⁸⁶ Gollac, M., Volkoff, S. (1996). *Citius, altius, fortius* ; L'intensification du travail ; [Actes de la Recherche en Sciences Sociales](#) Année 1996 114 pp. 54-67

Fait partie d'un numéro thématique : [Les nouvelles formes de domination dans le travail \(1\)](#)

⁵⁸⁷ Volkoff, S. (2002). La réduction du temps de travail : quels enjeux pour la santé des salariés âgés? *Pistes* 4-1 | 2002

⁵⁸⁸ L'exemple des effets des 35 heures par exemple à l'échelle de monde hospitalier a montré les conséquences de la non-prise en compte de variables liées au collectif de travail et au travail collectif. Ces évolutions ont engendré une perte de la prosité du travail en lien avec son intensification.

⁵⁸⁹ Par exemple, dans un contexte de réduction de temps de travail en lien avec le vieillissement des travailleurs et leur maintien en emploi. L'enjeu porte également sur la préservation et la transmission des compétences en milieu de travail.

l'anticipation, les aspects collectifs de l'activité et des apprentissages, le contenu et le sens du travail. »⁵⁹⁰

La thématique de la pénibilité quant à elle a été introduite en droit en 2003⁵⁹¹ avec le double objectif de compensation et de prévention. S'en sont suivies différentes réformes et régulations⁵⁹². Dans une volonté de simplification, la loi de 2017⁵⁹³ a quasiment supprimé des textes ce vocable, ainsi que sa définition⁵⁹⁴ introduite en 2010⁵⁹⁵, sans enrayer la question de la thématique qui demeure au-delà de ces évolutions et du changement de vocabulaire⁵⁹⁶.

Relevons que cette thématique a porté en premier lieu sur la compensation, dans l'idée d'octroyer le droit à une retraite anticipée aux personnes ayant accompli une activité pénible, et ce durant une grande partie de leur carrière. De ces textes imprégnés par la logique de compensation a découlé une vision appauvrie de la prévention⁵⁹⁷. La SELF⁵⁹⁸ avait qualifié cette interprétation

⁵⁹⁰ Citons un exemple présenté par Serge Volkoff (2002). *op. cit.*

Il s'agit d'une usine de fabrication de bouteilles en verre. Un système de préretraites progressives y est en place depuis quelques années. « Dans ce travail très pénible, qu'ils effectuaient depuis plus de trente ans, le mi-temps est venu à point nommé pour leur permettre de préserver - et souvent d'améliorer - leur état de santé. Ce d'autant plus que les roulements, bien conçus, juxtaposent les périodes non travaillées avec les jours de repos consécutifs aux brigades de nuit. Et les salariés ajoutent : « finalement, on apprécie aussi le mi-temps travaillé ». Pourquoi « finalement » ? Parce qu'au début, ils craignaient que leur travail n'ait plus grand sens, qu'ils soient marginalisés, coupés du reste de l'usine, parce qu'absents la moitié du temps. Comment l'ont-ils évité ? D'abord, il s'agit d'un travail en binôme ; deux ouvriers occupent un même poste tour à tour, chacun ayant appris à connaître les façons de travailler de l'autre. En outre, ils se sont arrangés afin que les deux membres du binôme habitent le même village près de l'usine. Ils se rencontrent au village, chez un commerçant, ou en passant se rendre visite. Des informations précieuses sur la vie de l'usine et l'état de l'installation circulent ainsi régulièrement. »

⁵⁹¹ Loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

⁵⁹² Héas, F. (2021). La pénibilité, une histoire de mots (maux) et de droit(s). *Droit social* 2021 p.300

⁵⁹³ L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention

⁵⁹⁴ Le législateur avait prévu que l'employeur assure un suivi des travailleurs « exposé[s] à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé » (ancien CT L4121-3-1). La vocation première de cette définition est la compensation notamment par le départ anticipé en retraite. La santé y était déterminée – via décret – par un taux d'incapacité est une durée d'exposition à un certain nombre de facteurs de risque.

⁵⁹⁵ La loi du 9 novembre 2010

Meyer, F. (2010). Les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatives à la pénibilité : première analyse, *LPA* 2010, n° 248, p. 3.

⁵⁹⁶ Héas, F. (2021). *op. cit.*

⁵⁹⁷ En effet, la définition précédemment citée accompagnée à l'époque de dix facteurs de risques oriente l'analyse des environnements vers l'identification de ces facteurs. Or, cette définition est déterminée par des modalités de compensation, non par des enjeux de prévention. En découle « un appauvrissement des modèles et pratiques de la prévention. » (partie II, I). « Cette approche peut se justifier dans le champ d'une compensation négociée, mais est fortement limitative dans le champ de la prévention. »

V. par exemple le communiqué de la self sur la pénibilité : <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/2013 CG Penibilite au travail SELF.pdf>

⁵⁹⁸ Société d'ergonomie de langue française.

d'erronée⁵⁹⁹. Celle-ci motivait « une analyse experte, strictement technique et normative, voire juridique, des facteurs de pénibilité et des seuils associés » mettant un point aveugle sur l'activité, en particulier la dimension psychosociale et organisationnelle du travail.

Nous pouvons également rappeler brièvement les enjeux sous-tendant les questions d'emploi des personnes en situation de handicap⁶⁰⁰ en rapport avec la prévention et le développement des personnes. L'ergonomie et une partie des sciences s'intéressant à ce sujet complexe argument de ne pas se cantonner à l'approche individuelle et de l'élargir grâce à la conception pour tous. Le but étant l'intégration et le développement des personnes en situation de handicap dans la cité. Ici aussi la centralité du travail apporte cette vision développementale de la prévention.

En conclusion de ce chapitre, le monde syndical – bien qu'au milieu du gué – a démontré à travers son histoire, l'importance et la pertinence que peut revêtir son action, du fait de sa proximité du terrain, du monde universitaire et des experts et acteurs de la prévention. Partant, sa place est charnière pour s'outiller de telles collaborations afin d'éclairer les enjeux de la négociation autour de la prévention au niveau de la branche et à celui de l'entreprise. Bien que le mouvement actuel de conventionalisation du droit du travail est sous-tendu par la logique économique, la logique liée à la prévention n'y est pas rayée. En cela, l'enjeu est la saisie par les représentants des salariés dans le cadre du dialogue social des réels enjeux et opportunités de ce droit. Aussi, un accompagnement capacitant – en lien avec l'approche scientifique centrée sur le réel – pour soutenir les acteurs de la prévention, apparaît pertinent.

⁵⁹⁹ Selon le communiqué de la Self, il s'agit « une dérive majeure d'interprétation du texte. ». Elle est pratiquée notamment du fait de la prégnance de l'approche de la prévention par le facteur humain.

V. par exemple le communiqué de la self (2013). *op.cit.*

⁶⁰⁰ L'adaptation des environnements de travail pour tous est une thématique de l'ergonomie de la conception. L'idée est d'adapter le travail pour tous afin d'intégrer les personnes au collectif de travail et aux stratégies collectives de régulation du travail et ne pas créer par exemple des postes excluant certaines personnes du fait de leur handicap. Ainsi cette intégration devient l'occasion de discuter du travail réel pour le développement des collectifs de travail. Ici l'intégration de personnes en situation de handicap devient l'occasion d'ouvrir une démarche portant sur la prévention collective.

V. par exemple Folcher, V., Lompré, N. (2012). Accessibilité pour et dans l'usage : concevoir des situations d'activité adaptées à tous et à chacun. *Le travail humain*, 75, 89-120. <https://doi.org/10.3917/th.751.0089>

Conclusion du Titre 2

La négociation apparaît être un espace dans lequel les représentants des professions et des salariés sont acteurs de la régulation des déterminants du travail à l'échelle de la branche et de l'entreprise.

Concluons cette section portant sur le droit de la négociation en rapport avec la régulation du travail réel.

D'une part, la négociation apparaît comme un temps de régulation dont l'objet porte sur les déterminants de l'activité, et ce au niveau de la profession et de l'entreprise, c'est également un espace de prélegislation pour adapter le corpus juridique à partir du réel.

D'autre part, les postures doctrinales déployées lors des débats autour de l'évolution du droit véhiculent les deux approches des sciences du travail. Celles-ci influencent les contours de la régulation des textes. À cet égard, la logique de flexisécurité a orienté la rénovation du corpus en opérant un mouvement de conventionalisation du droit, accompagné de l'évolution du principe de faveur. En raison de ce mouvement, la négociation de certaines thématiques peut se retrouver à l'échelle de l'entreprise, et ce, dans un contexte de déséquilibre de pouvoirs. L'enjeu affiché par ce mouvement est une régulation des textes *in situ* prenant en compte en premier lieu les variables économiques. Le risque est l'usage des variables portant sur le travail, comme facteurs de compétitivité, au détriment de la santé et de la qualité.

En même temps, les thématiques relatives à la santé au travail continuent à détenir une place centrale, notamment au sein de la négociation de branche. La doctrine met l'accent sur l'usage potentiel de ces temps par les représentants des salariés pour une régulation centrée sur la santé et la qualité du travail. Et cela d'autant plus que ces espaces ouvrent potentiellement la porte à un processus de prélegislation⁶⁰¹. À cet égard, l'emploi de l'expertise capacitante (partie liminaire, titre 2) peut être essentiel pour éclairer et accompagner la négociation portant sur les conditions de travail.

⁶⁰¹ Nous pouvons rappeler l'exemple de la négociation nationale interprofessionnelle de l'accord-cadre du 17 mars 1975 faisant suite au mouvement pour l'amélioration des conditions de travail. La prise en compte de ces apports a été limitée par le législateur.

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

L'obligation de consulter les représentants des salariés sur un certain nombre de sujets constitue l'une des prérogatives clés pour la protection de la santé des travailleurs. À l'instar des espaces de négociation, ceux consacrés à la consultation peuvent être appréhendés comme des temps dont le dessein est de réguler et adapter le travail à l'Homme. De plus, soulignons que certaines consultations s'accompagnent de la possibilité, inscrite dans les textes, de recourir à une expertise.

Titre 3. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la consultation et le droit à l'expertise

Titre 3. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la consultation et le droit à l'expertise

Esquissons le paysage de la représentation élue des travailleurs, celui relatif à l'entreprise classique, et celui relatif au modèle éclaté.

Chapitre 1. L'architecture et les missions de la représentation élue à l'intérieur de l'entreprise classique

Chapitre 2. L'architecture et les missions de la représentation élue à l'intérieur de l'entreprise éclatée

Ceci nous permettra d'étudier les contours du droit à la consultation à l'intérieur des deux formes d'entreprises.

Chapitre 1. L'architecture et les missions de la représentation élue à l'intérieur de l'entreprise classique

D'un ensemble d'instances de représentants du personnel à une instance unique

Le système français de la représentation collective du personnel s'apprécie selon deux directions.

Premièrement, comme abordé précédemment, chaque organisation syndicale dans l'entreprise peut désigner un ou plusieurs délégués (DS)⁶⁰², et ce afin de la représenter auprès de l'employeur. Deuxièmement, une représentation du personnel élue existe en entreprise. On la désigne instance des représentants du personnel (IRP). Jusqu'à récemment, différents acteurs et institutions représentatives du personnel se complétaient. Ces acteurs que sont le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ainsi que les délégués du personnel (DP), ont fusionné⁶⁰³ en une commission sociale et économique (CSE), comme l'a prévue l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017⁶⁰⁴ relative « à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ».

Ces deux paysages de l'histoire de la représentation élue au cœur de l'entreprise sont le fruit de deux réformes, véhiculant chacune, comme vu *supra*, un modèle politique et scientifique particulier. *De facto*, examiner le droit d'expression du personnel élu en entreprise, en particulier la consultation (section 2) nécessite de s'attarder sur chacun de ces deux paysages (section 1).

Section 1. Evolution de la représentation élue

L'objet de ce qui suit consiste à décrire les traits saillants de l'architecture et des prérogatives des IRP, et ce avant réforme (I), mais également suite à la fusion instaurée par les ordonnances Macron (II).

⁶⁰² La loi du 27 décembre 1968 a officialisé la reconnaissance du délégué syndical.

⁶⁰³ Cette fusion s'opère à l'exception des établissements de la fonction publique hospitalière. Selon le Titre IV : Dispositions transitoires et finales, art. 8 : « Nonobstant les dispositions de l'article 1° du titre I de la présente ordonnance, les dispositions du titre Ier du livre VI de la quatrième partie du Code du travail, relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, demeurent en vigueur, dans leur rédaction en vigueur à la date de la publication de la présente ordonnance, en tant qu'elles s'appliquent aux établissements de la fonction publique hospitalière, sans limite de durée ».

⁶⁰⁴ Ord. n° 2017-1386, 22 sept. 2017, relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, JO 23 sept., NOR MTRT1724786R.

I. Les feux CE, CHSCT et DP

La création des DP date de 1936. Par la suite, après la Seconde Guerre mondiale, deux textes⁶⁰⁵ organisent les comités d'entreprise (CE). Les lois Auroux de 1981, organisent la création d'une instance à part entière relative aux conditions de travail : le CHSCT⁶⁰⁶. Auparavant, un comité d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'une commission d'amélioration des conditions de travail étaient rattachés au CE.

Le rôle et l'importance de la représentation en matière d'expression des salariés ont été confirmés par la jurisprudence. En effet, la Cour de cassation souligne, en s'appuyant sur divers textes majeurs⁶⁰⁷, que l'employeur n'accomplissant pas « les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts »⁶⁰⁸.

Depuis 1982, le bilan de l'action des instances que sont le CE, CHSCT ainsi que les DP n'est pas à négliger. Comme le reconnaît l'étude d'impact accompagnant le projet de loi d'habilitation⁶⁰⁹, « cette organisation a permis d'améliorer la prise en compte des intérêts des salariés dans tous les domaines intéressant la relation de travail ».

Brossons, dans ce qui suit la répartition du travail entre ces trois institutions, puis présentons leurs anciennes missions au regard de la thématique des conditions de travail (CT).

L'architecture des institutions représentatives du personnel (IRP) impulsées par les lois Auroux

Pour les entreprises d'au moins onze salariés, le délégué du personnel (DP), représentant de proximité, proche du terrain, présentait à l'employeur des revendications individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du droit, des lois et règlements relatifs à la

⁶⁰⁵ Ord. n° 45-280 du 22 févr. 1945, *JO* du 23 ; L. n° 46-1065 du 16 mai 1946, *JO* du 17.

⁶⁰⁶ L. n° 82-1097 du 23 déc. 1982, *JO* du 26, dite « loi Auroux ».

⁶⁰⁷ Pour cela, la Cour s'appuie sur les différents textes que sont le Préambule de la Constitution de 1946, al. 8, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 27 et la Directive 2002/14/ CE du 11 mars 2002, art. 8, § 1.

⁶⁰⁸ Soc. 17 mai 2011, n° 10-12.852, D. 2011. 1424; *ibid.* 2012. 901, obs. P. Lokiec et J. Porta; *ibid.* 2622, obs. P. Lokiec et J. Porta; RJS 2011. 645, n° 714 ; JS Lamy 2011, n° 302-5, obs. J. Tourreil ; Dr. ouvrier 2012. 677, avis Aldigé, obs. Saltzmann ; JCP S 2011. 1419, obs. J. Kerbourc'h. En conséquence, un « simple salarié » est en droit d'« introduire des demandes relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel

⁶⁰⁹ Étude d'impact du projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. 27 juin 2017. <http://www.assemblee-nationale.fr/15/projets/pl0004-ei.asp>

protection sociale, à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'aux accords collectifs applicables dans la structure.

Dans les sociétés comprenant un effectif minimum de 50 personnes, deux instances paritaires élues côtoyaient les DP. L'existence de ces deux institutions que sont le CE et le CHSCT obéissait à une logique de « spécialité » et de « complémentarité »⁶¹⁰.

Le CE assurait les fonctions d'information et de consultation en matière de gestion des œuvres culturelles, sociales et économiques. Pour ce qui se réfère au CHSCT – instance qui nous intéresse particulièrement, car dédiée à la santé des salariés – les missions de celles-ci, selon l'ancien article L236-2 du Code en la matière, s'inscrivaient autour de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. Elles concernaient, entre autres, la réalisation d'inspections sur terrain, la participation aux enquêtes concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, et la réalisation de statistiques sur le sujet, l'apport et la communication d'un avis concernant toute modification des conditions de travail, *etc.*

Selon les anciens articles du Code du travail, ce comité – présidé par l'employeur et composé d'un secrétaire et de délégués du personnel – se réunissait au minimum chaque trimestre. Des réunions pouvaient également être organisées à la demande d'au moins deux membres du CHSCT, à la suite d'un accident du travail grave ou d'une maladie professionnelle, ou encore en cas de danger grave ou imminent pour les salariés. L'inspecteur du travail, le contrôleur CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail), le médecin du travail – ou par délégation un membre de son équipe pluridisciplinaire – participaient de droit, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT. À l'issue de chaque réunion, un procès-verbal était rédigé. Chaque année, l'employeur présentait un rapport écrit sur la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail, ainsi que sur les actions menées au cours de l'année écoulée en matière de prévention. Il présentait en même temps un programme de prévention de l'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

Parmi les moyens octroyés au CHSCT, celui-ci pouvait inviter toute personne qualifiée sur un sujet qu'il était amené à traiter. Il pouvait recourir dans certains cas à un expert (présence d'un

⁶¹⁰ V. Loiseau, G., Pécaut-Rivolier, L., et P.-Y. Verkindt, *Le guide du CHSCT*, Dalloz, 2e éd., 2017. p. 408 et 409

risque grave, projet modifiant les conditions de travail). Il pouvait aussi y recourir dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs.

Après avoir synthétisé les grandes prérogatives de l'ancien paysage des représentants des salariés, il est bon de s'attarder sur la place que tenait chacune de ces institutions au regard de la thématique des conditions de travail.

Cette thématique était, en premier lieu, du ressort du CHSCT. En même temps, ces questions étaient transverses à un grand nombre de sujets. Il n'est donc pas étonnant de constater que le CE et les DP en étaient également tributaires. Pour ce qui a trait aux délégués du personnel, ces missions relevaient principalement des missions polyvalentes, en particulier dans le cadre de leur fonction de suppléance du CHSCT⁶¹¹. Le CE avait, quant à lui, « acquis » dans l'usage, une fonction « généraliste » dans le paysage de la représentativité du personnel^{612,613} qui concerne entre autres ces thématiques⁶¹⁴. L'intérêt d'un réel travail de concert entre CE et CHSCT qui se soit cristallisé autour de la question des CT a été souligné^{615,616}.

En somme, bien que des confusions et des recoupements entre les missions des IRP pouvaient exister, notamment pour ce qui a trait à la thématique de la prévention de la santé, c'est bien le CHSCT qui a été en premier lieu, pensé et dédié à cette question⁶¹⁷, avec différents moyens idoines attribués. Les CE, et DP relevaient d'institutions représentatives du personnel

⁶¹¹ Plus précisément, en matière de conditions de travail, les DP gèrent les réclamations individuelles ou collectives en matière d'application de la réglementation du travail notamment pour ce qui a trait à l'hygiène et sécurité. De plus les DP peuvent également assumer les missions du CHSCT, et ce dans les établissements de moins de 50 salariés, ou dans ceux d'au moins 50 salariés, s'il n'existe pas de CHSCT.

⁶¹² Pécaut-Rivolier, L. (2017). « Propos introductifs », in V. Bonnin (dir.), *Le comité d'entreprise dans l'évolution de la représentation collective des salariés ?*, Droit et Sciences sociales Université de Poitiers, 2017.

⁶¹³ Notons que le comité d'entreprise tirait de l'article L. 2323-27 de l'ancien Code du travail le droit d'être informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail.

⁶¹⁴ Le CHSCT est le fruit de la fusion opérée par la loi Auroux du 23 décembre 1982. Cette fusion concerne e l'ancien comité d'hygiène et de sécurité et la commission sur les conditions de travail issue du comité d'entreprise. Ce mariage n'a pas eu pour effet de dessaisir complètement le comité d'entreprise de la thématique des CT, ses attributions ayant été plutôt précisées.

⁶¹⁵ Dejean de la Batie, A. (2008). « CE et CHSCT : comment travailler ensemble », *Les Cahiers du CE Lamy*, 75-2008, p. 14.

⁶¹⁶ Notre hypothèse est que la question des CT reste en filigrane des questions économiques et sociales qui sont du ressort du CE. Ainsi le CE s'est retrouvé avec un rôle plus général pour amener ces questions sur la table des négociations, et ce avec la possibilité de faire appel, si besoin, au CHSCT.

⁶¹⁷ Sur la « redécouverte » des conditions de travail et le « dynamisme » de la notion, v. . Loiseau, G. Pécaut-Rivolier, L. et Verkindt, P.-Y. *Le guide du CHSCT*, Dalloz, 2e éd., 2017, p. 6 s.

« non-spécialisées en santé au travail », alors que le CHSCT était une IRP « exclusivement compétentes en matière de conditions de travail »⁶¹⁸.

Ainsi, à travers ces missions et moyens (accès aux données et aux indicateurs en lien avec les conditions de travail, recours aux expertises, réunion CHSCT, *etc.*)⁶¹⁹, et davantage que toute autre instance représentative du personnel, le CHSCT, tout en ne disposant pas d'un budget de fonctionnement propre⁶²⁰, n'a cessé de monter en puissance avec un rôle particulier afin de pousser les questions du travail réel et de son organisation⁶²¹, dans un premier temps, auprès de l'employeur et dans l'entreprise, et puis éventuellement auprès du juge (V. Partie 2, titre 2). Alors que le mouvement, avant publication des ordonnances Macron, allait dans le sens d'un renforcement du CHSCT⁶²², le choix suivi par le législateur a été d'intégrer le CHSCT dans le regroupement des IRP, avec comme risque la fragilisation de la représentation en cette matière.

Après cette photographie du système français de la représentation collective des travailleurs impulsé par les lois Auroux, avec un regard particulier sur son pendant relatif aux conditions de travail, nous nous focalisons dans ce qui suit sur le CSE, devenu l'unique instance de représentants des salariés en entreprise. En addition au CSE, des représentants de proximité ont été introduits par les textes pour mieux répondre aux besoins des entreprises. De plus le CSE peut se doter d'une commission, le CSSCT, dédiée à la thématique des CT.

II. Le CSE, Le CSSCT et les Représentants de Proximité

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative « à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » donne le jour à une instance fusionnée de représentation du personnel.

⁶¹⁸ Bergouignan, J.-P., Lerouge, L. (2019). Institutions représentatives du personnel et RPS : régime juridique et regard de terrain in (eds) Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail. Bilan pour les CHSCT et perspectives pour les CSE*. L'Harmattan

⁶¹⁹ Nous détaillerons ce point dans cette partie plus en aval.

⁶²⁰ V. Desbarats, I. (2017). « CHSCT : encore des marges de progrès », *Sem. soc. Lamy* 2017 p. 10

⁶²¹ V. par exemple , l'ouvrage qui a fait suite à la disparition du CHSCT, avec la participation, notamment de chercheurs en sciences de gestion (Grégor Bouville), en ergonomie (Bernard Dugué, Johann Petit, et Yann Poney (V. notamment sa thèse sur le CHSCT)), en droit (Loïc Lerouge, et Pierre-Yves Verkindt,), ainsi qu'en sociologie (Arnaud Mias), *etc.*

Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail. Bilan pour les CHSCT et perspectives pour les CSE*. L'Harmattan

⁶²² V. l'ouvrage, Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). *op. cit.*

Cette instance, baptisée CSE, arrive parallèlement à un mouvement de décentralisation de la régulation des rapports de travail vers l'entreprise, avec comme pierre angulaire l'accord collectif⁶²³, que nous avons d'ores et déjà abordé.

A. Le CSE : ses missions, ses moyens

Le nouvel article L. 2311-2 du Code du travail prévoit que la nouvelle instance soit mise en place dans les entreprises comprenant un effectif d'au moins onze salariés⁶²⁴. Il faut noter que c'est seulement à partir du seuil de cinquante salariés que l'instance possède la personnalité morale et « cumule » les prérogatives des trois « anciennes » IRP. Dans les structures dont l'effectif est inférieur au dit seuil, les prérogatives de l'instance sont similaires à celles confiées jusqu'alors aux DP⁶²⁵, s'y ajoutent certaines attributions du CHSCT^{626,627}.

Les règles de fonctionnement de ce comité sont, avant tout, similaires à celles de l'ancien comité d'entreprise (CE). Sans être exhaustif, celles-ci concernent l'attribution de différents éléments : un budget de fonctionnement au moins égal à celui de l'ancien CE, un nombre d'heures de délégation, l'organisation de réunions régulières, l'élaboration des ordres du jour et des PV (procès-verbaux), la mise à disposition d'un local, et la formation des représentants des salariés élus, la constituant. La nouvelle instance possède la personnalité morale et a donc la possibilité, si besoin, de recourir à la justice. Elle peut également recourir à des experts afin d'éclairer ses avis sur l'ensemble des thématiques entrant dans son champ d'intervention.

L'ordonnance mentionne également la possibilité dans le cadre d'« accords collectifs de travail ou d'usages », de « dispositions plus favorables relatives aux attributions » (art. L. 2312-4) ainsi qu'« au fonctionnement ou aux pouvoirs » (art. L. 2315-2).

⁶²³ Par exemple, Antonmattei, P. H. . (2017) Réforme du droit du travail, en avant, marche !, *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1781; Favennec-Héry, F. (2017) Ordonnances Macron : un changement de système?, *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1782.

⁶²⁴ Selon le texte : « Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 ». C. trav., nouv. art. L. 3211-2

⁶²⁵ L'ordonnance précise que, « lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations individuelles auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées ».

⁶²⁶ La délégation du personnel au comité social et économique « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ».

⁶²⁷ Néanmoins, l'ordonnance ne mentionne pas le droit d'alerte pour ces entreprises. Ce droit pouvait être investi en cas d'atteinte aux droits des personnes et des libertés individuelles ainsi qu'à la santé physique et mentale des salariés.

B. Les missions du CSE en matière de conditions de travail et le CSST

En plus des prérogatives du CE, la nouvelle instance exerce les missions de l'ancien CHSCT. En effet, selon l'article L. 2312-5 : « la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission [...] [de contribuer] à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et [...] [de réaliser] des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ». De plus en ce qui concerne les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés (ainsi que certains cas particuliers⁶²⁸), une commission spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CSST) sera obligatoire⁶²⁹. Cette commission se compose de membres du comité social et économique.

Le changement est important. Dans le cas de l'existence de la commission dédiée aux conditions de travail⁶³⁰, c'est le CSE qui a la personnalité morale. Il pourra diligenter une expertise ou agir en justice. La commission n'interviendra donc que par « délégation du CSE »⁶³¹.

Il est à noter également que dans les unités à plusieurs établissements, le secrétaire du CSE devra être renforcé avec un secrétaire adjoint traitant du thème de la santé au travail.

En complément des représentants du CSE, les textes indiquent la possibilité de mise en place de « représentants de proximité »⁶³².

⁶²⁸ Comme les entreprises à risque (Seveso ou nucléaire), pour lesquelles l'inspecteur du travail peut également imposer la création dans CSSCT dans les unités de moins de 300 salariés lorsque cela lui semble nécessaire (art. L. 2315-36 et L. 2315-37).

⁶²⁹ C. trav., art. L. 2313-9. En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux art. L. 2313-2 et L. 2313-8, l'employeur met en place la ou les commissions santé, sécurité et conditions de travail conformément aux art. L. 2313-10 et L. 2313-11. Sur le fonctionnement des commissions santé, sécurité et conditions de travail, v. C. trav., art. L. 2313-10. Ces commissions sont prévues au Chapitre V, sous-section 7, art. L. 2315-37 à L. 2315-40.

⁶³⁰ Il est à noter que l'ordonnance ne reconnaît pas le droit de tous les membres du comité social et économique à être formés sur les questions d'hygiène, de santé et de sécurité. L'article L. 2315-18 énonce que les membres de la commission ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique « bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail [...] dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État », le financement étant « pris en charge par l'employeur » dans les mêmes conditions. Il est précisé que la formation des membres de la commission est organisée sur une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés, de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L. 2315-40).

⁶³¹ E. Bledniak, préc., p. 13.

⁶³² C. trav., art. L. 2313-7. V. *infra*. Les représentants de proximité « sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité » (art. L. 2313-7).

C. Les représentants de proximité, et leurs missions

La loi n'impose pas la mise en place de représentants de proximité dans l'entreprise⁶³³. Ces représentants sont soit membres du CSE, soit désignés par lui.

Le représentant de proximité pourra être chargé de la prise en compte des réclamations individuelles ou collectives, notamment concernant les conditions de travail, dans les différents sites de l'entreprise. Notons que ces représentants ont un rôle comme les membres du CSE pour relayer le travail réel, notamment auprès de l'IRP.

Ainsi, les représentants de proximités sont un maillon clé pour permettre d'informer le CSE centralisé ou la DRH de l'entreprise des besoins du terrain.

En somme, désormais c'est principalement un seul organe qui est consacré à la représentation du personnel, et ce, en prenant en charge aussi bien les questions économiques et sociales que celles relatives aux conditions de travail. Le droit d'expression collective portant sur les CT s'en retrouve refaçonné. L'enjeu est que cette nouvelle instance adopte une démarche de prévention intégrée à la stratégie de l'entreprise.

Par ailleurs, il existe désormais la possibilité de négocier certaines prérogatives du CSE, ainsi que la présence de représentants de proximité, *etc.* Aussi, une partie de la représentation peut être qualifiée désormais de conventionnelle^{634, 635}.

La fusion des instances représentant les salariés, 'est accompagnée d'un remaniement du droit à la consultation.

⁶³³ C. trav., art. L. 2313-7

⁶³⁴ Ranc, S. (2021). Santé et sécurité au travail - Représentation du personnel et santé au travail. *La Semaine Juridique Social* n° 30-34, 27 Juillet 2021, 1202

⁶³⁵ Comme déjà souligné lors du titre 2, ceci pose l'enjeu d'accompagner ces acteurs à l'occasion des négociations portant sur la représentation.

Section 2. Evolution du droit d'expression collective : la consultation

Selon l'article 2 de l'exposé des motifs portant sur le projet de loi d'habilitation⁶³⁶, l'objectif affiché de la réforme consiste à tourner la page de l'ensemble « morcelé » d'instances en instaurant à la représentation des salariés une vision globale, et ce afin « d'accroître la capacité d'influence des représentants du personnel » dans l'entreprise. Les trois anciens organes en la matière ne favorisaient « ni la qualité du dialogue social, qui est éclaté et alourdi, ni la capacité d'influence des représentants des salariés qui se spécialisent sur certaines questions, mais sont privés d'une vision d'ensemble ».

En même temps, bien qu'une amélioration demeure possible par voie conventionnelle⁶³⁷, cette fusion, comme cela a été souligné, poursuit un triple objectif de simplification, de rationalisation et d'efficacité⁶³⁸. Cette rationalisation *via*, entre autres, le regroupement des missions et leur généralisation dans une même instance est critiquée, et ce particulièrement en ce qui concerne la thématique des conditions de travail.⁶³⁹

Intéressons-nous dans ce qui suit à la thématique phare de la représentation élue des salariés que constitue la consultation. Celle-ci va de pair avec le droit de recourir à l'expertise.

I. Les consultations du CSE et la thématique des conditions de travail

La consultation de l'instance représentant les salariés sur la thématique de la santé au travail est l'un des outils juridiques œuvrant à la prise en compte effective de cette thématique à l'occasion des processus décisionnels de l'entreprise.

⁶³⁶ Exposé des motifs du projet de loi d'habilitation : *Exposé des motifs - LOI n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social* https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?sessionId=A2CFF9D95369E7588EB945B1082E9B4A.tpl_gfr22s_2?idDocument=JORFDOLE000035053536&type=expose&typeLoi=proj&legislature=15

⁶³⁷ C. tr., art. L. 2314-1, L. 2315-2

⁶³⁸ Borenfreund, G. (2017) « La fusion des institutions représentatives du personnel », *RDT*.2017.608 ; Loiseau, G. (2017). « Le comité social et économique », *Dr. soc.* 2017. 1044.

⁶³⁹ Fantoni, S., Héas, F. (2018). « Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour la santé au travail ? », *Dr. soc.* 2018. 202 ; Verkindt, P.-Y. (2018). « Les conditions de travail et la santé au travail dans les ordonnances du 22 septembre 2017 : faut-il mouiller son mouchoir ? », *Dr. soc.* 2018. 41 ; Pignarre, G. (2017). « Le comité d'hygiène et de sécurité n'est pas soluble dans le comité social et économique », *RDT* 2017. 647 ; G. Borenfreund, *RDT* 2017. 608.

Le Code du travail mentionne une obligation de consulter le CSE sur un certain nombre de thématiques. Dans l'ancien paysage de la représentation des salariés, les consultations portant directement sur les CT relevaient du CHSCT, alors que celles portant, en premier lieu, sur les questions économiques et sociales étaient attribuées au CE. Décloisonner les thématiques relatives aux consultations représente l'un des motifs mis en avant par la fusion des instances. Dès lors, notre analyse portera sur la compréhension de la place de la ST, non seulement à l'intérieur des consultations historiquement concernées par cette question, mais également à l'échelle des consultations portant sur les axes économique et social.

Abordons, dans un premier temps, les consultations à caractère périodique puis, dans un second temps, celles à caractère ponctuel.

A. Les consultations périodiques

Les consultations récurrentes⁶⁴⁰ sont, sauf accord d'entreprise, au nombre de trois. La première porte sur « les orientations stratégiques » de l'entreprise, la deuxième a trait à sa « situation économique et financière », et la dernière, quant à elle, concerne « la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi ».

Ces trois consultations ont un lien direct ou indirect avec la thématique des CT.

Pour ce qui a trait à la consultation portant sur les « orientations stratégiques », le législateur mentionne, en particulier, l'enjeu des conséquences⁶⁴¹ de ces orientations sur « l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages », car souligne le législateur, « cette consultation porte, en outre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle. » Ainsi, les textes soulignent le droit de regard du CSE sur les conséquences que pourrait engendrer une réorientation de la stratégie d'une entreprise sur l'activité, sur l'évolution des compétences, ainsi que sur l'organisation du travail. Ici cette consultation est à la confluence des questions sociales et d'emploi et de celles relatives à l'impact des orientations stratégiques sur le travail réel.

⁶⁴⁰ Art. L. 2312-17. du code, trav.

⁶⁴¹ Art. L. 2312-24. du Code, trav.

Pour la consultation qui a trait à « la situation économique et financière », celle-ci relève en premier lieu des questions économiques et sociales. En même temps, ces questions peuvent avoir des répercussions sur les CT.

Enfin, la thématique des conditions de travail est au cœur de la consultation portant sur « la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi ».

La consultation sur les conditions de travail porte⁶⁴² sur les « actions de prévention en matière de santé et de sécurité », ainsi que « les conditions de travail ». On retrouve ce sujet également sous le prisme de « l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, [...] et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit. » Cette consultation porte également sur le thème des compétences par le biais des thématiques relatives aux qualifications, au programme pluriannuel de formation, aux actions de formation envisagées par l'employeur, à l'apprentissage, et aux conditions d'accueil en stage. Il est à noter que « le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes. » Ceci donne la possibilité d'aborder les questions relatives aux conditions de travail, mais également celles portant sur les sujets économiques et au social séparément sans pour autant rendre ces trois thématiques étanches entre elles.

En somme, on retrouve la thématique des conditions de travail, principalement, au cœur de la troisième consultation qui concerne « la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi », mais aussi juxtaposée aux questions classiquement adossées à l'économique et au social relevant du précédent CE, et ce de manière directe ou en filigrane. Notons à ce sujet que le ministère du Travail⁶⁴³ reconnaît la nécessité de questionner la thématique des CT en aval, lors des questions liées à l'organisation du travail et aux changements de stratégies de l'entreprise⁶⁴⁴.

⁶⁴² Art. L. 2312-26. Du nouveau Code du travail

⁶⁴³ M. Pénicaut stipule en faisant référence aux RPS que « les principales causes du mal-être au travail [...] sont à rechercher dans des logiques d'organisation et de management qui relèvent d'enjeux bien plus larges de performance voire de stratégie de l'entreprise. », qui selon elle nécessite une approche globale que la fusion des IRP permettrait

Pénicaut, M. (2017). interview *Sem. soc. Lamy* 25 sept. 2017, p. 4.

⁶⁴⁴ Illustre ce lien, dans le cas d'espèce précédemment cité à l'occasion de la section portant sur le droit de retrait. C'est bien la prise en compte du travail réel (droit de retrait analysé par le CHSCT et discuté avec la direction et le médecin du travail et décision de mise en place d'une intervention participative en ergonomie se basant sur l'évaluation des déterminants du travail ayant un effet sur la santé) qui a éclairé les décideurs et orienté une réflexion sur la possibilité de faire évoluer sa stratégie de production (de la production de vélo bas et moyen de gamme avec

En revanche, paradoxalement, le ministère rationalise l'expression des salariés élus sur les CT, limitant ses ressources pour mener à bien cette mission.

Après avoir examiné les consultations récurrentes, l'objet de ce qui suit consiste à analyser celles à caractère ponctuel.

B. Les consultations ponctuelles

Le CSE est informé et consulté de manière ponctuelle sur cinq thématiques. Premièrement sur les questions intéressant la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, et des méthodes pour leurs recrutements (1), deuxièmement sur la restructuration et la compression des effectifs (2), troisièmement sur le licenciement collectif pour motif économique (3), quatrièmement sur une éventuelle offre publique d'acquisition (4), et enfin au sujet de toute procédure de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire (5).

Ici également, l'examen des textes législatifs permet de rendre compte de la prise en compte des questions relatives au travail, et ce à l'échelle des cinq sujets cités.

Le sujet des « méthodes de recrutement et moyens de contrôle de l'activité des salariés » (1) est en lien avec les CT, en particulier le point concernant « le contrôle de l'activité des salariés ». Ce sujet est consubstantiel aux questions d'autonomie, de marges de manœuvre dans le travail. Autrement dit, sont questionnés les contours de la régulation du travail par l'opérateur et le collectif de travail, ainsi que l'articulation de cette régulation avec des espaces décisionnels.

La question des conditions de travail est également transverse à certaines thématiques économiques comme les questions relatives aux (2) « restructuration[s] et compression[s] des effectifs ». De même pour ce qui a trait à (3) un projet de « licenciement collectif pour motif économique », notamment si celui-ci est accompagné d'une réorganisation du travail et de ses conditions. En particulier, la réduction du nombre d'opérateurs, concerne tant des questions d'ordre social et économique, que celles relatives aux conditions de travail (perte de compétences et augmentation de la charge de travail, *etc.*)

parcellisation des tâches et cadence élevée, à la production de vélo haut de gamme avec le suivi des différentes étapes par le même opérateur pour une vision complète, et une cadence moins élevée).

Enfin, le contexte d'« offre publique d'acquisition » (4), engendre souvent une réorganisation de l'activité.

En résumé, les thématiques pouvant relever de consultations ponctuelles portent également, soit directement sur la thématique des conditions de travail, soit en filigrane des questions économiques et sociales avec un lien sur la question des CT, notamment de sa rationalisation.

La question du travail irradiant dans un grand nombre de dispositions de manière directe ou indirecte⁶⁴⁵, le décloisonnement de la représentation des salariés peut encourager un mouvement de mise en lien et d'articulation des questions stratégiques, économiques, sociales, de l'emploi et des conditions de travail, en permettant la prise en compte des questions du travail réel au plus près des choix de gouvernance de l'entreprise.

En même temps, des auteurs ont souligné un besoin d'accompagner la montée en compétence de la représentation des salariés en matière de conditions de travail. Le précédent CHSCT comme le souligne différentes publications⁶⁴⁶ peinait à se saisir des questions de travail et à acquérir son autonomie. Or, les évolutions législatives décrites n'accompagnent pas ce besoin de renforcement. Bien que le décloisonnement décrit soit potentiellement porteur d'une prise en compte large des conditions de travail et en aval de toute réorganisation, la juxtaposition des questions économiques, sociales et de l'emploi aux questions liées aux CT comporte le risque d'opérer une indexation des dernières aux premières. Il s'agit d'un risque de « dilution et marginalisation des problématiques de santé/sécurité »^{647,648}, inquiétude, déjà manifestée, à propos de la loi Rebsamen⁶⁴⁹, dans laquelle le regroupement des instances restait une option. Ce choix est à l'encontre de ce qu'avait souhaité éviter la réforme des lois Auroux en instaurant un organe dédié pleinement aux questions du travail réel.

⁶⁴⁵ Verkindt, P.-Y. (2014). « *Les CHSCT au milieu du gué* », Rapport à M. le ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2014.

⁶⁴⁶ Dugué, B., Petit, J., Pinatel, C. (2012). Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques. *Rapport pour le compte de l'ANACT*.

⁶⁴⁷ Borenfreund, G. (2017) La fusion des institutions représentatives du personnel. Appauvrissement et confusion dans la représentation. *Revue de droit du travail* 2017 p.608

⁶⁴⁸ Champeaux, F. (2017). « La question délicate est celle du CHSCT et de l'intégration de ses problématiques dans la nouvelle instance », *Sem. soc. Lamy*, n° 1777, p. 2.

⁶⁴⁹V. Desbarats, I (2017). *Op. cit.*

À l'occasion des différentes consultations, le recours à l'expertise est une option possible. Nous proposons d'examiner le rapport entre les champs d'expertise encouragés par le droit et la question du travail.

II. Le recours à l'expertise et la thématique des conditions de travail

De manière générale, il existe plusieurs hypothèses permettant de recourir à une expertise⁶⁵⁰, parmi elles, le cas de l'élaboration et de l'évaluation des politiques publiques⁶⁵¹, ou le cas d'expertises ordonnées par un juge⁶⁵². Dans chaque cas, l'expertise permet une compréhension et une prise en compte des connaissances scientifiques ou technologiques à l'occasion d'un processus de prise de décision⁶⁵³.

Alain Supiot⁶⁵⁴ rappelle qu'en droit du travail on a assisté à une « floraison » des hypothèses du recours aux expertises, en particulier dans le contexte des relations collectives⁶⁵⁵. L'expertise, en l'espèce porte sur « la délivrance d'éléments nécessaires à la compréhension, son rôle n'est pas identique à celui de l'expertise judiciaire ou juridictionnelle qui implique que les éléments en question soient nécessaires à la résolution d'un litige entre deux parties »⁶⁵⁶. Dans notre cas, l'expertise du CSE apporte un éclairage nécessaire lors des processus de décisions de l'entreprise, et de manière concomitante, lors des revendications formulées par les salariés, qui se cristallisent, entre autres, pendant la consultation.

Les textes soulignent différents champs d'expertise, ainsi que des modalités de prise en charge financière. L'examen du rapport entre les champs de l'expertise, et la thématique des CT a pour objet de continuer à étayer notre analyse concernant les consultations en lien avec la question de la prévention des atteintes à la santé.

⁶⁵⁰ Caron, M. (2018). Les expertises du comité social et économique. *Les cahiers sociaux*, n° 304, février 2018, pp. 109-115.

⁶⁵¹ Lascoumes P. (2005). (dir.), « *Expertise publique et action publique* », La Documentation française, PPS, n° 912, 2005.

⁶⁵² Leclerc, O. (2005). « *Le juge et l'expert* », th. dr. Paris X, 2003, Paris LGDJ 2005.

⁶⁵³ Frison-Roche M., Mazeaud D. (dir.), « *L'expertise* », Thèmes et commentaires, Dalloz 1995.

⁶⁵⁴ Supiot, A. (1989). « Le progrès des lumières dans l'entreprise (à propos d'une floraison d'experts) », in « *Les transformations du droit du travail* », *Études offertes à G. Lyon-Caen*, Dalloz 1989, p. 463.

⁶⁵⁵ Pour ce qui a trait à la thématique de l'expertise en droit social, v. Caron, M. (2007). *L'expert en droit social*, thèse, Lille, 2007, ANRT, 2008 ; Drochon, V. (2016). *Le recours à des experts par les instances de représentation du personnel*, thèse. LGDJ.

⁶⁵⁶ Caron, M. (2018). *Op. cit.*

A. L'expertise externe en droit de la santé au travail

B. Les champs d'expertise

Selon la thématique de la consultation, les textes mentionnent ou orientent le ou les champs de l'expertise auxquels pourra faire appel le CSE. Ce dernier pourra donc faire appel soit à un expert-comptable, soit à un expert habilité.

1. L'expert comptable

Le recours à l'expert-comptable concerne, d'une part, les trois consultations récurrentes, et différentes consultations ponctuelles telles que celles concernant l'opération de concentration ; celles relatives au droit d'alerte économique ; aux licenciements collectifs pour motif économique ; *etc.* Selon l'article L2315-89, la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à « la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation économique ». De plus, cet expert peut être sollicité pour tout type d'expertise, mais cette fois-ci rémunéré par le CSE pour la préparation de ces travaux.

L'expert-comptable a comme le soulignent Gilles Auzero *et al.*⁶⁵⁷, « un rôle pédagogique [...] d'explication de l'information reçue et de ses implications économiques et sociales ». À titre d'exemple, lorsqu'il est appelé à assister le comité dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, l'expert doit certainement aider les élus à apprécier la nécessité des licenciements et leur opportunité compte tenu de la situation de l'entreprise, ainsi que la qualité des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi. Sans étonnement d'ailleurs, ce champ d'expertise porte exclusivement sur les thématiques d'ordre économique et comptables, certes, en lien avec celles des conditions de travail, puisque les thématiques du travail sont impactées par les choix économiques de l'entreprise. Mais ce lien est lointain dans le sens où cet expert n'est pas expert du travail réel.

2. L'expert habilité

L'appel à un expert habilité en matière de prévention de la santé au travail concerne l'hypothèse du risque grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté dans l'établissement ; ainsi que celle d'introduction de nouvelles technologies ou d'un projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail. Comme pour

⁶⁵⁷ Auzero, G., & al. (2019). *op.cit.* p. 1297

l'expert comptable, cet expert peut être sollicité pour tout type d'expertise rémunérée exclusivement par le CSE pour la préparation de ces travaux.

Notons enfin, que les textes font également référence aux expertises multi champs.

Les textes reconnaissent la pertinence de faire appel à divers champs et donc potentiellement à plus d'un expert, pour une consultation donnée⁶⁵⁸. De fait quand les enjeux d'une investigation nécessitent le concours de diverses spécialités, celles-ci pourront se coordonner. Ceci représente une ouverture, puisqu'à titre d'exemple, potentiellement la question des conditions de travail pourra être investiguée au sein de consultations qui étaient auparavant dévolues à l'économique et au social.

Après cet exposé portant sur les contours des consultations et des expertises, discutons dans ce qui suit des effets de la réforme portant sur ces thématiques.

III. Discussion autour de la réforme de l'expertise en matière de prévention

Notre discussion porte sur la rationalisation du montant de prise en charge et du nombre d'expertises en matière de conditions de travail, ainsi que de l'occultation de la centralité du travail dans la réforme.

A. Rationalisation du montant de prise en charge

Comme avant réforme, les frais des expertises en cas de risque grave sont à la charge de l'employeur. Il en va de même pour la consultation récurrente sur la politique sociale, les

⁶⁵⁸ Notons, qu'avant la publication de la loi de ratification, la spécialité d'expert-comptable n'était plus mentionnée dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Dans ces anciennes hypothèses, Caron, soulignait que le droit de recourir à l'expertise de manière générale dans ce cas de figure permettait une ouverture vers l'expertise multi champs. Dans ce cas, « la décision initialement prise par l'entreprise n'a [...] pas un caractère définitif, elle est susceptible d'évolution voire de changement radical. » L'expert pouvait intervenir en réaction de la stratégie, mais avait potentiellement la possibilité de participer selon les résultats de l'expertise à l'élaboration de propositions alternatives (pour cela l'expert-comptable n'est pas le seul expert légitime). Une ordonnance rectificative est revenue sur cette suppression en rétablissant le mot « comptable » à côté de celui d'expert. Ainsi la possibilité de recourir à un expert des questions du travail devra être prise en charge exclusivement par le CSE pour la préparation de cette consultation.

Caron, M. (2018). *Les expertises du comité social et économique*. Les cahiers sociaux, n° 304, février

conditions de travail et d'emploi. Par contre, le CSE prend désormais en charge 20% des frais de l'expertise réalisée en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important.

Heureusement, alors que cela n'était pas prévu initialement par les ordonnances, la loi de ratification ayant modifié les textes, la prise en charge patronale peut être intégrale selon deux hypothèses. Premièrement, si le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant pour couvrir le coût de l'expertise, et deuxièmement, si celui-ci n'a pas donné lieu à un excédent annuel au cours des trois années précédentes⁶⁵⁹. Néanmoins, il existe une mise en tension entre les budgets liés aux activités sociales et au fonctionnement du CSE dans ce dernier cas.

Ainsi on peut souligner un mouvement de rationalisation du montant des expertises. Penchons-nous sur la rationalisation de leur nombre.

B. Rationalisation et objectivation du nombre d'expertises

L'article L. 2315-79 du Code du travail stipule qu'un accord d'entreprise, ou à défaut un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique détermine le nombre d'expertises dans le cadre des consultations récurrentes (la détermination d'un tel nombre n'étant pas imposée s'agissant des expertises à caractère ponctuel). Cet article fait donc référence à une anticipation des besoins en expertise. La logique semble relever d'une anticipation de budget et semble « totalement incohérente avec la logique du recours à l'expertise », puisque l'utilité de ce recours n'est pas prévisible. Comme le souligne Mathilde Caron⁶⁶⁰, « il serait incompréhensible de ne plus pouvoir recourir à une expertise pertinente en raison d'un plafond atteint et il serait totalement incohérent, à l'inverse, de s'obliger au recours à une expertise dont le comité aurait pu se passer faute d'avoir épuisé le nombre (et donc le budget) déterminé. » L'auteure conseille que les accords collectifs définissent « soit un nombre minimal d'expertises, soit un nombre non déterminé spécifiquement, mais faisant référence 'aux besoins', à 'la nécessité', en fonction du type d'expertise visée, plutôt qu'un nombre fixe, afin de ne pas restreindre trop fortement le recours dans les hypothèses imprévues le nécessitant ».

Enfin, développons la question du travail qui est un point aveugle de la réforme.

⁶⁵⁹ En contrepartie de cette prise en charge intégrale, le comité perdra la possibilité de transférer d'éventuels excédents du budget de fonctionnement au financement des activités culturelles et sociales pendant les trois années suivantes.

⁶⁶⁰ Caron, M. (2008). *L'expertise en droit social*. Thèse de Doctorat. Lille 2.

Caron, M, Verkindt, P.-Y. (2009). Laisser sa chance à l'intelligence collective dans l'entreprise. Regards sur les rapports entre l'expertise et les instances de représentation du personnel. *Dr. Soc.* 425

Caron, Mathilde. (2018). *Op. cit.*

C. Occultation des questions du travail dans la réforme

L'expertise en droit du travail est sans conteste une ressource pour renforcer les connaissances des IRP en la matière⁶⁶¹, notamment pour ce qui a trait aux conditions de travail. Elle permet d'anticiper l'avenir grâce à une prise de position⁶⁶². Ce droit a été fortement marqué par la réforme. Le législateur aurait pu ne pas opérer cette rationalisation. De surcroît, alors, qu'elle concerne un réel outil juridique pour la prise en compte conjointe des variables liées à la productivité et à la santé dans tout projet de réorganisation de l'entreprise. De plus ce type d'expertise s'est avéré être au cœur de l'évolution de la jurisprudence en matière de prévention (v. partie II).

Les débats sous-tendant la réforme ont mis l'accent sur le coût et le caractère dilatoire des expertises en santé-travail⁶⁶³. La régulation des coûts a ainsi quasi exclusivement marqué la réforme de l'instance représentant les salariés. D'aucuns⁶⁶⁴ mentionnent une innovation qui permettrait « d'éviter [les] recours abusifs » aux expertises. Le CSE deviendrait « responsable [...] du financement de certaines expertises »⁶⁶⁵ et aurait un rôle consistant à « veiller à l'équilibre budgétaire de son fonctionnement ». Il pourrait toujours selon l'auteur bénéficier de fonds supplémentaires selon l'article L. 2312-84 du Code du travail dans le cadre où il existerait un solde du budget des activités sociales et culturelles, puisque le droit lui octroie désormais, sous certaines conditions, de transférer cet excédent annuel à son budget de fonctionnement.

Pourtant, comme le précise Mathilde Caron⁶⁶⁶, même si une réflexion sur le sujet apparaît utile, une focale sur la question financière, sans prendre en compte les enjeux-clés en la matière, demeure « réductrice de ce que l'expertise et sa dynamique représentent, non pas uniquement pour les institutions représentatives, mais pour l'entreprise dans son ensemble ». L'enjeu majeur porte sur le contenu et l'articulation des expertises, ainsi que sur la prévention. D'ailleurs, pour les expertises dont la plus-value relève, sans contestation, de l'anticipation, tel que le changement de stratégie de l'entreprise, se focaliser sur un mouvement de régulation du coût (recours aux co-

⁶⁶¹ Verkindt P.-Y., Caron M. (2009). *op. cit.*

⁶⁶² Caron, M. (2018). *op. cit.*

⁶⁶³ Cottin, J.-B., Lafuma E. (2013). CHSCT : quel contrôle de l'expertise ?, Controverse. *Revue de droit du travail*, p. 379 et s.

⁶⁶⁴ Franck Petit. (2018). Les représentations élue et syndicale dans leurs derniers états. *Droit social* 2018. 511

⁶⁶⁵ C. trav., art. L. 2315-80, 2°.

⁶⁶⁶ Caron, M. (2018). *op. cit.*

financements, nombre limité d'expertises), ne favorise pas l'action et engendre le risque de fragiliser, voire d'empêcher ce rôle préventif⁶⁶⁷.

Alexandre Charbonneau⁶⁶⁸ soulève deux enjeux sur le contenu des expertises, que la réforme occulte. L'auteur qui s'appuie sur les sciences du travail réel, souligne l'importance de « l'apport de l'expert à la construction de la demande [(partie liminaire, II)]. » La demande exprimée par les représentants élus dans le cadre d'une expertise « peut porter sur les manifestations d'un trouble aux causes plus profondes, qui ne sont pas identifiées par eux et qui appellent des investigations spécifiques ». Le juriste met l'accent sur l'accompagnement de l'expert dans la reformulation et la précision de la demande (passer d'une demande individuelle à une demande collective, élargir ou réorienter une demande RPS portant sur les conflits individuels vers une demande portant sur l'organisation, *etc.*) (partie liminaire, titre 2). L'enjeu est que l'expertise serve la réelle problématique à laquelle est confrontée l'entreprise et accompagne les représentants des salariés dans cette tâche. L'auteur met également l'accent sur « le suivi [, voire l'accompagnement] de la mise en œuvre des préconisations du rapport d'expertise. » Pour cela, l'expertise doit œuvrer à opérer chez les acteurs de l'entreprise, notamment l'employeur un dépassement des « représentations conflictuelles » du fait du contexte dans lequel le CSE y a recours. C'est la condition d'une réelle prévention, car l'acteur décideur des questions du travail est en premier lieu l'employeur. Ce que décrit Alexandre Charbonneau est l'enjeu d'une réelle expertise capacitante (v. Partie liminaire, titre 2).

Ces thématiques ont été occultées par la réforme. Celle-ci n'a donc pas porté sur le renforcement de la prévention.

Après cette discussion portant sur l'évolution des expertises en santé au travail dans les textes, l'objet de ce qui suit est de conclure ce chapitre.

⁶⁶⁷ Caron, M. (2018). *op. cit.*

⁶⁶⁸ Charbonneau, A. (2019). Le CHSCT : des moyens à la hauteur des compétences ? in (eds) Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail. Bilan pour les CHSCT et perspectives pour les CSE*. L'Harmattan

La fusion des IRP implique le rassemblement de missions de différentes portées, dans une unique instance qu'est le CSE. Ceci permettrait une vision globale accompagnée d'un potentiel mariage entre ce qui relève du stratégique et ce qui a trait aux conditions de travail. En même temps, le risque consistant en l'absorption des sujets de santé au sein des logiques économiques et financières inquiètes à raison⁶⁶⁹. La publication de la loi Rebsamen avait déjà annoncé cette dilution⁶⁷⁰. Celle-ci énonçait une option de regroupement des IRP. Georges Borenfreund craint une « moindre prise en compte de la singularité des questions collectives ou individuelles liées au respect de la santé physique ou mentale et à la sécurité du personnel, comme de la spécialisation que celles-ci requièrent » et ce en rattachant « ces questions à des équilibres plus généraux, où l'emploi et les salaires autant que les considérations de nature économique, liées en particulier à la compétitivité »⁶⁷¹.

En effet, l'un des intérêts de cette division est de permettre l'essor et l'intégration des questions relatives au travail réel. Cette thématique est souvent traitée en arrière-plan, adossée à l'économique et au social. Et cette stratégie a d'ailleurs bien porté ses fruits. En effet, en matière de CT, ça n'est pas la législation qui a apporté des avancées, mais bien une jurisprudence audacieuse, avec des affaires remontées grâce à l'ancien acteur de l'expression collective que représentait le CHSCT. De fait, la disparition de cette instance est qualifiée de « regrettable et dangereuse »⁶⁷² à cause d' « un net recul de la protection des droits des travailleurs à la santé et à la sécurité ». La doctrine⁶⁷³ reconnaissait certaines lacunes au CHSCT, mais argumentait pour le maintien et le renforcement de cet organe grâce à l'accompagnement de sa montée en compétence. Effectivement, la logique de la prévention aurait été d'encourager une montée en

⁶⁶⁹ Baumgarten, C., Etievant, G., Ghémin, A., Milet, L. et Signoretto, F. (2017). Représentation du personnel : la fusion des instances signe la fin de la concertation dans les entreprises, *Dr. ouvrier* 2017. 529.

⁶⁷⁰ Desbarats, I (2017). « CHSCT : encore des marges de progrès », *Sem. soc. Lamy* 2017 p. 10

⁶⁷¹ Cochet, F. et Verkindt, P.-Y. (2017). « Les conditions de travail trouveront-elles leur place dans l'instance fusionnée ? », *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1777, p. 5. Il avait été déjà relevé, à propos de la loi Rebsamen, que « les attributions du CHSCT risquent la noyade dans les larges domaines d'intervention du comité d'entreprise », v. Ferré, N. (2016) « Retour sur le CHSCT et son droit à l'expertise », *RDT* 2016. 633;

⁶⁷² Pignarre, G. (2017). Le comité d'hygiène et de sécurité n'est pas soluble dans le comité social et économique. *Revue de droit du travail* 2017 p. 647

⁶⁷³ V., par exemple les auteurs de l'ouvrage qui a fait suite à la disparition du CHSCT notamment les chercheurs en sciences de gestion Grégor Bouville, en ergonomie Bernard Dugué, Johann Petit, et Yann Poney (V. notamment sa thèse sur le CHSCT), en droit Loïc Lerouge, et Pierre-Yves Verkindt, en sociologie Arnaud Mias, etc.

Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail. Bilan pour les CHSCT et perspectives pour les CSE*. L'Harmattan ; Borenfreund, G. (2017). La fusion des institutions représentatives du personnel. Appauvrissement et confusion dans la représentation. *Revue de droit du travail* 2017 p.608

maturité de cette expression, d'autant plus que l'instance qui y était dédiée vivait une « crise de croissance »⁶⁷⁴.

De plus, la lecture de la réforme portant sur l'expertise, clé de voûte de la consultation dans notre matière, témoigne de la non-prise en compte des questions de travail, dans ce mouvement d'adossement du droit à la flexisécurité. Pourtant la doctrine n'a pas démerité dans son action visant à souligner les enjeux de ces questions⁶⁷⁵.

En même temps, dans ce contexte, la thématique de l'expression des salariés élus et de la consultation portant sur les conditions de travail demeure présente, même si elle est ébranlée⁶⁷⁶.

Nous avons vu en partie liminaire⁶⁷⁷ que le modèle de l'entreprise classique est ébranlé⁶⁷⁸. Présentons dans ce qui suit l'architecture des IRP et de leurs prérogatives dans l'entreprise éclatée.

⁶⁷⁴Verkindt, P.-Y. (2014). « *Les CHSCT au milieu du gué* », *op. cit.*

⁶⁷⁵ Par exemple, Verkindt, P.-Y. (2014). *op. cit.*, Caron, M., (2018). *op. cit.* ; Cochet, F. Verkindt, P.-Y. (2017). *op. cit.* ; Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). *Op. cit.*

⁶⁷⁶ au moins à trois niveaux. D'une part, il existe un risque qui concerne la perte de compétences des IRP en matière de CT. D'autre part, ce risque existe du fait de l'architecture du CSE, au sein duquel le CSSCT ne représente qu'une commission sans pouvoir de décision. Enfin, les thématiques classiques des consultations sur les CT ne sont désormais plus exclusivement à la charge de l'employeur.

⁶⁷⁷ v. partie liminaire, titre 3.

⁶⁷⁸ Comme le souligne Roussel Verret (*cit. op.*), le terme éclatée est utilisé par plusieurs auteurs : Maillard (de), J., Mandroyan, P., Plattier J.P., Priestley, T. (1979) « L'éclatement de la collectivité de travail : observations sur les phénomènes d'extériorisation », *Droit social*, 1979, p. 323 ; Lyon Caen, A. (1981). « À propos de l'entreprise éclatée », *Droit ouvrier*, 1981, p. 127 ; Henry, M. (1981) « Les conséquences de l'extériorisation pour les salariés et leurs institutions représentatives du personnel », *Droit ouvrier*, 1981, p. 122 ; Jeantin, M., Henriot, B. (1998). « Entreprise éclatée et gestion du travail. Nouvelles configurations et pertinence de la Gestion des Ressources Humaines » dans « *Le travail en perspectives* » de A. Supiot, LGDJ, 1998, p.199 ;

Chapitre 2. L'architecture et les missions de la représentation élue à l'intérieur de l'entreprise éclatée

Nous avons précisé en partie liminaire (titre 3) les métamorphoses que vit l'entreprise. On parle d'entreprise « éclatée », avec une architecture caractérisée par « plusieurs conventions ou [...] un montage juridique complexe qui associent des techniques sociétaires à différents contrats »⁶⁷⁹. Ces évolutions impactent l'efficacité du droit du travail. En effet, celui-ci repose sur une vision classique de l'entreprise et du couple employeur/collectivité de travail. D'ailleurs Lyon-Caen et Maillard⁶⁸⁰ présentent ce droit comme le droit de l'entreprise. Ainsi, les nouvelles formes d'entreprise interrogent l'effectivité des textes, et en particulier le périmètre de la représentation des salariés, notamment en ce qui concerne les questions relatives au travail.

Le droit s'est saisi de cette question. Le corpus reconnaît la diversité de l'unité de représentation, et a reconstitué le socle de l'entreprise pour mieux définir le couple collectivité de salariés/entreprise^{681,682} et ainsi œuvrer à adapter l'encadrement juridique de la représentation des salariés des entreprises dites en réseau. La régulation et rénovation du droit pour la prise en compte des réels contours de l'entreprise peut être résumée par différentes étapes. Tout d'abord, les juges ont souligné l'existence d'une unité économique et sociale par-delà les pourtours de la construction juridique classique de la société. La loi Auroux du 28 octobre 1982 a par la suite consacré cette notion en droit positif. Depuis les lois Auroux, le législateur a également donné la possibilité de former un comité de groupe. Pour finir, la loi du 12 novembre 1996 transposant la directive européenne du 22 septembre 1994, a instauré le comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation.

Continuons à développer dans ce qui suit l'état du droit de la représentation élue des entreprises éclatées (section 1). Puis attardons-nous sur les contours de l'expression et de la consultation dans ce paysage (section 2).

⁶⁷⁹ Morin, F., Morin, M. L. (2002). « La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et endroit », *Mélanges Despax*, Presses Toulouse, 2002.

⁶⁸⁰ Lyon-Caen, A., de Maillard, J. (1981). « La mise à disposition du personnel », *Droit social*, 1981 p. 320.

⁶⁸¹ Par exemple, Roussel Verret, I. (2004). *Les institutions représentatives du personnel face à l'éclatement de l'entreprise*. Recherche effectuée dans le cadre d'une convention conclue entre l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) et la CFE-CGC.

⁶⁸² Notons, comme déjà souligné en partie liminaire, que l'évolution du monde du salariat, caractérisée par la perte de vitesse du CDI au profit de contrats dits précaires et de l'ubérisation du salariat, ont également un impact sur la stabilité du couple employeur/collectivité de travail.

Section 1. Le paysage de la représentation élue dans l'entreprise éclatée

Intéressons-nous aux différents cas de figure de l'unité de représentation, et ce, à l'échelle nationale ainsi qu'à celle supranationale.

I. À l'échelle nationale

Le droit de la représentation des salariés à l'échelle nationale concerne les unités définies à plus petite et à plus grande échelle que l'entreprise.

A. À plus petite échelle que l'entreprise : Le CSE d'Établissement distinct et de l'entreprise multisite

L'unité de représentation des salariés à plus petite échelle que l'entreprise concerne les établissements. Ainsi une entreprise peut être « multi établissements ».

L'établissement distinct est une notion juridique qui renvoie vers un découpage pertinent de l'entreprise. Le but a été de définir l'échelle adéquate dans l'entreprise pour l'organisation d'élections professionnelles, et l'exercice des missions des représentants des salariés. Ce découpage ne correspond pas obligatoirement à un établissement physique.

Pour ce qui a trait aux entreprises – ou plus précisément aux unités économiques et sociales⁶⁸³ – composées d'établissements distincts (ED), les textes mentionnent que « lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins onze salariés est reconnue par accord collectif ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un comité social et économique commun est mis en place. »⁶⁸⁴ Dans le cas d'unités économiques et sociales comportant au moins deux établissements, des comités sociaux et économiques d'établissement, ainsi qu'un comité social et économique central d'entreprise sont constitués. Ce dernier désigne alors un secrétaire et un secrétaire adjoint chargés des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, ou encore au niveau d'une unité économique et sociale⁶⁸⁵.

La détermination du nombre et du périmètre des ED, se fait par accord ou par décision unilatérale de l'employeur⁶⁸⁶ en l'absence d'accord⁶⁸⁷. Celui-ci « fixe le nombre et le périmètre

⁶⁸³ que nous définissons par la suite

⁶⁸⁴ Article L2313-8 du Code du travail.

⁶⁸⁵ Art. L. 2316-13 du code du travail.

⁶⁸⁶ C. trav., art. L. 2313-3

des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel », ce qui représente un critère de l'établissement distinct.

Les critères de l'établissement distinct ont tout d'abord été fixés par la jurisprudence. L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, s'est inspiré de celle-ci pour préciser cette notion dans le texte légal⁶⁸⁸. Gilles Auzéro et *al.*⁶⁸⁹ soulignent que l'approche de cette unité de représentation, que l'on caractérise en précisant son périmètre, semble évoluer d'une approche sociale (avec la prise en compte de la collectivité de travail) vers une approche « économique et organisationnelle » (comme nous venons de le préciser en cas de décision unilatérale de l'employeur).

Les auteurs reprochent à cette conception de ne pas considérer l'existence d'une collectivité ou communauté de travail et de privilégier le mode d'organisation et d'exercice du pouvoir patronal de direction⁶⁹⁰. Le risque étant la reconnaissance d'établissements distincts de taille importante, engendrant un éloignement entre les représentants du personnel de la collectivité des salariés. La mise en place de « représentants de proximité », – comme détaillée plus en amont – qui ne relève pas d'une obligation, permet en partie d'y remédier. Notons également que l'employeur a la possibilité de déléguer une partie de ses pouvoirs et de ses prérogatives d'organisation aux chefs d'établissements, notamment pour le fonctionnement des IRP⁶⁹¹.

⁶⁸⁷ On peut penser que l'employeur n'est pas en mesure d'« user de son pouvoir unilatéral, sans avoir préalablement tenté de parvenir à un accord. Il en va du respect du principe constitutionnel de participation. », Auzéro & *al.* (2019). *op.cit.*

⁶⁸⁸ Antérieurement à la réforme du droit du travail initiée via les ordonnances Macron et en particulier l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, la Cour de cassation avait défini l'établissement distinct, et ce pour la mise en place des délégués des personnels comme « le regroupement d'au moins onze salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu importe que celui-ci n'ait pas le pouvoir de se prononcer lui-même sur ces réclamations »

Soc. 29 janv. 2003, n°01-60.628, *Dr. soc.* 2004. 1155, obs. J. Savatier ; 7 déc. 2016, n° 14-27.232, préc. La Cour de cassation avait retenu une définition largement similaire pour la désignation des délégués syndicaux, substituant simplement le nombre 50 à 11 et le terme « revendications » à « réclamations » : Soc. 24 avr. 2003. 780, obs. J. Savatier. Une loi du 5 mars 2014 a consacré cette dernière définition à l'art. L. 2143-3, en l'amputant toutefois quelque peu

De son côté, le Conseil d'État avait défini l'établissement distinct, pour la constitution d'un comité d'établissement autour de trois critères : une implantation géographique distincte, présentant un caractère de stabilité et disposant d'une autonomie suffisante, tant pour la gestion du personnel que pour l'exécution du service.

CE 29 juin 1973, n°77982 ; 28 nov. 1989, *RJS* 4/92, n° 461 ; 6 mars 2002, n°230225, *RJS* 7/02, n°834.

⁶⁸⁹ Auzéro, G., Bougard, D., Dockès, E. *Droit du travail*, pp1240-1241. Editions Dalloz, 32eme édition.

⁶⁹⁰ Auzéro, G., Bougard, D., Dockès, E. (2019). *Droit du travail*, pp1240-1241. Editions Dalloz, 32eme édition.

⁶⁹¹ Cour de cassation chambre sociale, 24 avr. 2003, no 01-60876

En somme, en ce qui concerne le cadre d'implantation à une échelle plus petite que l'entreprise, la régulation du droit grâce à la notion d'établissement permet un découpage et une organisation reconstituant le binôme employeur /collectivité de travail⁶⁹². Ceci garantit la possibilité d'espaces d'échanges entre représentants à une échelle pertinente, avec un espace d'expression à une échelle plus centrale grâce au CSE central. La doctrine souligne néanmoins un glissement concernant le périmètre de l'unité risquant d'entamer la pertinence de ce découpage.

Attardons-nous aux configurations à plus vaste échelle que l'entreprise classique.

B. À plus vaste échelle que l'entreprise

À l'échelle nationale, les unités de représentations plus vastes que l'entreprise sont l'unité économique et sociale (UES), le groupe, et les structures pouvant instituer un CSE inter entreprises. UES et CSE

La régulation du droit par la reconnaissance tant de l'UES, que du groupe, a eu comme visée la définition des contours des structures recourant « aux mécanismes du droit des sociétés et du droit commercial »⁶⁹³ et qui « ont su [y] trouver [...] le vecteur d'une plus grande souplesse, la source d'une liberté accrue, en bref le moyen de fuite devant le droit du travail »⁶⁹⁴. L'enjeu de cette régulation et de cette intervention du droit est de protéger le droit constitutionnel des salariés à la participation, prévu à l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, que nous avons déjà cité.

Intéressons-nous au CSE au sein de l'UES, puis au comité de groupe et enfin au CSE interentreprises.

« La reconnaissance de l'établissement distinct permet la désignation de représentants du personnel dans les entreprises à établissements multiples. Dans l'hypothèse d'une désignation syndicale au sens des articles L. 412-11 et R. 412-3 [anciens] du Code du travail, cet établissement est caractérisé par le regroupement, sous la direction d'un représentant de l'employeur, d'au moins cinquante salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, peu importe que le représentant de l'employeur ait le pouvoir de se prononcer sur ses revendications »

⁶⁹² Savatier, J. (1974). « *Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail* », *Etudes de droit du travail offertes à A. Brun*, Librairie sociale et économique, 1974, p. 527.

⁶⁹³ Roussel Verret, I (2004). *op.cit.*

⁶⁹⁴ Lyon-Caen, A. (1981). *op. cit.*

1. UES et CSE

Les entreprises distinctes sur le plan légal, avec une direction centrale, ainsi qu'une communauté d'intérêts, peuvent être assimilées à une UES, autrement dit apparentées à une entreprise avec une mise en application du droit de la représentation des salariés⁶⁹⁵.

Ce sont d'abord des jurisprudences répressives dans les années 1970 qui ont pointé une « façade juridique », un usage détourné des règles de droit masquant l'unité d'une entreprise. Moyen de contourner les dispositions du droit du travail en divisant la collectivité de travail en entités aux effectifs inférieurs à certains seuils⁶⁹⁶. La notion a ensuite été accueillie sans être définie dans le Code du travail en 1982. De nos jours, on la retrouve dans l'article L. 2313-8 du Code du travail en rapport le CSE et les DS. L'UES peut être reconnue par accord collectif ou par décision de justice⁶⁹⁷.

Différents critères permettent de vérifier cette unité⁶⁹⁸. L'unité économique peut résulter des paramètres suivants : l'unité de direction⁶⁹⁹, la communauté de moyens et d'intérêts, la communauté des activités ou leur complémentarité⁷⁰⁰. Quant à l'unité sociale, celle-ci résulte du constat d'« une communauté de travailleurs »^{701,702}, qui peut être liée selon certains arrêts « à des intérêts communs ». Celle-ci peut être attestée par une identité de statut collectif et des conditions de travail similaires (accord de participation unique, bilan social unique), éventuellement confortées par une gestion du personnel unifiée et une permutabilité ou mobilité du personnel⁷⁰³.

En tout état de cause – et en lien avec ce qui a été précisé précédemment sur les entreprises multisite – s'agissant de la représentation élue, l'article L. 2313-8 du Code du travail dispose que

⁶⁹⁵ Desbarats, I. (2001). La notion d'unité économique et sociale en droit du travail, *Mélanges dédiés à M. Despax*, p. 75 ; Couturier, G. (2003) L'unité économique et sociale – Trente ans après, *Les lieux du droit du travail*, préc., p. 56 ; Boulbi, B. (2004). L'unité économique et sociale... État des lieux et souhaits de réforme, *Sem. Soc. Lamy* 2004, n° 1156 ; L'UES dans un conflit de logiques : logique contentieuse et logique institutionnelle, *JCP S* 2012. 1131.

⁶⁹⁶ Crim. 23 avr. 1970, *D.* 1970. 444 ; *Grands arrêts*, 4^e éd., 2008, n° 131. V. aussi, sur la fraude, Soc. 29 avr. 1985, *Dr. Soc.* 1986. 11 ; Soc. 8 juin 1972, *JCP* 1973. II. 17316 ; Soc. 19 déc. 1972, *D.* 1973. 381, note M. Despax ; V. notamment les arrêts rendus de 1973 à 1982 (ex. : Soc. 18 juill. 1971, *Bull. civ.* V, n° 401 ; 1^{er} déc. 1998, *Bull. civ.* V, n° 528.

⁶⁹⁷ L.2313-8 ; Soc 3& janv. 2012., n° 11-20.233

⁶⁹⁸ V. la formule synthétique de Soc. 18 juill. 2000, *Dr. Soc.* 2000. 1037, obs. J. Savatier ; *Grands arrêts*, 4^e éd., 2008, n° 133. V. aussi : Soc. 17 déc. 2003, *Dr. soc.* 2004 ; 323, obs. J. Savatier.

⁶⁹⁹ Cass. soc., 15 mai 2001, n° 00-60048 ; *Bull. civ.*, V, n° 173, Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 04-60192.

⁷⁰⁰ Cass. soc., 12 janv. 2005, n° 03-60477, *Bull. civ.*, V, n° 5.

⁷⁰¹ Cass. soc. 18 juin 2003, n° 02-60033.

⁷⁰² Notons l'emploi de l'expression « collectivité de travail » dans l'arrêt Cass. soc. 16 déc. 2008, *RJS* 2009, n° 254.

⁷⁰³ Soc. 15 avr. 2015, n° 13-24.253, *Lexbase Hebdo*, éd. Sociale, n° 612, note Auzero.

des CSE d'établissements et un CSE central d'entreprises sont constitués dans les UES comportant au moins deux établissements.

La consécration et la précision de la notion d'UES illustrent la régulation du droit pour reconstituer le réel binôme employeur/collectivité de travail. Le « dynamisme de l'UES »⁷⁰⁴ suggère de faire de ce cadre une unité de négociation collective autant que de représentation des salariés, voire d'en faire la « définition » de l'entreprise au sens du droit du travail⁷⁰⁵, l'UES reflétant la réalité sociojuridique de l'entreprise⁷⁰⁶, le droit soulignant, notamment, l'existence d'une communauté de travail au-delà du découpage des différentes entreprises.

Attardons-nous dans ce qui suit sur la représentation à l'échelle du groupe.

2. Groupe et comité de groupe

C'est la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 qui a répondu en partie au besoin d'une représentation effective au sein des entreprises réseau, et ce en instituant le groupe de société et le comité de groupe⁷⁰⁷. Plus tard, suite à la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996, grâce à l'action des textes européens, on parlera de groupe d'entreprises.

Cette notion intéresse différentes branches du droit⁷⁰⁸. En droit du travail, l'article L. 2331-1 définit le groupe tout en instituant le comité de groupe. Selon cet article, un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé d'une part, par une entreprise dominante, et d'autre part, par des entreprises sous influences. L'entreprise dominante est située en France. La précision du lien de domination envers d'autres structures est précisée par diverses dispositions du Code du commerce⁷⁰⁹.

⁷⁰⁴ Savatier, J. (2004). le dynamisme de l'unité économique et sociale pour l'organisation des rapports collectifs de travail, *Dr. soc.* 2004. 944.

⁷⁰⁵ Blanc-Jouvan, G. (2005). L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise, *Dr. soc.* 2005. 68.

⁷⁰⁶ Auzero & al. (2019) *.op. cit.* p 1347.

⁷⁰⁷ V., par exemple, Hannoun, Ch. (1991). *Le droit et les groupes de société*, LGDJ.

⁷⁰⁸ Commentaire Code Dalloz 2020, du TITRE TROISIÈME COMITÉ DE GROUPE. En ligne.

⁷⁰⁹ Il s'agit, par exemple d'une entreprise qui contrôle ses sociétés filiales au sens de l'article L.233-1 du Code du commerce (c'est-à-dire, celles dont elle détient plus de la moitié du capital), ou celles qu'elle « contrôle », selon les termes de l'article L. 233-3 (dans lesquelles elle dispose de plus de la majorité des droits de vote, par exemple grâce à la fraction du capital détenu par elle et ses filiales, *etc.*)

Un groupe représente une unité autorisant l'implantation d'un organe de représentation⁷¹⁰ à l'échelle de l'entreprise dominante. Cet organe est baptisé comité de groupe⁷¹¹. Cette instance reste en relation avec les CSE des entreprises appartenant au groupe. Elle est présidée par le chef de l'entreprise dominante. L'organe élit un secrétaire, et se réunit au minimum une fois par an. Les représentants des salariés du comité de groupe sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus aux différents comités des établissements ou des entreprises du groupe⁷¹².

Avant d'aborder le CSE interentreprises, il est utile distinguer ce que recoupe la notion de groupe et celle d'UES.

L'UES regroupe différentes structures possédant une unité économique et sociale. Ici il n'y a pas de notion d'entreprise dominant d'autres entreprises. La notion de groupe renvoie vers un groupe d'entreprise, l'unité économique et sociale n'est pas obligatoire, par contre le pouvoir de l'ensemble des entreprises est centralisé au cœur de l'une d'elles. De plus un groupe peut concerner une ou plusieurs UES, mais il n'est pas une UES. Précisons également qu'en vue d'esquisser les contours de la représentation, « la notion d'unité économique et sociale et celle de comité de groupe sont incompatibles », c'est-à-dire que la coexistence des deux institutions relatives au groupe et à l'UES est « impossible lorsque le groupe et l'UES sont constitués exactement des mêmes sociétés et qu'un comité de groupe existe déjà »⁷¹³

⁷¹⁰ L'art. L. 2232-3 C. trav. prévoit toutefois que la négociation menée au niveau du groupe, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un ou plusieurs coordinateurs syndicaux de groupe. Les fonctions de ces « coordinateurs » restent limitées par l'objet même du mandat qui leur est conféré.

⁷¹¹ V. Teyssié, B. (1999). *Les groupes de sociétés et le droit du travail* (dir. B. Teyssié). Ed. Panthéon-Assas/LGDJ, 1999.

⁷¹² Et cela est selon l'art. L. 2333-2. du c. trav. Soulignons que les OS ont à désigner nécessairement un salarié élu sur leurs propres listes (Soc. 31 mars 2009, n° 08-60. 482, PV, n° 97, D. 2009. 1147.)

⁷¹³ (Soc. 20 oct. 1999, n° 98-60.398 P: *GADT*, 4^e éd., n° 132; *RJS* 2000. 54, n° 68) ; V. également, Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 07-60348; V. aussi Soc. 25 janv. 2006: *RJS* 2006. 314, n° 468; *Dr. soc.* 2006. 468, obs. Savatier). Plus précisément, s'il existe déjà un comité de groupe, l'existence d'une UES dans le but de constituer un comité d'entreprise ne peut être reconnue, le but étant clairement d'éviter d'ajouter de la complexité à la représentation et de privilégier le critère de pouvoir dans la définition de la représentation idoine. De plus, un groupe devient une UES, si son ensemble de filiales se caractérise par des activités étroitement dépendantes, une direction centralisée et unique, un personnel qui peut être muté d'une filiale à une autre, une convention collective unique (Parmi les nombreux arrêts : Crim. 15 mars 1982, i Bull. Crim. N077 ; Soc. 22 oct. 1984, Bull. civ. V, n° 395. S'il y a contrôle et dénomination, il y a un groupe ; si les activités sont étroitement dépendantes, la direction unique, le personnel commun et fréquemment muté, il y a une UES (ex ; Sc. 17 mars 1983, Bull. civ. V, n° 170 ; 22 oct. 1984, préc. ; 22 janv. 1992, *Dr. soc.* 1992. 272 ; 21 janv. 1997, préc.). Un groupe assez intégré pour constituer une UES aura un comité central d'entreprise, tandis qu'un groupe ordinaire sera doté d'un comité de groupe).

Pour Pierre-Yves Verkindt⁷¹⁴, l'élément central distinguant groupe d'UES reste la présence ou l'absence d'une unité sociale caractérisée par l'existence d'une communauté ou d'une collectivité de travailleurs. « Il y a dans l'unité économique et sociale une communauté de travailleurs dont il n'est pas nécessaire d'établir l'existence pour caractériser le groupe. » La communauté de travailleurs⁷¹⁵ peut exister et ne concerner qu'une partie des entreprises du groupe⁷¹⁶.

En somme, le groupe se distingue de l'UES principalement à travers deux points : l'existence d'une structure centralisant le pouvoir, et les contours de la collectivité de travail.

En plus du CSE et du comité de groupe, le droit a instauré la possibilité de recourir à une instance inter entreprises pour faciliter les espaces de régulation portant sur un environnement de travail commun.

3. Le CSE interentreprises

Le CSE interentreprises concerne le cas d'un site ou d'une zone regroupant un ensemble d'entreprises dont une partie des questionnements et problématiques majeures relatives, entre autres, à la santé, sécurité et aux conditions de travail sont communes. Cela peut concerner, à titre d'exemple, un centre commercial ou une zone industrielle. Dans ce contexte, la mise en place d'un CSE peut-être conclut via un accord collectif interentreprises entre les employeurs concernés et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental. Les prérogatives de cet organe seront précisées par ledit accord (C. trav. Art. L. 2313-9)

⁷¹⁴ Verkindt, P.-Y. (2010). La représentation du personnel dans les groupes de sociétés. Droit social 2010 p.771

⁷¹⁵ Selon le dictionnaire en ligne de l'académie française, « communauté désigne un groupe humain uni par un lien social. ». Nous reviendrons sur la distinction entre communauté et collectivité de travail plus en aval.

⁷¹⁶ Cohen, M. (2001). « Les confusions relatives au périmètre de l'unité économique et sociale », *RJS* 2001, p. 183 - Cass. soc. 30 mai 2001, *RJS* 2001, n° 1032. Comme le rappelle utilement la Cour de cassation, les périmètres doivent être comparés à la date de la demande de reconnaissance de l'UES et plus spécialement à la date de la requête, Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 04-60234, Bull. civ., V, n° 34 : Attendu cependant qu'il résulte de l'incompatibilité entre les notions d'unité économique et sociale et de groupe doté d'un comité que leurs périmètres respectifs servant à la mise en place d'institutions représentatives du personnel différentes doivent être comparés à la date de la requête tendant à la reconnaissance de l'unité économique et sociale compte tenu de leur évolution depuis leur mise en place ; Qu'en statuant comme il l'a fait que sans rechercher si lors de sa saisine le 29 décembre 2003, les évolutions de la composition du groupe n'avaient pas eu pour effet de faire coïncider les périmètres de ce groupe et de l'unité économique et sociale revendiquée, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale....

L'enjeu ici également est de définir une collectivité de travail dont une partie des facteurs de l'environnement de travail sont communs, ainsi que le groupe de décideurs pour mettre en œuvre un réel droit d'expression autour du travail.

Au-delà du territoire national, l'entreprise devient internationale. Les textes ont reconnu l'entreprise européenne, ainsi que le groupe européen, et de concert l'institution d'un comité de groupe européen.

II. À L'échelle supranationale

En France, c'est la loi du 12 novembre 1996 – transposant la directive européenne du 22 septembre 1994⁷¹⁷ – qui a été à l'origine de la création du *Comité d'entreprise européen* (CEE). Par la suite, les textes français ont été retouchés par l'ordonnance du 20 octobre 2011⁷¹⁸, puis par la loi du 22 mars 2012⁷¹⁹. La finalité de ces textes est « de permettre une information et une consultation de représentants du personnel en cas de groupes d'entreprises opérants dans différents états membres »⁷²⁰.

Selon les termes de l'article L.2341-4, « un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation est institué dans les entreprises⁷²¹ ou groupes⁷²² d'entreprises de dimension communautaire afin de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen. ».

Ce faisant, la représentation des salariés endosse une forme identique que cela soit à l'échelle de l'entreprise que du groupe. Ces dispositions de la loi française sont applicables aux

⁷¹⁷ 25 J.O. C.E. n° L. 254 du 30 septembre 1994, p. 68.

⁷¹⁸ Ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011 portant transposition de la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

⁷¹⁹ Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

⁷²⁰ Selon l'exposé des motifs de la directive 94/45, cité par Loiseau, G., Lokiec, P., Pécault-Rivolier, L., Verkindt, P.-Y. (2018). Droit de la représentation du personnel. p. 111. Dalloz action.

⁷²¹ Selon l'article L.2341-1, *l'entreprise de dimension communautaire* « emploie au moins mille salariés dans les États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen et [...] comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces États. »

⁷²² L'article L2341-2 « entend par *groupe d'entreprises de dimension communautaire*, le groupe [...] comportant au moins une entreprise employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux des États mentionnés à ce même article. »

entreprises ou groupes d'entreprises ayant leur siège en France. Si le siège de l'entreprise est situé à l'étranger, la loi s'applique uniquement si un représentant en France est désigné, ou bien si l'établissement ou l'entreprise employant le plus grand nombre de salariés est situé en France.

Ainsi, le droit des salariés à l'information et à la consultation est ouvert à l'échelon européen. La mise en œuvre de ce droit est soumise à la conclusion d'un accord⁷²³.

Après avoir brossé l'architecture de la représentation des salariés dans l'entreprise éclatée, penchons-nous sur le paysage de l'expression collective dans ces structures, en particulier au sein des groupes d'entreprises.

Section 2. Discussion : l'expression collective, dans ce paysage

Les organisations liées aux groupes sont le fruit de la globalisation. Elles se fondent sur des logiques liées à la finance et au capital (v. partie liminaire). Il s'agit de situations d'entreprises liées par des contrats commerciaux, qui ne sont pas caractérisées par une unité économique et sociale, mais au sein desquelles une relation de pouvoir existe. En cela, le droit s'est réellement saisi de l'architecture d'une partie des entreprises éclatées, pour redéfinir dans un contexte de pouvoir le binôme « réel décideur, détenteur du pouvoir »/ « collectivité de travail, qui peut en être éloigné et qui peut être fragmenté ». Cette régulation du droit « a été considérée comme très innovante et audacieuse »⁷²⁴. Elle est d'autant plus capitale que les groupes recourent un nombre considérable de salariés. C'est pour cela que nous concentrons notre discussion sur ce type d'entreprises éclatées.

Ainsi, intéressons-nous à l'expression collective dans ces structures, notamment à ce qu'englobe ce droit, ses apports et ses limites, puis posons les enjeux de cette régulation.

⁷²³ Ceux-ci doivent être négociés à l'échelle d'un groupe spécial négociation (GSN). Il appartient au chef de l'entreprise ou de l'entreprise dominante du groupe de mettre en place ce dernier. À défaut, la procédure est engagée, et ce, suite à la demande écrite de cent salariés ou de leurs représentants relevant d'au moins deux entreprises ou établissements situés dans au moins deux Etats.

⁷²⁴ Loiseau, g., Lokiec, P., Pécault-Rivolier, L., Verkindt, P.-Y. (2018). Droit de la représentation du personnel. p. 108. Dalloz action.

I. Les apports, les limites et les perspectives du droit d'expression collective, cas du groupe

La définition juridique de la notion de groupe présente pour intérêt une représentation des salariés à l'endroit même où s'exerce le pouvoir dans un groupe de sociétés, c'est-à-dire au niveau où se prennent réellement les décisions.

La définition de la notion de groupe est « souple et large »⁷²⁵. En même temps, force est de constater que celle-ci, objective, met en touche un certain nombre d'entreprises « réseau ». De plus, les prérogatives du comité de groupe restent limitées au regard de celle du CSE. Parallèlement, elles semblent, depuis peu, prendre un nouveau tournant.

A. La rigidité de la définition du groupe et la mise en touche de certaines entreprises éclatées

On peut estimer que « la meilleure méthode [...] [pour la définition du groupe] sera sans nul doute celle qui laissera aux partenaires sociaux le maximum d'autonomie pour modeler aux réalités de chaque groupe les organes de concertation que réclament les salariés »⁷²⁶. Ainsi, comme le soulignait Isabelle Roussel Verret⁷²⁷, la directive européenne concernant les comités d'entreprises européens – qui sont, comme précédemment vu, des groupes, mais à l'échelle communautaire – a donné aux partenaires sociaux le soin de définir le groupe à partir de critères souples. En cas d'échec des négociations, elle a prévu des dispositions subsidiaires. Le législateur français a choisi quant à lui de définir le groupe objectivement dans le marbre des textes, en se fondant sur des critères de détention de capital et de domination⁷²⁸. Ce choix a été critiqué par la doctrine^{729,730}. Il laisse sous la touche certaines structures. Sans être exhaustif, citons quelques exemples.

⁷²⁵ Loiseau, g., Lokiec, P., Pécault-Rivolier, L., Verkindt, P.-Y. (2018). *op. cit.* p. 108.

⁷²⁶ Sudreau, P (1975). « *La réforme de l'entreprise* », rapport du comité d'étude, La documentation française, 1975, spéc. p. 73. Il prévoyait que la représentation du personnel dans les groupes et holdings fasse l'objet d'une négociation obligatoire entre la direction du groupe et les organisations syndicales représentatives. Catala, N (1990). « L'entreprise », Dalloz, 1990. Elle a de même estimé que « la meilleure méthode en la matière sera sans nul doute celle qui laissera aux partenaires sociaux le maximum d'autonomie pour modeler aux réalités de chaque groupe les organes de concertation que réclament les salariés ».

⁷²⁷ Roussel Verret, I. (2004). *op. cit.*

⁷²⁸ L'article L. 439-1 II alinéa 3 du Code du travail dispose que « l'existence d'une influence dominante est présumée établie (...) lorsque qu'une entreprise (...) peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ou détient la majorité du capital souscrit par une autre entreprise ».

⁷²⁹ Hannoun, Ch. (1991). « Le droit et les groupes de sociétés », LGDJ, 1991, p. 113.

⁷³⁰ Soc. 9 févr. 1994, n° 91-11.429 P; D. 1994. IR 255; Dr. soc. 1994. 255, rapp. Waquet; CSB 1994. 101, A. 19; BJS 1994. 399, note Jeantin; RJS 1994. 192, n° 271

Cette non-prise en compte, concerne par exemple les filiales communes, société avec un capital concentré et partagé à égalité par au moins deux entreprises ou deux groupes⁷³¹. Dans cette structure, il n'existe pas de relation de domination entre les deux entités détentrices du capital, pourtant ce sont bien elles qui décident, notamment des conditions de travail à l'intérieur des entreprises de ses filiales⁷³². Certains auteurs expliquent la non prise en compte de ce type de structure pour la mise en place d'un comité de groupe afin « d'éviter que l'information ne circule trop aisément d'un groupe concurrent vers l'autre »⁷³³, en effet la concurrence reste possible au sein de deux entités d'une même filiale.

Outre les filiales intergroupes, d'autres types d'entreprises éclatées, identifiées, ne sont pas retenues du fait de la définition restrictive du groupe⁷³⁴. Parmi celles-ci les réseaux de sociétés avec une participation de moins de 10 % dans le capital de la société les composant, les groupements d'intérêts économiques (GIE)⁷³⁵, ainsi que des sociétés exclusivement reliées par certaines techniques contractuelles, notamment le cas de la sous-traitance qui impacte les conditions et l'organisation du travail⁷³⁶. Pour ces organisations, la régulation du droit est insuffisante.

Relevons, sans être exhaustif qu'avant la réforme Macron, des dispositions légales accordaient aux entreprises sous-traitées l'accès aux droits de la représentation, avec une portée limitée, dans l'entreprise qui sous-traite. Depuis, l'ensemble des dispositions ont basculé vers le

⁷³¹ Selon l'article L233-1 du Code du commerce, « lorsqu'une société possède plus de la moitié du capital d'une autre société, la seconde est considérée [...] comme filiale de la première. » Notons qu'une filiale peut être commune à deux ou plusieurs sociétés se partageant la moitié du capital avec souvent un pouvoir décisionnel commun (composition identique des conseils d'administration et de surveillance).

⁷³² V. pour plus de détail par exemple, Verret Roussel, I. (2004). *op. cit.*

⁷³³ Rodière, P. (1983). [Cité par Verret Roussel, I. (2004). *op. cit.*] L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise", *Droit social*, 1983, p. 363

⁷³⁴ V. par exemple Verret Roussel, I. (2004).

⁷³⁵ Selon l'article L251-1 du Code du commerce, « deux ou plusieurs personnes physiques ou morales peuvent constituer entre elles un groupement d'intérêt économique pour une durée déterminée. Le but du groupement est de faciliter ou de développer l'activité économique de ses membres, d'améliorer ou d'accroître les résultats de cette activité. Il n'est pas de réaliser des bénéfices pour lui-même. Son activité doit se rattacher à l'activité économique de ses membres et ne peut avoir qu'un caractère auxiliaire par rapport à celle-ci. »

Ces groupements ont pour objectif le développement, et l'accroissement des résultats de l'activité économique de ses membres, selon l'ordonnance du 23 septembre 1967.

⁷³⁶ À titre d'exemple, Ruffier et Pelletier ont étudié le phénomène de sous-traitance. Son recours impacte tant l'organisation du travail que sa qualité. Il est constaté que « les conditions de travail se dégradent au fur et à mesure que l'on descend le long des filières des donneurs d'ordres vers les sous-traitants » de rangs inférieurs. Les dysfonctionnements de cette relation se répercutent sur la santé et la performance. Pour les auteurs, il existe des enjeux de créer des « coopération[s] tout le long des filières [...] basées sur la régulation sociale ». À notre sens, l'expression de la représentation des salariés dans le cadre de la sous-traitance a un rôle pour impulser cette coopération. Ruffier, C., Pelletier, J. (2014). *Sous-traitance. Pour une meilleure régulation de la qualité du travail*. Anact édition

supplétif, conditionnant son organisation à un accord⁷³⁷. Dès lors, par exemple, les informations et consultations du CSE afférentes au thème de la sous-traitance – notamment en ce qui concerne la négociation sur les orientations stratégiques de l'entreprise – sont désormais supplétives.

Au demeurant, les prérogatives et le pouvoir du comité de groupe sont limités au regard de celles du CSE.

B. L'intervention limitée du comité de groupe

« Le comité de groupe est une institution dessinée à très grands traits par le législateur qui parfois même utilise le pointillé »⁷³⁸. Selon la circulaire du 28 juin 1984⁷³⁹, le rôle de ce comité est « d'éclairer l'action des syndicats et des comités d'entreprise », donc du CSE. Françoise Favennec-Hery⁷⁴⁰ souligne un droit à la représentation dans le groupe limité à une « participation à la circulation de l'information du dominant vers le dominé et non une intégration à un processus décisionnel dans le cadre d'un comité d'entreprise reconstitué ». De plus, l'instance n'est pas dotée de pouvoir consultatif comme le CSE classique, et le comité d'entreprise européen. Ainsi, « on est loin d'une institution de contrôle »⁷⁴¹ des pouvoirs patronaux. C'est une « structure d'information » et non « une structure de décision »⁷⁴². Gilles Bélier justifie cette frilosité de la loi en estimant que « le réalisme imposait que la loi tienne compte des lourdeurs qu'entraînerait la création d'un niveau supplémentaire de consultation préalable obligatoire au-delà des structures de représentation centrées sur l'entreprise »⁷⁴³. Pierre-Yves Verkindt⁷⁴⁴ pose l'hypothèse que la physionomie particulière des instances représentatives de ce niveau est liée moins à l'existence d'une collectivité de travail spécifique qu'au souci d'assurer la qualité et la complétude des informations à destination des communautés de travail, dans les entreprises du groupe et de leurs représentants. De plus pour l'auteur, « il est [...] illusoire de penser que le comité de groupe

⁷³⁷ V. par exemple, Francoual, P. (2018). Après les ordonnances, un droit des relations collectives de travail encore rétif aux questions de sous-traitance. *Revue Lamy droit des affaires*, N° 139, 1er juillet 2018

⁷³⁸ Langlois, Ph. (1985). « Articulation du comité de groupe avec les autres instances représentatives », *Semaine Sociale Lamy*, 06/1985, n° 266, p. 14.

⁷³⁹ Circulaire n° 6 du 28/06/1984, Droit ouvrier, 1994, p. 374.

⁷⁴⁰ Favennec-Hery, F. (1993). *La représentation collective dans les groupes de sociétés*, article dans « *Les salariés et les associés minoritaires dans les groupes de sociétés*. Presses universitaires d'Aix-Marseille, p. 60.

⁷⁴¹ Lyon-Caen, A. (1982). « Le comité d'entreprise à l'épreuve du changement », *Droit social*, 1982, p. 299.

⁷⁴² Couturier, G. (1983) « L'accès du comité d'entreprise à l'information économique et financière », *Droit social*, 01/1983, p. 26.

⁷⁴³ Bélier, G. (1983). « Mise en place et attributions du comité de groupe : de l'unité économique et sociale à la directive Vredeling », *Droit social*, 07-08/1983, p. 439

⁷⁴⁴ Verkindt, P.-Y. (2010). *op. cit.*

puisse se comporter comme un simple réceptacle passif d'informations. En réalité, il offre un espace de discussion qui ne peut pas ne pas être investi par ceux qui ont reçu le mandat syndical d'y participer. Au demeurant, la plupart des grands accords d'organisation du comité prévoient que le comité de groupe est appelé à donner un avis, ce qui rapproche alors sensiblement l'information d'une consultation.»

Notons néanmoins que le comité de groupe n'est pas doté d'un budget spécifique et ses membres ne disposent pas de crédits d'heures, car ils sont déjà membres du CSE. Le fonctionnement de cet organe apparaît comme « le prolongement de l'action » des CSE « et comme mis implicitement à leur charge »⁷⁴⁵.

En même temps, la réforme Macron semble faire un pas vers « un renouveau du comité de groupe »⁷⁴⁶. Désormais, peut être négocié par accord, le transfert de certaines consultations importantes à l'instance. De fait, la politique de l'entreprise pourra être examinée au plus près de l'endroit où les décisions sont élaborées et mise en place. L'accent est particulièrement mis sur la consultation portant les orientations stratégiques⁷⁴⁷, dont la place est centrale pour l'anticipation.

Après avoir examiné les prérogatives du comité de groupe, et avant d'analyser les enjeux de la représentation au sein des entreprises éclatées, résumons à grands traits les prérogatives du comité d'entreprise européen en termes de droit d'expression.

Comme précisé plus haut et comme le relève Pierre Rodière⁷⁴⁸, « le comité d'entreprise français est, aujourd'hui encore, un comité « légal » ; le droit communautaire a voulu faire du comité européen un comité « conventionnel » ». En 2004, Isabelle Roussel-Verret le décrivait comme « un spectateur engagé » et une instance « exceptionnelle de consultation ». On peut dire que cela est toujours le cas⁷⁴⁹. L'objectif est de faire circuler l'information en particulier celles

⁷⁴⁵ Chalaron, Y. (1995). « Le comité de groupe », dans « *Les instances fédératives de représentation du personnel* », Litec collection Droit, 1995, p. 68.

⁷⁴⁶ Loiseau, G., Lokiec, P., Pécault-Rivolier, L., Verkindt, P.-Y. (2018). *op. cit.* §114.

⁷⁴⁷ C. trav. Art. L. 2312-20

⁷⁴⁸ Cité par Loiseau, G., Lokiec, P., Pécault-Rivolier, L., Verkindt, P.-Y. (2018). *op. cit.* §114.

⁷⁴⁹ Depuis la directive 2009/38 a modifié ce droit, sans impacter ce qui concerne l'information et la consultation. Ce texte a été transposé en France par l'ordonnance du 20 octobre 2011.

ayant trait aux décisions stratégiques. Le but est également de privilégier la consultation, toujours portant sur cette thématique, à l'échelle des entreprises, et d'intervenir en cas de « crise »⁷⁵⁰.

En somme le droit tend à prendre en compte les formes d'entreprises éclatées. En même temps, certaines formes d'entreprises en réseau sont en dehors du périmètre des textes, ne bénéficiant ainsi pas d'une représentation *ad hoc*. De plus les instances représentatives, notamment à l'échelle des groupes possèdent des prérogatives limitées. Ces instances portent en partie un héritage des prérogatives du feu CE, qui avait comme nous l'avons développé une fonction généraliste en termes de conditions de travail. Ces prérogatives concernent en particulier l'information et la consultation portant sur les orientations stratégiques des structures. Notons, qu'un usage idoine du maillage d'instances d'une entreprise éclatée reste une ressource pour le CSE classique, en lui permettant d'avoir accès aux informations se rattachant à la stratégie de l'entreprise, voire de recourir si besoin à son droit à la consultation et à l'expertise.

Revenons aux enjeux de la définition de l'entreprise éclatée au regard de la santé au travail.

II. Les enjeux de la redéfinition du couple décideur/collectivité des salariés

L'entreprise n'est pas définie dans les textes, mais elle correspond à un « paradigme » dans lequel est précisé le couple employeur/collectivité de travail. Ce paradigme « permet de construire le lien entre une collectivité de travail, participant à une même organisation productive et le chef d'entreprise, titulaire du pouvoir de décision économique qui dirige le travail »⁷⁵¹. Nous avons vu différentes régulations du droit pour octroyer une expression de la représentation des salariés dans les structures éclatées. Parmi ce qui conditionne l'effectivité de cette expression, citons l'accès au détenteur de pouvoir. Intéressons-nous également à l'enjeu de la mise en place de la représentation à l'échelle de la collectivité des salariés.

A. Les décideurs des déterminants du travail

Des décideurs éloignés du terrain sont à l'œuvre pour une partie des déterminants du travail, et ignorent l'activité réelle. Certaines régulations du fait de l'éclatement de l'entreprise ont été présentées. Celles-ci sont souvent limitées à l'échelle du groupe au regard des attributions du CSE

⁷⁵⁰ Selon l'expression de Maître Brihi, cité par Roussel-Verret, I. (2004). *op. cit.*

⁷⁵¹ Supiot, A. (1985). *op. cit.*

classique, en particulier en ce qui concerne les espaces d'expression et de prise de décision. En même temps, comme déjà évoqué, est désormais possible de négocier par accord le transfert de la consultation portant sur les orientations stratégiques à l'échelle du comité de groupe⁷⁵², c'est-à-dire au plus près de l'endroit où le pouvoir se situe.

Par ailleurs, nous avons vu en partie liminaire comment, du fait de la financiarisation, l'actionnaire ou l'associé majoritaire constitue indirectement ou par ricochets un réel décideur des conditions organisationnelles du travail pour les groupes d'entreprises. Cet acteur du droit des sociétés apparaît selon ce raisonnement en réalité également un acteur du droit du travail. Sébastien Ranc s'est intéressé à cette question de droit⁷⁵³. Le juriste s'appuyant sur le droit du travail et celui des organisations sociétaires est force de proposition pour repenser les liens et les espaces de régulation du travail entre actionnaires — réels décideurs — et collectivité des salariés (réunions CSE, Assemblée générale, etc.)

Nous avons développé précédemment l'étiologie de la définition de la collectivité de travail opérée par l'éclatement des entreprises. Intéressons-nous, ici, au rapport entre collectivité de travail et prévention de la santé.

B. Collectivité, communauté et collectif de travail, rapport avec la santé et la performance

Comme le souligne Pierre-Yves Verkindt, définir la « collectivité de travail » est l'une des questions sur lesquelles se penche la doctrine en droit du travail⁷⁵⁴. L'une des principales fonctions pour lesquelles les juristes ont recours à cette notion est la représentation et l'expression des salariés, notamment en vue de la prévention⁷⁵⁵.

Cette notion est abordée ou sous-tendue à l'occasion de différents contentieux⁷⁵⁶, singulièrement – comme nous venons de le préciser – pour la détermination du cadre

⁷⁵² C. trav. Art. L. 2312-20

⁷⁵³ Ranc, S. (2018). *Organisations sociétaires et droit du travail*. Thèse de doctorat en droit. LexisNexis

⁷⁵⁴ Verkindt, P.-Y. (2012). La collectivité de travail ou « La belle inconnue ». *Droit social*. p.1006.

⁷⁵⁵ Verkindt souligne la protection (ou la prévention) et l'expression collective, en précisant que ces deux fonctions sont interreliées.

⁷⁵⁶ Par exemple en ce qui concerne la représentation d'intérimaire dans un chantier d'une entreprise utilisatrice. V. par exemple Verkindt, P.-Y. (2012). La collectivité de travail ou « La belle inconnue ». *Droit social*. p.1006 ; Ranc, S. (2021). Santé et sécurité au travail - Représentation du personnel et santé au travail. *La Semaine Juridique Sociale* n° 30-34, 27 Juillet 2021, 1202.

d'implantation des instances de représentation. Tel est le cas par exemple lors de l'arrêt Euriware du 7 décembre 2016⁷⁵⁷ souligné en introduction générale de ce mémoire. Le juge montre en creux de celui-ci – il s'agissait d'un cas de sous-traitance en cascade – que la partie du Code du travail afférente à la santé et à la prévention s'applique à tout travailleur placé « à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur »⁷⁵⁸. Que cela soit cette jurisprudence, ou l'ensemble des jurisprudences portant sur l'implantation de la représentation des salariés, aucune ne définit la notion de collectivité de travail. Celles-ci composent, plutôt, « par touches successives un tableau qui “évoque” des formes plus qu'[...][elle] ne les trace[nt] »⁷⁵⁹.

Cette notion – en miroir avec l'appréhension des formes éclatées d'entreprises – est complexe et large. S'interroger sur ses contours, « conduit dans le même mouvement à s'interroger sur la fonction même de la représentation du personnel au sein de l'institution »⁷⁶⁰ à l'intérieur de l'entreprise éclatée, par exemple en ce qui concerne le comité de groupe.

Alors que dans les entreprises classiques (avec un CSE classique) on peut parler de collectivité de travail et même de communauté, dans les entreprises éclatées, une collectivité existe, mais sa topographie peut être plus ou moins complexe. Par exemple à l'échelle d'un groupe, si la stratégie des entreprises se joue à l'échelle d'une structure dominante, on pourra parler d'un couple constitué, d'une part, d'une collectivité de travail correspondant à l'ensemble des salariés du groupe, et d'autre part, de décideurs situés à l'échelle de l'entreprise dominante. C'est une partie commune de l'environnement de travail qui caractérise cette collectivité. Ce sol commun cristallise des déterminants du travail définis et régulés à l'échelle de l'entreprise dominante. On peut parler d'« intérêts communs »⁷⁶¹. Ce qui peut être en rapport notamment avec la stratégie du groupe.

En plus de cette collectivité à l'échelle du groupe, d'autres couples collectivités de travail/décideurs peuvent exister. Chaque collectivité sera définie du fait de l'existence d'une partie d'un environnement de travail commun dans lequel se déroulent les différentes activités de la collectivité. Les déterminants de cet environnement seraient sous l'égide du pouvoir décisionnaire

⁷⁵⁷ La société EURIWARE ayant définis les objectifs à atteindre par les salariés de la société PROSERVIA, ces derniers exerçant largement sous le contrôle du personnel d'encadrement de la société EURIWARE présent sur le site,
⁷⁵⁸

⁷⁵⁹ Verkindt, P.-Y. (2012). La collectivité de travail ou « La belle inconnue ». *Droit social*. p.1006.

⁷⁶⁰ Verkindt, P.-Y. (2012). *op. cit.*

⁷⁶¹ Verkindt, P.-Y. (2012). *op. cit.*

d'un ou de plusieurs décideurs à un niveau inférieur de l'entreprise dominante, voire influencés par les choix stratégiques de l'entreprise dominante.

La notion de collectivité de travail est large pour mieux saisir les besoins des salariés appartenant aux entreprises éclatées (groupe, entreprise sous traité, entreprise de travail temporaire, etc.) À l'échelle d'une entreprise classique qui peut appartenir à un groupe, la « proximité spatiale et temporelle génératrice de risques et d'intérêts communs »⁷⁶² permet de définir plus nettement une collectivité singulière appartenant à un environnement de travail. En droit, plus la collectivité de travail est stable, comme dans une entreprise classique, plus on parlera de communauté de travail, voire de collectif.

Abordons rapidement la notion de collectif de travail en ergonomie^{763, 764}, et cela afin de la différencier de celle de collectivité et de travail.

En ergonomie, la notion de collectif de travail est en lien avec celle d'activité collective. Sandrine Caroly⁷⁶⁵ rappelle que l'activité collective « comprend simultanément le travail collectif et le collectif de travail »⁷⁶⁶. Ainsi le collectif de travail se construit grâce à l'activité collective, tout en vivifiant cette dernière. En cela, Sandrine Caroly et Flore Barcellini soulignent que « le

⁷⁶² Verkindt, P.-Y. (2012). *op. cit.*

⁷⁶³ Caroly, S., Barcellini, F. (2013). *op. cit.* ; Caroly, S., Barcellini, F. (2014). *op. cit.* ; Caroly, S. (2010). *op. cit.*

⁷⁶⁴ Pour distinguer communauté et collectif, v. Par exemple la thèse de Flore Barcellini.

L'auteur désigne les communautés comme des collectifs sans règle institutionnalisée.

Barcellini, F. (2008). *Conception de l'artefact, conception du collectif: dynamique d'un processus de conception ouvert et continu dans une communauté de développement de logiciels libres*. Humanities and Social Sciences. Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2008. pp. 30.

⁷⁶⁵ Caroly, S., Barcellini, F. (2013). *op. cit.* ; Caroly, S., Barcellini, F. (2014). *op. cit.* ; Caroly, S. (2010). *op. cit.*

⁷⁶⁶ L'auteure définit le travail collectif comme le « mode de régulations collectives pour faire face à une situation critique », et le collectif de travail comme les « manières d'être en relation, de vivre ensemble dans le travail ». Les différents modes d'« interaction entre travail collectif et collectif de travail aboutissant à différentes formes de l'activité collective. » « Lorsque l'activité collective traduit une combinaison du travail collectif et du collectif de travail [...] [...] elle offre [...] des moyens de préservation de la santé individuelle par un développement des compétences et une possibilité d'enrichir la vitalité du collectif de travail par des régulations à trois niveaux : un travail collectif évoluant vers plus de collaboration et coopération, une réorganisation du travail, un développement du collectif de travail. »

Enfin, Il est intéressant de distinguer le collectif de travail se référant à l'organisation prescrite de celui se référant au travail réel. C'est dans ce sens que Leplat (1993) distingue l'équipe formelle de travail, de l'équipe effective. La première est désignée par l'organigramme. Elle est donc stable. Alors que la seconde, c'est-à-dire de l'équipe effective, est composée des opérateurs qui effectuent réellement le travail collectif et qui peut se constituer de façon temporaire. Dans ce cas on pourra parler de collectif de travail.

Leplat, J. (1993) Ergonomie et activités collectives, in F. Six et X.Vaxevanoglou (Edit.), *Les aspects collectifs du travail*, Toulouse, Octarès, 7-27.

collectif de travail [garant de l'élaboration de règles communes] [représente] une ressource pour le développement de la santé et des compétences »⁷⁶⁷.

En somme, la définition d'une collectivité de travail permet d'ouvrir vers le droit de la prévention. Ce droit dont nous proposons de dresser les contours tout au long de ce mémoire contient en son sein différents instruments pour encourager la prévention et donc le développement des personnes et du collectif de travail.

En résumé, la détermination du couple décideur/collectivité de travail est un enjeu pour ouvrir les vannes du droit à la représentation des salariés. L'enjeu est une délibération autour du travail pour sa régulation à l'échelle de l'entreprise (classique ou éclatée). Le rôle de la représentation est de porter les enjeux du travail réel (des individus et des collectifs) auprès des décideurs, favorisant ainsi un environnement de travail dans lequel le collectif s'élabore avec un pouvoir d'agir effectif pour une régulation au plus près des situations contextualisées.

⁷⁶⁷ Caroly, S., Barcellini, F. (2013). *op. cit.* ; Caroly, S., Barcellini, F. (2014). *op. cit.* ;

Le droit du travail s'est structuré afin de mieux prendre en compte le réel des formes complexes d'entreprises. Les textes fondamentaux, comme le droit constitutionnel et européen, sont des ressources rappelant que ce droit d'expression est fondamental. Le juge et le législateur œuvrent en premier lieu à réguler ce droit⁷⁶⁸. Le but est de redéfinir et de préciser le couple employeur/décideur et collectivité de travail, pour un droit d'expression collective effectif. On parle de réalisme de cette matière juridique⁷⁶⁹.

En même temps, « Les partenaires sociaux n'avaient pas attendu l'adoption de la loi du 28 octobre 1982 pour tenter la mise en place par voie conventionnelle de structures de représentation adaptées » aux groupes⁷⁷⁰. Ainsi, l'entreprise est actrice en la matière, et peut inspirer le droit.

Au demeurant, la doctrine juridique^{771,772,773} a constaté, mis en exergue et s'est saisie de la problématique de la limite de l'appréhension en droit de l'éclatement de l'entreprise ou plus précisément des phénomènes des concentrations du capital, avec des travaux précurseurs en la matière^{774,775,776} concernant l'enjeu de la définition du réel couple employeur et collectivité de travail. La doctrine à travers ses réflexions, ses débats est également actrice dans la rénovation du droit. Elle permet de décrire ses arcanes, sa philosophie, l'histoire des réformes, leurs apports et leurs limites, etc.

⁷⁶⁸ Par exemple, Isabelle Roussel montre comment tant le législateur, que le juge œuvrent à redéfinir les périmètres de l'entreprise pour garantir la justice et permettre en particulier l'application du droit des instances représentatives du personnel en entreprise. Ces deux acteurs ont ainsi œuvré à « reconstituer l'entreprise, afin de redonner leur vitalité aux représentants du personnel ».

Roussel Verret, I. (2004). *op. cit.*

⁷⁶⁹ Auzeo, G., Baugard, D., Dockès, E. (2018). *Droit du travail*. p. 1335.

⁷⁷⁰ Verkindt, P.-Y. ((2010). La représentation du personnel dans les groupes de sociétés. *Droit social* 2010 p.771

⁷⁷¹ Despax, M. (1961). « Groupes de sociétés et droit du travail », *Dr. soc.* 1961, 596 ; « Groupes de sociétés et institutions représentatives du personnel », *JCP* 1972, I, 2465.

⁷⁷² Oppetit, B. (1973). « Groupes de sociétés et droit du travail », *Rev. sociétés* 1973, 69.

Savatier J ? (*op. cit.*) écrivait en 1974 : « il faut donc imaginer un organisme original d'information et de consultation des représentants du personnel à l'échelon du groupe ». Sur cette question, Freyria, Ch. (1992). *La conception sociale du groupe d'entreprises*, Mélanges Savatier 1992, p. 201 ; v. aussi les analyses postérieures à l'adoption de la loi du 28 octobre 1982 de Rodière, P. (1983) « L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise », *Dr. soc.* 1983, 361, Supiot, A. (1985). « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », *RTD. com.* 1985, 621.

⁷⁷³ Savatier, J. (1974). *Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail*, Études A. Brun, Librairie sociale et économique, 1974, 527.

⁷⁷⁴ V. les travaux de la doctrine commercialiste. Des références sont précisées dans la thèse de Hannoun, (1991). *op. cit.*

⁷⁷⁵ Vacarie, I. (1979). *L'employeur*, Sirey 1979.

⁷⁷⁶ La même période vit se déployer une doctrine commercialiste attentive aux groupes autour des noms de Cl. Champaud, *Le pouvoir de concentration de la société par actions*, sirey 1962, J. Paillusseau, « Faut-il en France un droit des groupes de sociétés », *JCP* 1971, I, 2401 bis ; « Les groupes de sociétés », *RTD. com.*, 1972, 8

En somme, différentes voies outillent la régulation du droit.

En revanche, malgré ces régulations, certaines entreprises éclatées ne sont pas prises en compte⁷⁷⁷. De plus, les missions des organes mis en place par le droit pour les formes complexes d'entreprises sont limitées. En même temps, différents auteurs proposent des voies de régulation de la représentation des salariés⁷⁷⁸ pour « une exigence de démocratie interne à l'entreprise, au sein de laquelle les travailleurs « doivent être des citoyens » »⁷⁷⁹.

Enfin, rappelons ce qui se joue derrière l'enjeu de donner sa chance à l'intelligence collective. La constitution d'une réelle collectivité de travail va de pair avec le développement des personnes et des organisations. De plus, intégrer les réels décisionnaires dans le processus de consultation des salariés et de leurs représentants conditionne ce développement.

⁷⁷⁷ À titre d'exemple, les entreprises reliées par la technique contractuelle échappent au droit. Verret (1) note que « le législateur et les juges se sont employés à réduire cette séparation en ne condamnant pas l'accès des salariés mis à disposition à certains droits à la représentation dans l'entreprise utilisatrice (2) » « Au nom de la flexibilité, l'intervention du droit du travail est rejetée. » Alors que « ce discours peut masquer la fuite de certaines responsabilités, comme le montrent quelques auteurs (3). »

(1) Roussel Verret, I. (2014) *op. cit.* ; (2) Lyon-Caen A., Maillard, J (1981) *op. cit.*, spéc. p. 321. ; (3) Teubner, G. (1993). « Nouvelles formes d'organisation et droit », *Revue française de gestion*, 11-12/1993, spéc. p. 55.

⁷⁷⁸ Schématiquement, Roussel Verret propose deux voies de réflexion. Une première consiste à remodeler les pouvoirs des institutions représentatives du personnel, et une seconde s'attache à repenser leurs cadres d'implantation. Roussel Verret, I. (2014) *op. cit.* ; Supiot, A. (1985). *op. cit.* p. 620.

⁷⁷⁹ Auroux, J. (1981) « *Les droits des travailleurs* », rapport au Président de la République et au Premier Ministre, la Documentation française, 1981.

Conclusion du Titre 3

La consultation apparaît être un espace dans lequel les représentants des salariés sont acteurs de la régulation des déterminants du travail dans l'entreprise. La définition du couple employeur/collectivité de travail est un enjeu pour l'intégration des représentants des salariés dans les espaces de régulation organisationnelle éclatés.

Concluons cette section portant sur l'expression des représentants élus des salariés au regard de l'objectif de régulation du travail.

Le processus de consultation apparaît comme un réel temps prescrit à l'adresse de l'employeur et des représentants des salariés. Ces espaces portent, notamment, sur les questions économiques et les orientations stratégiques de l'entreprise, ouvrant la porte à l'anticipation en matière de prévention de la santé. Ces temps ont également vocation de permettre aux représentants d'être force de proposition dans le processus régulant l'organisation, et ce, grâce à la prise en considération du travail contextualisé. Ces espaces peuvent être éclairés et accompagnés par une expertise.

Ces ressources juridiques, en particulier celles directement en lien avec les questions des CT faisaient, jusqu'à récemment, partie des prérogatives rattachées à une instance dédiée pleinement aux CT. Ce cadre a porté ses fruits : l'espace de consultation et le recours à l'expertise ont ouvert la voie vers la régulation des projets à dimension organisationnelle. La régulation portant sur l'organisation devient objet de délibération pour prendre en compte tant la santé que la performance.

C'est dans ce sens qu'une partie de la doctrine a été force de proposition pour continuer à accompagner l'instance dans son autonomie et l'acquisition de compétences. Mais, bien au contraire, un mouvement de rationalisation véhiculé par la logique de flexisécurité a entamé ces textes. La fusion de la représentation des salariés qui en découle risque d'opérer une « dilution et [une] marginalisation des problématiques de santé/sécurité »⁷⁸⁰ au regard de celles tournées vers les questions économiques et sociales. La rationalisation du financement d'une partie des expertises prévues par le droit engendre le même risque.

⁷⁸⁰Champeaux, F. (2017) « La question délicate est celle du CHSCT et de l'intégration de ses problématiques dans la nouvelle instance », *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1777, p. 2.

C'est un autre chemin que désignait une partie de la doctrine. Celle-ci mettait l'accent sur la rénovation du droit pour accompagner les compétences de la représentation élue en termes de culture de prévention. Cette proposition qui porte, en particulier, sur l'accompagnement des compétences s'appuie sur les apports des sciences centrées sur le travail réel, en particulier ceux de l'ergonomie de l'activité. Rappelons sans se prétendre à l'exhaustivité, l'enjeu de reformuler la demande liée à la consultation, de construire cette dernière, de dépasser le conflit et d'encourager l'émergence d'une intelligence collective⁷⁸¹.

Par ailleurs, rappelons que « l'entreprise et ses établissements sont [...] les socles sur lesquels ont été édifiées les instances représentatives du personnel ».⁷⁸² Il en est de même pour l'unité économique et sociale dont la collectivité de travail semble bien définie, du fait de l'unité sociale, et qui est de fait doté d'un CSE. Concernant les structures ne relevant pas de ce cadre, sans être exhaustif, c'est principalement grâce à la consécration de la notion de groupe qu'une régulation du droit prend en compte le périmètre de ces structures. Cette ressource juridique ouvre la porte à un cadre d'implantation d'une représentation au niveau des décisionnaires de l'entreprise éclatée. Ce cadre donne le droit d'un transfert d'informations situées à l'échelle de la strate décisionnaire vers les différents CSE des sociétés dominées dans le groupe, leur apportant un éclairage pour remplir au mieux leurs missions. De plus, depuis peu grâce aux réformes Macron, la consultation portant sur les orientations stratégiques peut, sous condition d'accord, être réalisée à l'échelle de l'entreprise dominante. Cette rénovation ouvre la porte à l'intégration de la représentation à l'échelle du groupe au processus décisionnel de l'entreprise éclatée.

⁷⁸¹ Notons par exemple le rapport Verkindt et l'ouvrage coordonné par Petit, Dugué et Lerouge. Verkindt P.-Y. (2014). « *Les CHSCT au milieu du gué* », *op. cit.* Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). *op. cit.*

⁷⁸² Roussel Verret, I. (2004). *op. cit.*

DISCUSSION CONCLUSIVE RELATIVE À LA PREMIÈRE PARTIE L'expression au cœur des processus de décision

Rapport entre droit d'expression, expertise et démocratie participative

Les enjeux de l'expression sur les conditions de travail

Les droits individuels et collectifs d'expression des salariés ont été abordés tout au long de cette première partie. Ils relèvent d'une volonté d'instaurer la participation démocratique. Cette dernière a un intérêt particulièrement dans les situations où un enjeu de pouvoir existe⁷⁸³.

Chacun de ces temps d'expression s'inscrit dans un processus. Les principaux acteurs y participant sont les représentants de l'employeur (direction, management, *etc.*) et ceux des salariés (représentants, salariés). Le visage du processus varie selon la catégorie du droit d'expression. Néanmoins, sans prétendre à l'exhaustivité, il est censé exister dans celui-ci des étapes d'information, de consultation, de recours aux expertises, de débat et de prise de décision. Certaines de ces étapes sont précisées par le prescrit du droit, d'autres non.

Nous souhaitons dans cette discussion poursuivre la description des enjeux sous-tendant le débat démocratique, et cela en précisant les enjeux des droits d'expression en rapport avec l'expertise et la démocratie (chapitre 2). À cet égard, il est utile de continuer à mettre en relief ces notions (chapitre 1). Le champ des *Science and Technology Studies*⁷⁸⁴ – l'étude des sciences et des techniques – permet d'éclairer et de situer ces différents concepts, les uns vis-à-vis des autres. Nous articulerons ces apports avec ceux de l'ergonomie de l'activité (partie liminaire, II).

Chapitre 1. Rapports entre savoir, expertise et participation démocratique : état de l'art

Chapitre 2. Rapports entre savoir, expertise et participation démocratique dans l'entreprise en droit

⁷⁸³ Pestre, D. (2011). Des sciences, des techniques et de l'ordre démocratique et participatif. *Participations*, 1,(1), 210-238. doi:10.3917/parti.001.0210.

⁷⁸⁴ ou champ des *Social Studies of Knowledge*

Chapitre 1. Rapports entre savoir, expertise et participation démocratique : état de l'art en sociologie des sciences

Présentons les apports des Science and Technology Studies en ce qui concerne les rapports entre savoir, expertise et démocratie, précisons ces rapports grâce à la présentation d'une étude de cas.

Section 1. L'éclairage des Science and Technology Studies

Le champ académique des *Science and Technology Studies* englobe différentes thématiques de recherche. L'étude de la prise de décision, de la production du savoir scientifique, et du rapport entre ces deux thèmes en fait partie. Cette problématique se situe à la jonction du monde scientifique et de la société (à échelle réduite, cela peut concerner l'entreprise). Elle porte sur les rapports entre savoirs scientifiques, expertise et participation démocratique.

Nous présentons dans ce qui suit un rappel historique des évolutions paradigmatiques de ce champ académique⁷⁸⁵. Notre volonté est de définir les traits saillants du modèle opérant se rattachant à ce champ. Notre dessein est de circonscrire les questions et les enjeux majeurs s'y rapportant. Nous verrons qu'en l'état actuel de l'art, la focale porte sur la production du savoir scientifique. La pertinence de cette production est conditionnée par une articulation efficiente entre différentes formes d'expertises. Les recherches se concentrent, en particulier, sur les contours de cette articulation.

À cet égard, rappelons les grandes étapes de l'évolution des orientations de recherche dans ce domaine ainsi que ses nouvelles orientations.

Les premières orientations d'études scientifiques en sociologie des sciences se focalisaient autour de l'épistémologie. Selon cette vision, la science prétend – si ça n'est de dire le vrai – du moins d'énoncer un savoir supérieur. Conformément à cette logique, l'élaboration des productions scientifiques serait au-dessus de tout débat. Ainsi entre les années 1950 et 1960, les recherches s'employaient à expliquer et renforcer efficacement la prouesse et le succès des sciences, plutôt que d'interroger leurs fondations. Dans ce contexte, la qualité de la formation scientifique déterminait l'autorité des experts dans leur propre domaine. Nous sommes dans ce que l'on nomme une approche hygiéniste.

⁷⁸⁵ Pestre D. (dir.), (1997). Trois cents ans de science. Les lieux de science, *numéro spécial de La Recherche*, 300, juillet-août 1997.

Par la suite, un changement paradigmatique au sein des Sciences and Technology Studies a réorienté les recherches. À la fin des années 1960, le livre de Thomas Kuhn⁷⁸⁶ a marqué une réorientation des études, qualifiée de tournant sociologique et participatif.

Dès lors, la sociologie des sciences a démontré que les productions scientifiques bien qu'étant nécessaires et utiles, ne sont pas strictement « objectives ». Comme auparavant décrit (partie liminaire, titre 1), des mécanismes sociaux participent au processus de construction des dites connaissances. Ce qui, de fait, agit assurément sur les contours de la vérité scientifique énoncée⁷⁸⁷. La sociologie des sciences a également souligné que la temporalité des décisions, par exemple politiques, devance celle de la formation du consensus scientifique. C'est la raison pour laquelle les réponses scientifiques et technologiques peuvent être en partie limitées dans le contexte du monde réel.

Fortes de ces constats, les *Science and Technology Studies* se sont focalisées, au cours des dernières années, sur la démonstration de la nécessité d'étendre le domaine de la prise de décision scientifique et technique au-delà de l'élite (scientifiquement ou techniquement) qualifiée. L'objectif est de produire des décisions légitimes.

Néanmoins, depuis quelques années, une partie de la communauté scientifique concernée a posé la nécessité de repréciser les orientations de recherche, et ce dans la continuité du tournant sociologique. Le modèle opérant décrit précédemment, bien que représentant un réel progrès, n'est pas suffisant. Selon ces auteurs⁷⁸⁸ un mouvement supplémentaire, reste nécessaire.

Aussi, les nouvelles orientations de recherches dans le champ des Science and Technology Studies portent sur la reconnaissance des différentes formes d'expertises, ainsi que sur leur articulation.

C'est dans cette perspective que Harry Collins et Robert Evans⁷⁸⁹ soutiennent un besoin de réorienter le curseur des recherches. Les chercheurs partent du constat que le focus sur la

⁷⁸⁶ Kuhn, Th. (1960). *The structure of scientific révolutions*, 1962. Traduction : Kuhn, Th. (1969). *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion, 1970. Seconde édition, 1969. Traduction : Kuhn, Th. (1970). « Postface » in *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion, 1970.

⁷⁸⁷ Pestre D. (dir.), (1997). *op. cit.*

⁷⁸⁸ Collins H., Evans R. (2002). « The Third Wave of Science Studies : Studies of Expertise and Experience », *Social Studies of Science*, 32 (2), 2002, p. 235-296.

⁷⁸⁹ Collins H., Evans R., (2002). *op. cit.* Collins H. M., Evans R., (2007). *Rethinking Expertise*, Chicago, University of Chicago Press, 2007. Collins H., (2007). « A new programme of research? Introduction », *Studies in the History*

légitimité d'étendre la production scientifique à des éléments dits « extra scientifiques » a dissous la frontière entre les experts et les autres parties prenantes, rendant flou la délimitation entre eux.

À titre d'exemple, l'histoire de la santé au travail a démontré le rôle des industriels, parties prenantes et non experts, dans la construction de compromis scientifiques (partie liminaire, titre 1). En effet, comme le souligne Emmanuel Henry⁷⁹⁰, « les connaissances nouvelles dans le domaine des risques professionnels peuvent conduire à des restrictions d'usage, voire à des interdictions de produit(s), ou bien induire des coûts de production plus importants du fait de nouvelles protections à mettre en place. Les enjeux de connaissances sont donc extrêmement sensibles pour les industriels concernés qui vont chercher à les contrôler le plus possible ».

Ainsi, selon Harry Collins dont les recherches ont le mérite de poser les bonnes questions⁷⁹¹, il est nécessaire de définir plusieurs délimitations dans le groupe des acteurs participant à la production d'une décision, voire d'un compromis scientifique.

On peut d'une part séparer les acteurs selon la dichotomie suivante : d'un côté les experts et de l'autre côté, les autres parties prenantes. Ces deux groupes se distinguent en deux points. Le premier, concerne leurs rôles respectifs lors de la prise de décision technique ou scientifique : les experts sont seuls légitimes dans la participation à la production scientifique ou technique, alors que les autres parties prenantes bien que participant à l'esquisse de la décision finale ne sont pas légitimes^{792,793}. Cette première dichotomie permet de distinguer le savoir produit par les experts du compromis final construit par les différents acteurs.

D'autre part, le second groupe constitué des experts peut lui-même être organisé en deux. Le premier sous-groupe concerne les experts scientifiques ou techniques (dotés d'une formation scientifique, d'une certification, *etc.*) et le second, des experts ayant acquis une expertise

and Philosophy of Science, 38 (4), 2007, p. 615-620, p. 615 ; Collins, H., Evans. R. (2015). Expertise revisited, Part I: Interactional expertise. *Studies in History and Philosophy of Science* ; Collins, H., Evans, R., Weinel. M. (2015). Expertise revisited, Part II: Contributory expertise. *Studies in History and Philosophy of Science*

⁷⁹⁰ Henry, E. (2017). *Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail*. SciencesPo. Les presses. Page 10.

⁷⁹¹ Pestre, D. (2011). *op. cit.*

⁷⁹² Comme le souligne Collins dans ses recherches, les études de Shapin (et d'autres recherches) montrent que la politique peut influencer la science, mais aucunement que c'est une contribution légitime à la prise de décision scientifique.

⁷⁹³ Shapin S., Schaffer S. (1993)., *Léviathan, et la pompe à air. Hobbes et Boyle entre science et politique*, Paris, La Découverte, 1993 (1re édition en langue anglaise, 1985) ; Shapin, S. (1979) 'The Politics of Observation : Cerebral Anatomy and Social Interests in the Edinburgh Phrenology Disputes', in Roy Wallis (ed.), *On the Margins of Science : The Social Construction of Rejected Knowledge, Sociological Review Monograph No. 27* (Keele, Staffs., UK : Keele University Press ; London : Routledge & Kegan Paul, 1979), 139-78.

d'expérience. Ce dernier groupe d'experts – que le tournant sociologique a également mis en lumière – est légitime à participer à l'analyse pour dire le vrai.

Cette distinction permet d'éclairer les rôles respectifs de chacun de ces deux groupes d'experts. Les deux sont légitimes à la participation, à l'interaction et à la construction de ce qui peut approcher au plus près la vérité. Néanmoins, ce sont bien les experts scientifiques qui sont seuls légitimes à contribuer directement à la science du domaine analysé, et ce notamment à travers des publications scientifiques. L'enjeu est qu'ils s'appuient sur les savoirs d'expériences dans leurs travaux.

À la lumière de cette réorientation paradigmatique, la problématique évolue de la preuve de la contribution des autres acteurs à la décision scientifique, et de leur légitimité, vers une autre question. Celle-ci est relative à l'articulation entre les différents types d'expertise dans la prise de décision. La tâche consiste à travailler sur ce que ces types d'expertise recourent et sur leur articulation. S'esquissent ici les conditions de mise en place d'espaces démocratiques.

Les questions de recherches porteront autour de différents points : le caractère d'une combinaison et d'une interaction efficiente entre ces différents groupes d'experts ; la compétence de « traduction » entre ces différents groupes d'experts (en ergonomie on parlerait d'un langage opératif commun), afin de discuter et d'argumenter autour de la question qui nécessite l'expertise. Une autre compétence nécessaire est la capacité de discrimination (entre ce qui relèverait d'une compétence experte ou non), car un acteur expert (notamment non scientifique) risque en plus de son savoir-faire de proposer certaines argumentations dont les fondements sont en dehors du périmètre de son expertise acquise par une réelle expérience de terrain.

Nous proposons d'illustrer ces éléments (comme l'ont fait Harry Collins et Robert Evans⁷⁹⁴) via une étude de Brian Wynne sur les agriculteurs et les moutons de Cumbria. Nous reviendrons par la suite au droit d'expression des salariés en matière de prise de décision sur le travail et son organisation à la lumière de ce modèle opérant.

⁷⁹⁴ Collins H., Evans R., (2002). *op. cit.*

Section 2. Étude de cas

Brian Wynne a étudié la relation entre des scientifiques et des éleveurs de moutons⁷⁹⁵. Ces animaux ont été contaminés par des retombées radioactives suite à la catastrophe de Tchernobyl. Dans son étude, Wynne a mis en évidence que les agriculteurs de la localité avaient acquis une longue expérience de l'écologie des moutons exposés aux déchets radioactifs. Ce chercheur a démontré que ces connaissances, même si elles ne possédaient pas de qualifications formelles, présentaient un caractère pertinent concernant le traitement des moutons, de manière à minimiser l'impact de la contamination.

En même temps un groupe de scientifiques travaillant sur le sujet des moutons contaminés, possédaient une haute expertise dans leur domaine académique, et ce, sans avoir les savoirs d'expérience des agriculteurs. Ces chercheurs ont été réticents à s'intéresser aux connaissances des agriculteurs et n'en ont, de fait, pas bénéficié. Brian Wynne a démontré que le savoir d'expérience des agriculteurs aurait été nécessaire pour compléter le savoir des chercheurs et préciser la vérité scientifique.

Aurait dû émerger dans ce cas d'espèce, une articulation entre les deux catégories d'expertises. Brian Wynne démontre que l'expertise des scientifiques ne risquait pas d'être « diluée », mais enrichie par celle des agriculteurs. Ce qui ressort de ce point est la pertinence de la présence d'un troisième type d'expertise dont le rôle serait de faciliter la rencontre et l'articulation entre ces deux mondes.

De plus, les éleveurs possédaient des droits en tant que propriétaires des moutons, et donc un droit particulier concernant les questions relatives à leurs bien et activité qui doit être distingué de leur rôle relatif à leur expertise d'expérience. Harry Collins définit cette catégorie d'acteurs grâce à un exemple. Il s'appuie sur l'hypothèse d'un groupe de financiers de Londres réunis pour acheter les fermes de Cumbria, employant les agriculteurs. Dans cette hypothèse, les financiers seraient également partie prenante des décisions relatives à la gestion des fermes, mais les experts resteraient les agriculteurs. Ainsi, se profilent dans le processus de décision différents acteurs. En

⁷⁹⁵ Wynne, B. (1989) 'Sheep Farming after Chernobyl: A Case Study in Communicating Scientific Information', *Environment*, Vol. 31, No. 2 (1989), 10–15, 33–39; Wynne, B. (1996). 'May the Sheep Safely Graze? A Reflexive View of the Expert–Lay Knowledge Divide', in Scott Lash, Bronislaw Szerszynski and Brian Wynne (eds), *Risk, Environment & Modernity: Towards a New Ecology* (London: Sage, 1996), 44–83; Wynne, B. (1996) 'Misunderstood Misunderstandings: Social Identities and Public Uptake of Science', in Alan Irwin and Brian Wynne (eds), *Misunderstanding Science? The Public Reconstruction of Science and Technology* (Cambridge, New York & Melbourne: Cambridge University Press, 1996), 19–46.

plus des experts, d'autres acteurs décideurs, porteurs d'enjeux stratégiques, politiques et économiques peuvent participer au processus de décision.

La contribution de parties prenantes non expertes (par exemple, les agriculteurs en tant que propriétaires ou un potentiel groupe financier) pourrait être représentée par ce qui serait de l'ordre d'un sondage d'opinion ou d'un vote, alors que les contributions techniques doivent répondre continuellement aux développements de la science et de la technologie. Les parties prenantes pourraient nommer un mandataire (par exemple, un avocat) pour représenter leurs intérêts, alors qu'aucun mandataire ne peut exercer des compétences pour le compte d'un expert.

Ici le savoir scientifique élaboré et la décision finale (voir le compromis scientifique construit) sont distingués.

Enfin, Harry Collins précise que selon le cas d'espèce, la science aura besoin de sa propre combinaison d'expertises. Il se peut d'ailleurs que seul le groupe des scientifiques soit légitime à la production d'une vérité scientifique si aucune expertise d'expérience n'a été élaborée. Notons que ce type d'expertise est un réel apport, mais s'acquiert dans la durée et en contact du réel.

En conclusion, cet état de l'art a permis de préciser les rapports entre expertise et démocratie dans le contexte de prise de décisions à la confluence du monde scientifique, technologique et de la société.

Après cette mise en perspective, ce qui suit traite des rapports entre savoir, expertise et participation dans l'entreprise. Notre dessein est de préciser les enjeux portant sur les espaces de décision dans les organisations. Ces espaces conditionnant l'effectivité de la régulation du travail.

Chapitre 2. Rapports entre savoir, expertise et participation démocratique dans l'entreprise en droit

Notre objectif est de mieux saisir les enjeux de l'expression et de la participation des travailleurs et de leurs représentants au sein des processus de prise de décision organisationnelle. À cet égard, mettons en perspective l'articulation entre les expertises scientifiques, techniques et de terrain en santé au travail. Pour cela, outillons-nous des apports des *Science and Technology Studies*.

Les décisions portant sur le travail et son organisation relèvent en premier chef du pré carré de l'employeur. C'est ce dernier qui est généralement le réel décisionnaire dans l'entreprise. Celui-ci est impacté au premier plan par les effets de ses décisions, notamment les effets concernant la situation économique de sa structure.

La collectivité de travail vit également au premier front les effets des évolutions organisationnelles décidées par l'employeur. Et cela, d'autant plus que les salariés, sont acteurs de la régulation du travail pour la santé et la performance. Comme l'a démontré l'ergonomie de l'activité, ils développent au cœur du travail une réelle expertise d'expérience. Ainsi, si l'on se réfère aux *Science and Technologie Studies*, les salariés et leurs représentants sont légitimes à participer aux processus portant sur le travail dans l'entreprise.

Le législateur intervient pour consacrer ce droit de la participation des salariés et de leurs représentants dans les processus décisionnels liés au travail et à son organisation. Cette participation se cristallise à l'échelle de l'entreprise et de la profession⁷⁹⁶. Il ne s'agit pas uniquement d'un droit lié au déséquilibre de pouvoir, mais d'une condition pour une prise de décision de l'employeur qui soit légitime avec comme finalité une volonté de développement des personnes, mais aussi des organisations. En cela, les textes soutiennent la démocratie en entreprise et l'approche développementale de la santé au travail. Autrement dit le droit reconnaît, mais aussi encourage –la genèse des expertises d'expérience chez les salariés, mais aussi chez les acteurs du dialogue social pour que ce dernier soit effectif.

⁷⁹⁶ Les salariés concernés par la situation de travail sont détenteurs d'une expertise d'expérience. Plus précisément le développement de cette expertise est un enjeu. Cette expertise se cristallise dans un geste professionnel (Chassaing, 2006) physiologique et cognitif, individuel et collectif, sur le plan de l'environnement technique, mais également organisationnel, en lien avec l'efficacité et la santé. La genèse de cette expertise est un enjeu pour l'effectivité du processus de décision démocratique. Or soulignons que, le mouvement de précarisation des formes d'emploi (partie liminaire, III) freine tant l'élaboration que l'expression de savoirs d'expérience au plus près du réel. D'autre part, les représentants des salariés ont également une fonction clé pour faire remonter le travail réel au niveau du processus de consultation ou de négociation. D'ailleurs, certains auteurs assimilent la mission même de la représentation des salariés à une expertise (Caron, Verkindt, 2009). En effet, le droit leur octroie un rôle pour remonter les connaissances du terrain dans les processus de discussion directement auprès de l'employeur (ou de leurs représentants dans le cadre de la négociation) ou en articulation avec l'expert externe dans le cas où celui-ci serait sollicité. Feu le CHSCT désormais remplacé par le CSE a été riche de 35 années de vie, tout au long desquelles se sont précisés les enjeux de l'expression collective sur le travail hérités des lois Auroux⁽¹⁾. La réflexion de la doctrine sur cet organe a constitué un bon exemple pour illustrer le rôle des représentants des salariés pour porter l'expertise d'expérience au plus près des instances décisionnelles de l'entreprise, et même auprès du juge.

Chassaing, K. (2006). *Élaboration, structuration et réalisation des gestuelles de travail*. Thèse de Doctorat. Cnam Paris ; Caron, M., Verkindt, P.-Y. (2009). *op. cit.* ; (1) Enquête sur le travail des CHSCT. Travail et changement. Revue de qualité de vie au travail. N° 345 Septembre/Octobre 2012 ; V. le rapport de Verkindt (2014) *op. cit.*

De plus, le recours à l'expert externe peut s'avérer nécessaire et être une étape des processus de décision. Cette possibilité est consacrée par les textes lors de la consultation du CSE. Elle est possible et encouragée par la doctrine à l'occasion de la négociation⁷⁹⁷ et pour les débats sur le travail dans l'entreprise.

Le recours à un expert scientifique ou technique a pour but de dire le vrai, et ce, afin de permettre une prise de décision éclairée⁷⁹⁸. Il existe également, un enjeu majeur que nous avons déjà mentionné et que souligne la doctrine⁷⁹⁹. Il s'agit de « laisser sa chance à l'intelligence collective dans l'entreprise » et de ne pas déposséder les instances de leurs rôles dans le processus de décision⁸⁰⁰. L'enjeu est que les instances s'appuient sur l'expression et l'expertise des salariés en vue de véhiculer celle-ci. C'est ce que précisent les *Science and Technology Studies*, en soulignant l'intérêt d'articuler les différentes formes d'expertises pour dire le vrai dans un processus démocratique, et ce en lieu et place d'un apport expert et scientifique déconnecté du réel. Il s'agit du contraire des démarches hygiénistes⁸⁰¹. C'est pourquoi, l'intervention en ergonomie s'est précisée par le « faire faire » au lieu du « faire à la place de »⁸⁰². Il est question, notamment, de prendre en compte les acteurs de la prévention dans l'entreprise, ainsi que l'expertise de terrain et les débats qui en ressortent. Cela dépend, entre autres, de l'approche paradigmatique qui sous-tend l'expertise externe. On peut parler d'un enjeu d'intervention experte capacitante⁸⁰³. Ce qui est en lien avec les besoins de traduction ou de mise en lien – soulignée par les *Science and Technology Studies* – entre les différentes parties prenantes, ainsi que les différents experts. La littérature souligne l'enjeu d'expérimenter et de développer l'intervention capacitante. Or, le droit et ses réformes en l'état n'abordent pas encore les expertises sous cet angle⁸⁰⁴.

Notons enfin que les rôles du médecin du travail et de son équipe pluridisciplinaire, des agents de la CARSAT, ainsi que de l'inspecteur du travail relèvent également du champ de l'expertise en santé au travail. Ces acteurs mettent en lumière des indicateurs – par

⁷⁹⁷ Antonmattei, P.-H. (2018) À propos de la légitimité de la primauté de l'accord d'entreprise *Droit social* 2018. 160 9 février 2018

⁷⁹⁸ Par exemple Caron, M., Verkindt, P.-Y. (2009). Laisser sa chance à l'intelligence collective dans l'entreprise. Regards sur les rapports entre l'expertise et les instances de représentation du personnel. *Dr. Soc.* 425.

⁷⁹⁹ Caron, M., Verkindt, P.-Y. (2009). *op. cit.*

⁸⁰⁰ Caron, M., Verkindt, P.-Y. (2009). *op. cit.*

⁸⁰¹ Clot, Y. (2001). *op. cit.*

⁸⁰² Hubault, F. (2015). *op. cit.*

⁸⁰³ Barcellini (2015). *op. cit.*

⁸⁰⁴ Charbonneau, A. (2019). *op. cit.*

exemple la clinique médicale du travail⁸⁰⁵ pour le médecin, et les données de sinistralité⁸⁰⁶ pour la CARSAT – pouvant enclencher une intervention, ou une expertise par le biais d'une étude collective de santé au travail. Sophie Fantoni et Franck Héas⁸⁰⁷ mettent en évidence le rôle particulier du médecin du travail et de son équipe pluridisciplinaire, proches de l'entreprise et des salariés. Le médecin du travail, « maillon incontournable », « expert du lien santé/travail », pouvant grâce à sa clinique médicale « cibler l'expertise indispensable, en sachant soutenir un argumentaire scientifique sur l'intérêt à procéder à une telle expertise et ce qu'il faudrait en attendre »⁸⁰⁸. De plus l'intervention ergonomique relève des compétences de l'équipe pluridisciplinaire en ST, en lien direct avec la clinique médicale et l'accompagnement à long terme des entreprises.

⁸⁰⁵ Durand-Moreau définit la clinique médicale du travail comme « une approche au cours de laquelle le médecin du travail amène le patient-salarié à s'exprimer en termes de faits localisables dans le temps et l'espace dans le but d'instruire le lien santé-travail ». Selon Loubet-Deveaux et Bardot, le médecin investigate la clinique médicale du travail lors des visites médicales et des actions en milieu de travail que précise le cadre réglementaire. Pour élaborer sa clinique, le praticien croise des « données cliniques individuelles, de trajectoires professionnelles [et] de récits où interviennent les différents salariés d'un groupe ». Il questionne le réel du travail, par exemple, par le truchement de « l'organisation du travail et les conditions de travail [afin de] porter un regard éclairé sur ce qui altère ou renforce [la] santé ». Davezies souligne « la nécessité de porter les investigations cliniques au plus près des dimensions les plus concrètes de l'activité. »

La doctrine en médecine du travail souligne que cette pratique s'est enrichie, grâce à différents apports issus des sciences du travail réel, en particulier l'ergonomie, la psychodynamique et la clinique de l'activité. Cela concerne par exemple l'appropriation dans la clinique de notions telles que l'« activité de travail », et le « pouvoir d'agir » (v. partie liminaire, II). L'objectif de dépasser « la prise en compte de la seule dimension biologique de l'Homme au travail » qui se révèle « insuffisante » et restrictive pour répondre pleinement à la mission de prévention affirmée par la loi du 11 octobre 1946, constitue l'objectif de cette interdisciplinarité. La doctrine souligne que la clinique médicale du travail « se cherche encore, [...] se construit entre pairs »⁸⁰⁵ et soulève que ce geste peut être dévoyé « de sa mission de prévention par l'organisation d'examen médicaux répétés, orientés prioritairement vers l'aptitude ».

Durand-Moreau, Q. (2015). Apports de la psychosociologie du travail pour la clinique médicale du travail. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. Volume 76, Issue 2, April 2015, Pages 107-114 ; Loubet-Deveaux, A., Bardot, F. (2003). « Une nouvelle pratique : la clinique médicale du travail », *Travailler*, vol. 10, no. 2, 2003, pp. 13-38 ; Davezies, P. (2006). Repères pour une clinique médicale du travail. Texte de l'intervention au 29^{ème} Congrès National de Médecine et Santé au Travail. Lyon, le 31 mai 2006. Oublié dans *les Archives des Maladies Professionnelles* ; Huez, D., Riquet, O. (2008), Savoir-faire clinique et action en médecine du travail. *Archives des Maladies Professionnelles*, 30^{ème} journée de Santé et Médecine du travail de TOURS, juin 2008, pp 373-379.

⁸⁰⁶ Relatives aux déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

⁸⁰⁷ Fantoni, S., Héas, F. (2018) *op. cit.* ; Verkindt, P.-Y. (2018). *op. cit.*, Dr. soc. 2018. 41 ; Pignarre, G. (2017). *op. cit.*

⁸⁰⁸ Les auteurs évoquent l'article R. 4624-7 du Code du travail qui précise que, « 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 habilité. En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail ». Selon les auteurs, ce texte de droit pourrait être utilisé dans « un contexte plus large que les seules mesures de bruit ou d'atmosphère par exemple, comme c'est souvent le cas en pratique ». Les juristes soulignent également, le renforcement du rôle de conseil du médecin du travail et de son équipe, par d'un côté, une présence plus systématique aux réunions du CSE, et d'un autre côté, une intégration régulière des compétences de l'équipe dans ces réunions. En effet, à présent un membre de l'équipe pluridisciplinaire peut sous l'autorité du médecin se rendre aux réunions du comité (C. trav., art. L. 4613-2).

Concluons cette discussion.

Le dialogue social en entreprise s'appuie sur les différents droits d'expressions des salariés. Il s'agit de différents espaces qui ont pour vocation la régulation du travail à différentes échelles (unité de travail, entreprise et branche). Ces espaces et leurs articulations présentent de réelles ressources pour déployer un processus de prise de décision démocratique et efficient.

Comme le souligne les *Sciences and Technologies Sciences* la prise de décision légitime dans un processus démocratique, au sein du dialogue social invite à s'intéresser avant toute chose à la place, aux rôles et à l'accompagnement des différents acteurs, parties prenantes et expertes pour la prise de décision.

Une partie de la doctrine s'intéresse à ces enjeux et est force de propositions pour continuer à rénover le droit dans cette perspective⁸⁰⁹, mais les dernières réformes n'oeuvrent pas en ce sens. Dans ce contexte Frédéric Géa continue à souligner le prérequis de la « *capabilité* » des acteurs du droit du travail, c'est-à-dire « les possibilités réelles dont [ceux-ci] disposent » pour ces temps de négociations. Le curseur « invite à se concentrer sur la capacité qu'ont les acteurs de mettre concrètement en œuvre les libertés qui leur sont reconnues »⁸¹⁰.

En lien avec cette discussion, conclusions notre première partie.

⁸⁰⁹ Verkindt, P.-Y. (2014). *op. cit.* Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). *op. cit.*

⁸¹⁰ Géa, F. (2020). (cité par Ranc, S. (2021). *op. cit.*) Un nouveau droit du travail ?, in *Retour sur les ordonnances Macron. Un nouveau droit du travail*, (dir.) F. Géa : Dalloz, 2020, p. 3, spéc. p. 11.

Ranc, S. (2021). Santé et sécurité au travail - Représentation du personnel et santé au travail. *La Semaine Juridique Social* n° 30-34, 27 Juillet 2021, 1202.

Conclusion de la première partie

Cette première partie a permis d'étayer le visage des textes relatifs à la reconnaissance du travailleur acteur dans la régulation de l'activité.

Ces espaces sont à l'échelle de la profession, de l'entreprise et au plus proche du terrain et de l'unité de travail. Ils articulent des temps de débat sur le travail – avec une place première accordée aux salariés ainsi qu'à leurs représentants –, mais également de prises de décision. L'objectif de ces textes est en accord avec l'enjeu de la prévention de la santé et celui du développement des personnes et des organisations.

En outre, relevons que le droit d'expression n'est pas constitué de normes. Il relève avant toute chose d'un droit en rapport avec le faire, invitant les différents acteurs du travail au débat, ainsi qu'à l'expérimentation tant pour réguler le travail que pour rénover le corpus juridique (prélégislation). Sa philosophie porte sur l'enjeu de remonter les expertises d'expériences à l'intérieur des processus décisionnels des organisations. Du reste, en instaurant le cadre de l'expression, ce corpus encourage la genèse de ces expertises en lien avec le réel.

Par ailleurs, cet ensemble d'espaces d'expression et de décision porte le potentiel d'un processus démocratique de prise de décision au niveau le plus idoine dans l'organisation, tel que développé par Johann Petit⁸¹¹. À l'intérieur de cette vision, ces espaces constituent un processus s'appuyant sur la subsidiarité⁸¹² qui fait vivre l'organisation, mais aussi la façonner. Le but est que « les réflexions sur l'organisation et les décisions relatives puissent être menées et prises au plus bas niveau pertinent pour des dispositifs de régulations plus efficaces. »

⁸¹¹ Petit, J. (2020). *op. cit.*

⁸¹² Par exemple, le Robert définit le principe de subsidiarité comme un principe politique « selon lequel une autorité centrale ne peut effectuer que les tâches qui ne peuvent pas être réalisées à l'échelon inférieur. ». Johan Petit parle d'« un repère de construction de la structure organisationnelle par emboîtements, où chaque niveau garde sa capacité d'agir et son autonomie [pour organiser et réguler le travail], où chacun détient une « parcelle de souveraineté » ».

À la suite de cette première partie portant sur le droit d'expression en rapport avec la régulation, intéressons-nous, dans ce qui suit, aux textes afférents à la perception par le droit du travail et de son environnement, et ce en lien avec la régulation du travail réel.

DEUXIÈME PARTIE

DROIT ET RÉGULATION DU TRAVAIL

LE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

Poursuivons dans cette deuxième partie l'examen des contours du droit de la prévention.

À cet égard, il s'agira cette fois-ci de circonscrire notre analyse sur une partie du corpus. Celui-ci est relatif aux textes appréhendant la notion de travail et de son environnement⁸¹³ (v. partie liminaire, titre 2), et ce, toujours au regard des rapports entre droit et régulation du travail réel avec une vision développementale de la santé.

Pour cela, explorons la législation (titre 1), ainsi que la jurisprudence (titre 2).

Titre 1. Dans la législation

Titre 2. Dans la jurisprudence

⁸¹³ V. partie liminaire.

Titre 1. Dans la législation

L'analyse des textes nous enseigne que ceux-ci appréhendent le travail de deux façons : soit grâce à une partie de l'environnement, soit grâce à une vision globale et systémique de celui-ci. La première approche se traduit par une perception des facteurs du travail, déterminés *a priori*, comme les ambiances physiques. La seconde approche se traduit cette fois-ci par l'appréhension de facteurs à déterminer *a posteriori* (partie liminaire)⁸¹⁴, suite à l'analyse de la situation.

Dans la mesure où le droit limite le contexte, par exemple, au risque physique du poste de travail, ou qu'il l'élargit à l'environnement global, les déterminants et les leviers prioritaires qui se dégagent diffèrent.

Attardons-nous, dans un premier temps, sur le corpus relatif à l'évaluation des risques, à la pluridisciplinarité ainsi qu'à la qualité de vie au travail (QVT). Il s'agit de textes appréhendant le travail et son environnement de façon large. Puis examinons, dans un second temps, la coexistence dans le corpus juridique des deux approches paradigmatiques des sciences du travail. En effet, on y retrouve des textes imprégnés des deux positions paradigmatiques : l'entrée par un ensemble de facteurs *a priori* vs l'entrée par le travail réel.

Chapitre 1. L'évaluation des risques, la pluridisciplinarité et la qualité de vie au travail (QVT)

Chapitre 2. La coexistence dans le droit des deux approches paradigmatiques des sciences du travail

⁸¹⁴ Plus explicitement, on fait ici référence au *distinguo* entre l'analyse *a priori* des variables du travail et *a posteriori*. Ce *distinguo* est développé en partie liminaire, II. Brièvement, dans la première hypothèse l'environnement de travail est modélisé *via* un ensemble prédéfini de variables, alors que dans la seconde, c'est en premier lieu l'analyse de l'activité qui nous intéresse et qui permet de caractériser les variables du travail qui nous intéressent au regard de la demande redéfinie. Autrement dit, dans la première approche une liste de variables du travail est prédéterminée et l'analyse portera sur cet ensemble. Alors que dans la seconde approche, une analyse de la demande sera réalisée (compréhension des enjeux, etc.), puis une analyse ouverte du travail (entretiens et observations ouverts, espace de débat sur le travail) précéderont la détermination d'une hypothèse conduisant sur la définition des variables du travail (ressources ou contraintes) et leur articulation au regard de l'activité.

Chapitre 1. L'évaluation des risques, la pluridisciplinarité et la qualité de vie au travail

La directive-cadre du 12 juin 1989 impulsée par l'Europe représente, au cœur des textes, l'apogée de la position paradigmatique pour la prévention de la santé. Cette dernière est axée sur le travail réel et son environnement. La prévention par l'évaluation des risques (section 1), ainsi que la mise en place de l'approche pluridisciplinaire au sein des services de santé au travail (ST) (section 2) sont le fruit de cette transposition dans le droit français. Nous aborderons ces deux thématiques dans ce qui suit. Nous nous intéresserons également à la négociation sur le thème de la qualité de vie au travail (QVT). Avec cette négociation, le droit poursuit l'ambition d'impulser une réelle culture de prévention au cœur de l'entreprise (section 3).

Section 1. L'apogée de l'influence du paradigme ergonomique du travail réel sur le droit : l'évaluation des risques

Section 2. La pluridisciplinarité en ST pour accompagner l'évaluation des risques

Section 3. La négociation autour de la qualité de vie au travail : une réelle expérimentation de l'évaluation des risques

Section 1. L'apogée de l'influence du paradigme ergonomique du travail réel sur le droit : l'évaluation des risques

Mesures et principes généraux de prévention : une évaluation des risques à partir de l'analyse du travail réel pour adapter le travail à l'Homme.

C'est sous l'impulsion de l'Europe qu'un tournant a marqué l'obligation de l'employeur en matière de prévention. Ce tournant a participé de transcrire l'essence du paradigme ergonomique de l'activité (partie liminaire, titre 2) dans les textes législatifs en matière de prévention.

Présentons, dans ce qui suit, la directive-cadre du 12 juin 1989 et sa transposition dans le droit français (I), puis précisons cette transposition grâce à la circulaire du 18 avril 2002 (II).

I. La directive-cadre du 12 juin 1989, transposée en droit français en 1991

La directive-cadre du 12 juin 1989⁸¹⁵ a été transposée en droit français en 1991. Son objet portait sur la précision du contenu d'une obligation de prévention reposant sur l'employeur, centrée sur l'évaluation des risques professionnels en amont de toute atteinte de la santé. Il s'agit de la consécration de la primauté donnée à la prévention.

Ainsi, le Code du travail précise une obligation patronale en santé et sécurité au travail (article L. 4121-1 du Code du travail). Cette obligation concerne le déploiement de toutes les mesures nécessaires, visant la double finalité d'assurer la sécurité des salariés, et de protéger leur santé physique et mentale. Plus précisément, l'entreprise doit conduire des actions de prévention des risques professionnels, mener des actions d'information et de formation des salariés sur la santé et la sécurité ; et enfin elle doit mettre en place une organisation et des moyens de travail adaptés. Ces mesures sont à mettre en place, soit en cas de changement de circonstances, soit pour améliorer les situations existantes.

Elles se basent sur les neuf principes généraux de prévention (article L. 4121-1 du Code du travail), autrement dit : éviter les risques, évaluer ceux qui ne peuvent pas l'être, les combattre à la source, adapter le travail à l'Homme afin d'en limiter la monotonie, ainsi que la cadence. Il importe aussi de tenir compte de l'état d'évolution de la technique, de remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins, de planifier la prévention en y intégrant notamment la technique, l'organisation et les conditions de travail, les relations sociales, les risques liés au harcèlement moral et sexuel, de prendre des mesures de protection de deux sortes : collectives ou individuelles, avec un *prima* pour les premières, et de donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Ces principes constituent une liste hiérarchisée. Ils doivent être entendus comme un guide qui conditionne la réalisation des mesures de prévention. À cet effet, l'employeur a à répertorier les résultats de la démarche dans un « document unique d'évaluation des risques professionnels » (DUER ou DU)⁸¹⁶. Celui-ci contient un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise, leur classement, ainsi que les propositions d'actions à mettre en place. Le

⁸¹⁵ Directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

⁸¹⁶ Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévu par l'article R.4121-1 et suiv. du Code du travail

DU est à actualiser, au minimum, une fois l'an. Il peut être consulté notamment par les salariés, les représentants du personnel, l'inspecteur du travail, le médecin du travail, les agents de services de prévention des organismes de sécurité sociale, ainsi que les agents des organismes de sécurité sociale.

De plus la récente proposition de loi "pour renforcer la prévention en santé au travail"⁸¹⁷, adoptée le 23 juillet 2021 et qui sera appliquée en 2022 consolide les exigences concernant le document unique. Elle donne le ton d'un renforcement de la culture de prévention. Les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'élaborer un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour le présenter au CSE. Cette loi ajoute une obligation d'intégrer ce programme au DU. L'employeur de structures de 11 à 49 salariés devra quant à lui définir et consigner dans le DU une liste « d'actions de prévention des risques et de protection des salariés ».

À ce stade, on peut retenir que le principe de l'adaptation du travail à l'Homme, présentant textuellement, est au cœur de l'évaluation des risques.

Une circulaire précise ce qu'englobe le DU, et de concert, explicite la démarche d'évaluation des risques.

II. La circulaire DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création du DUER

La circulaire DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création du DUER précise le « contenu du document unique [...] au regard du domaine de l'évaluation des risques et de la nécessité d'analyser le travail réel. »

Il y est précisé que « la pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail — dit travail réel — qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise. En effet, le texte précise que l'activité exercée par le

⁸¹⁷ Viendront par la suite les décrets d'application

travailleur pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements qui surviennent pendant le travail. »

La circulaire pose l'importance de la mise en place d'une démarche participative pour ouvrir la porte à la régulation du travail : « l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensables ». Pour cela, décrire la méthodologie mise en œuvre pour évaluer les risques est encouragé : « Il est souhaitable que dans le document unique ne figurent pas uniquement les résultats de l'évaluation des risques, mais aussi une indication des méthodes utilisées pour y parvenir », notamment pour « permettre d'apprécier la portée de l'évaluation des risques au regard des situations de travail. »

En somme, l'évaluation contextualisée des risques relève d'une démarche invitant à l'analyse du travail réel grâce à la participation et à des espaces réflexifs. Il s'agit d'une démarche centrée sur le travail et sa régulation (partie liminaire, titre 2). L'évaluation contextualisée reflète une vision systémique de l'unité de travail et de son environnement. Cette démarche traduit la primauté de la prévention collective, couplée d'une vision développementale. Elle invite à appréhender le travail et son environnement, non pas par l'identification du risque perçu tel un danger⁸¹⁸, mais par son évaluation contextualisée⁸¹⁹.

À cet égard, les textes donnent le ton d'une démarche de prévention en santé au travail au sein de l'entreprise qui est en lien avec l'intervention en ergonomie. L'intervention ergonomique a toute sa place pour répondre à cette demande du législateur et accompagner l'employeur et les représentants des salariés en s'appuyant sur les besoins de l'entreprise.

⁸¹⁸ Nous aborderons l'approche par les risques au sein de la section consacrée au droit de l'hygiène et de la sécurité (section B de cette partie).

⁸¹⁹ Nous verrons plus en aval qu'une circulaire traduit l'évaluation du risque par l'analyse du travail réel et la participation. Les textes de l'hygiène et de la sécurité s'appuient initialement sur la logique du risque. Dans le changement de paradigme que nous décrivons, le législateur, sans doute dans un souci de cohérence dans le corpus a continué à recourir à ce vocabulaire. Mais la lecture des textes met bien l'accent sur une approche du travail différente de la logique de l'exposition, de la gestion et de la mesure du risque. Nous détaillerons cette dernière logique notamment dans nos développements portant sur le droit de l'hygiène et de la sécurité.

En parallèle et en lien avec l'évaluation des risques, la transposition de la directive-cadre a également amené une prise en compte globale de la santé au travail et la mise en place de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail. La mission principale de ces services consiste à accompagner l'entreprise dans son projet de prévention de la santé et d'amélioration des conditions de travail.

Section 2. La pluridisciplinarité pour accompagner l'évaluation des risques

Avant de préciser la réforme de la médecine du travail, et l'implantation de la pluridisciplinarité, reprenons et approfondissons la définition de la santé globale déjà abordée en introduction générale. La prise en compte de cette notion participe d'une lecture élargie de l'environnement de travail.

Depuis la loi de 2002, le droit aborde la santé sous sa dimension physique et mentale. À l'occasion de l'arrêt Jaeger du 9 septembre 2003, la CJUE rappelle que «le préambule de la Constitution de l'OMS – dont font partie tous les États membres – définit la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social, et non pas seulement comme un état conduisant à une absence de maladie ou d'infirmité». Le préambule^{820,821} précise que cet état de santé représente «l'un des droits fondamentaux de tout être humain [...]».

En ergonomie, c'est en 1993 que De Montmollin⁸²² s'intéresse à la santé cognitive et établit des «liens entre cognition et santé». Plus précisément, l'auteur met en rapport «la santé avec les compétences, la charge mentale et le stress». Pour l'auteur, la santé cognitive «c'est d'être compétent, c'est-à-dire de disposer de compétences qui permettent d'être embauché, de réussir, de progresser». Pour Falzon – dans la continuité de De Montmollin – «la définition élargie de la santé, invite vers le développement et «la construction de la santé»». Ce regard précise la visée de la démarche ergonomique. Elle est de concevoir une «organisation du travail qui permette aux opérateurs le maximum d'efficacité, c'est-à-dire la pleine mise en œuvre de leurs compétences»⁸²³. Autrement dit, la prise en compte de la santé globale s'accompagne d'une

⁸²⁰ <https://www.who.int/fr/about/who-we-are/constitution>

⁸²¹ Cette définition est inscrite au préambule de la constitution de l'OMS depuis 1946.

⁸²² Montmollin, de, M. (1993). *Compétences, charge mentale, stress : Peut-on parler de santé « cognitive » ?* XXVIIIe congrès de la SELF. Genève, Suisse, sept. (p. xxxix), puis (xi)

⁸²³ Falzon, P. (2013). *op. cit.*

vision élargie de l'environnement, qui dépasse sa dimension physique et qui s'articule avec sa dimension collective et organisationnelle (partie liminaire, titre 2).

C'est avec cette logique que la médecine du travail dans son projet d'accompagner les entreprises s'est restructurée en intégrant la pluridisciplinarité. Cette évolution – chère au Professeur Frimat, acteur de l'évolution de la « médecine du travail » vers la « santé au travail »^{824,825} – œuvre à promouvoir la prévention en santé au travail.

La pluridisciplinarité pour prendre en compte la santé globale et cibler le travail et ses déterminants

Revenons à la réforme de la médecine du travail. L'article 7 de la directive-cadre du 12 juin 1989, dispose la possibilité de recourir aux compétences nécessaires pour assurer les activités de prévention des risques professionnels dans l'entreprise. C'est la loi du 17 janvier 2002⁸²⁶ et son décret d'application du 28 juillet 2004 qui ont réformé les contours des services de médecine du travail. Ces derniers ont évolué vers des services de santé au travail — qui sont rebaptisés en 2022 en service de prévention et de santé au travail⁸²⁷ (SPST) — avec une équipe pluridisciplinaire (composée par exemple des disciplines suivantes : ergonomie, toxicologie, psychologie, etc.) La loi du 20 juillet 2011⁸²⁸ confère un caractère impératif à la pluridisciplinarité. Cette équipe est coordonnée et animée par le médecin du travail⁸²⁹. Notons que celui-ci a désormais la possibilité de déléguer ces deux tâches⁸³⁰. Tout compte fait, l'institution s'est « professionnalisée »⁸³¹.

⁸²⁴ Paul Frimat est à l'origine d'un Livre Blanc pour une réforme en profondeur de la médecine du travail. Il est également co-auteur de deux rapports portant sur la réforme de la médecine du travail.

Conso, F., Frimat, P. (2007). *Rapport sur le bilan de réforme de la santé au travail*, oct. 2007 ; Dellacherie C., Frimat P., Leclerc G. (2010). « *La santé au travail, Visions nouvelles et professions d'avenir, Propositions pour des formations et un réseau de recherche en phase avec les missions* », avr. 2010

⁸²⁵ Par la participation à la rédaction de rapports (*op. cit.*) et par l'organisation d'une expérimentation à l'échelle régionale (Nord-Pas de Calais)

⁸²⁶ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, JORF du 18 janvier 2002, p. 1008 (article 193).

⁸²⁷ Selon la proposition de loi "pour renforcer la prévention en santé au travail" adoptée fin 2021.

⁸²⁸ Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, JORF n° 0170 du 24 juillet 2011, p. 12 677.

⁸²⁹ Notons également, le contexte de la problématique de la démographie médicale

⁸³⁰ Selon la proposition de loi "pour renforcer la prévention en santé au travail" adoptée fin 2021.

⁸³¹ Fantoni-Quinton, S. (2014). « L'évolution des missions du médecin du travail », *Sem. soc. Lamy*, 1665, 2014, p. 51.

Une circulaire de 2004⁸³² précise l'enjeu d'accompagner la démarche d'évaluation des risques. « Pour l'employeur, la pluridisciplinarité vient compléter une autre avancée réalisée avec l'introduction [...] du document unique d'évaluation des risques. Elle doit être perçue comme une aide apportée au chef d'entreprise, à qui il incombe d'évaluer [...] les risques qui pèsent sur ses salariés dans le cadre de leur activité professionnelle. L'apport de compétences pluridisciplinaires doit lui permettre d'optimiser son analyse des risques, et de mieux les prévenir ». « La protection de la santé et de la sécurité des salariés nécessite l'adoption d'une approche pluridisciplinaire – à la fois médicale, technique et organisationnelle – des conditions de travail ». C'est bien l'environnement de travail et sa régulation qui sont ciblés : « la mise en place de cette pluridisciplinarité constitue un enrichissement de la prévention, car elle permet d'appréhender de manière collective les conditions de travail ».

Mais force est de constater que la pluridisciplinarité en SPST est en cours de construction. Les réformes se poursuivent en ce sens. Elles marquent la primauté de la prévention primaire. La sociologie a étudié les réalités de cette élaboration. Blandine Barlet⁸³³ s'est intéressée à l'évolution du système de médecine du travail vers un système de santé au travail. L'auteure a entrepris une enquête de terrain menée auprès des acteurs de la prévention. Ressort de celle-ci l'existence de différents positionnements inter et intra disciplinaires caractérisés par différentes conceptions de la santé au travail (bio médical/santé global, prévention/réparation, appréhension des risques en silo, ou avec une vision systémique, *etc.*) souvent cloisonnées entre elles. Rappelons que les débats sous-tendant les réformes actuelles⁸³⁴ ont porté une réflexion sur une bascule du pilotage de la pluridisciplinarité à un échelon plus collectif que celui du médecin du travail. Comme nous l'avons précisé plus haut, les textes vont octroyer à cet acteur de la ST la possibilité de déléguer la coordination et l'animation de l'équipe. En même temps, l'auteure relève l'enjeu d'une gouvernance claire de la pluridisciplinarité autour de la prévention : « la

⁸³² Circulaire DRT n° 2004/01 du 13 janvier 2004 relative à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail, Bull. off. du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, n° 2004/3, 20 février 2004, pages 103 à 119.

⁸³³ V. en particulier l'ouvrage, Barlet, B (2019). *La santé au travail en danger. Dépolitisation et gestionnarisation de la prévention des risques professionnels*, Toulouse, Octarès Editions, coll. « Travail & Activité humaine », 2019 ; V. également, sa thèse de doctorat, dont l'ouvrage que nous venons de citer est tiré Barlet, B. (2015). *De la médecine du travail à la santé au travail : les groupes professionnels à l'épreuve de la « pluridisciplinarité*. Thèse de doctorat

⁸³⁴ Selon la proposition de loi "pour renforcer la prévention en santé au travail" qui a été adoptée. Plus précisément, l'article 35 du projet de loi (qui a pour date d'application le 31 mars 2022 (C. trav., art. L.4622-8, L. 4622-16)), dispose que « [...] - le médecin du travail peut déléguer l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du SPST[...] »

pluridisciplinarité, telle qu'elle est pensée et mise en place dans les services [...] se présente à la fois comme un aménagement original de rapports de pouvoir entre différents groupes [relatifs aux métiers et disciplines], et comme un dispositif managérial [subi par les différentes professions, caractérisé par l'objectif de satisfaire des clients grâce à des prestations de services standardisées] qui floute les enjeux politiques de la mission de prévention ».

En somme, la mise en place de la pluridisciplinarité est une ressource pour la régulation du travail réel. En même temps, celle-ci est en genèse. Le droit l'accompagne. De plus, il ressort des travaux de Blandine Barlet l'enjeu d'une gouvernance organisée et unifiée portant sur la politique de prévention couplée à un décloisonnement entre les différentes approches de ST. Il apparaît un enjeu de mise en lien entre les dimensions individuelles et collectives de la santé et du travail, ainsi qu'entre celles de réparation et de prévention.

Après avoir abordé l'évaluation des risques et l'enjeu du recours à la pluridisciplinarité dans les actions de santé au travail, examinons dans ce qui suit la démarche de qualité de vie au travail (QVT).

Section 3. La négociation autour de la qualité de vie au travail : une réelle expérimentation de l'évaluation des risques

Même si celle-ci avait disparu des radars pendant quelques décennies, la notion de qualité de vie au travail (QVT) n'est pas nouvelle⁸³⁵. L'apparition du concept remonte aux années 50,⁸³⁶ mais ce n'est qu'en 1972 que le terme est cité pour la première fois⁸³⁷. Ce thème a été principalement porté par les pays anglo-saxons et les pays scandinaves, et ce, avec une teinte particulière.

⁸³⁵ En résumé, dans les années 70 et 80, les pays anglo-saxon se saisissent de la QVT dans une logique individuelle tout en intégrant les dimensions organisationnelles du poste de travail. Les pays scandinaves quant à eux inscrivent cette notion dans une dimension collective relative au collectif des salariés et à leur participation (équipe semi-autonome). Par exemple, v. <https://www.anact.fr/breve-histoire-dun-concept>

⁸³⁶ Trist, E. (1950). *The relations of social and technical systems in coal-mining*. British Psychological Society, Industrial Section, 1950.

⁸³⁷ Un groupe de chercheurs, à l'occasion d'une conférence à New York en 1972 en donne une définition compilant quatre dimensions de la personne au travail. Celles-ci sont l'intégrité physique, l'intégrité psychique, le développement du dialogue social et l'équilibre vie au travail et vie hors travail.

Davis, Louis E. , Cherns, Albert B., and Associates (1975). *The Quality of Working. Life. Volume One — Problems, Prospects and the State of the Art*, 1975, pp. 12-13.

En France, la notion est apparue en droit grâce à l'accord interprofessionnel (ANI) de juin 2013, baptisé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », que nous avons déjà cité. Comme le souligne un autre accord⁸³⁸, « bien qu'ayant juridiquement cessé de produire ses effets, cet accord fondateur [, qu'est l'ANI de 2013,] demeure une référence. » La feuille de route du gouvernement en matière de politique de santé au travail, que précise le « Plan santé au travail 2016-2020 » met également l'accent sur l'enjeu d'une démarche de prévention, basée sur la QVT. L'Accord national interprofessionnel intitulé « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du 9 décembre 2020⁸³⁹ s'inscrit également « dans cette dynamique de long terme d'amélioration de la culture de prévention ». Il promeut, entre autres « une articulation entre les politiques de santé et de sécurité au travail et une démarche plus globale d'amélioration de la qualité de vie au travail dans l'entreprise », et ce en précisant la thématique de la QVT par celle de la qualité de vie et des conditions de travail (QVTC).

Analysons la philosophie de ce droit en rapport avec la prévention (I), et précisons ses enjeux soulignés par la doctrine suite à son expérimentation (II), puis analysons ce droit au regard de la précision du droit de la prévention, et en rapport avec la régulation du travail (III).

- I. Rapports entre qualité de vie au travail et prévention
- II. La précision des enjeux de la démarche QVT
- III. La QVT au regard de la précision du droit de la prévention, et en rapport avec la régulation du travail

I. Rapports entre qualité de vie au travail et prévention

Ce droit se donne pour ambition de permettre à l'entreprise de se saisir des différents enjeux de la santé au travail, en expérimentant la démarche de l'évaluation des risques centrée sur la prévention primaire. L'enjeu est l'élaboration et l'adoption d'une culture de prévention. Dans ce cadre, l'articulation des objectifs de santé et de performance (A) renvoie ainsi vers une prise en compte large du travail et de son environnement (B).

- A. La mise en lien du double objectif de santé et de performance
- B. Une prise en compte large du travail et de son environnement

⁸³⁸ Il s'agit de l'ANI du 9 décembre 2020

⁸³⁹ « Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du 9 décembre 2020.

A. La mise en lien du double objectif de santé et de performance

La QVT désigne et réunit sous un unique titre les démarches conciliant à la fois, amélioration des conditions de travail pour les salariés, et performance des entreprises. Précisons que L'ANI de 2013 admet que : « la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité [...] d'autant plus quand [les] organisations se transforment »⁸⁴⁰. Dans ce sens, Patrice Adam reconnaît « qu'il est possible de considérer [...] [que la thématique de la QVT] s'inscrit, non seulement dans une démarche managériale de "maximisation des performances individuelles et collectives" »⁸⁴¹, mais aussi dans une perspective dynamique de promotion de la santé au travail »⁸⁴². Ainsi la négociation autour de la QVT vise à mettre le travail au centre des stratégies économiques de l'entreprise. Il s'agit de faire évoluer la logique de pilotage de la performance, souvent « limitée à des ratios de productivité et de court-termisme financier »⁸⁴³, et ce à partir de la recherche d'une mise en lien entre les caractéristiques du marché, le travail réel et son organisation, ainsi que le métier et les compétences s'y rattachant. La recherche de la performance intégrant « des critères liés à la qualité du travail » est en réponse « aux questions lancinantes de la santé au travail et de l'innovation », il s'agit d'une performance à long terme.

Cette mise en lien entre santé et productivité est en rapport avec une prise en compte large de l'environnement de travail.

B. Une prise en compte large du travail et de son environnement

L'ANACT rappelle que les enjeux de santé au travail « renvoient principalement à des questions [d'environnement de travail] et d'organisation comme la charge de travail, la surcharge informationnelle, l'intensification du travail, la relation client (tension émotionnelle...) et à des ressources organisationnelles comme l'autonomie, le sens accordé au travail, la cohésion d'équipe et la qualité du management en particulier »⁸⁴⁴. L'agence s'appuie sur l'outil juridique et propose une démarche QVT, à partir du cadre général proposé par l'ANI de 2013 et le PST3, en

⁸⁴⁰ Dans le prolongement de l'accord-cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail et notamment son titre I^{er} relatif à l'organisation du travail,

⁸⁴¹ Les guillemets ont été ajoutés par nos soins.

⁸⁴² Adam, P. (2017). « Qualité de vie au travail : la part des juristes », *RDT* 2017, p. 476.

⁸⁴³ ANI 2003

⁸⁴⁴ <https://www.anact.fr/la-qualite-de-vie-au-travail-qvt-un-facteur-de-performance>

généralisant la démarche⁸⁴⁵, par exemple, « lors de nouveaux projets de transformation techniques ou organisationnels ou à l'occasion de la mise en œuvre de projets d'investissement industriel ; [mais aussi] en réponse à des dysfonctionnements ou pour une meilleure prise en compte du travail dans le management au quotidien »⁸⁴⁶. Pour l'agence « cette démarche, centrée sur l'analyse des situations de travail réelles et la réflexion partagée sur l'organisation du travail dans des espaces de discussion sur le travail, permet de renforcer non seulement l'efficacité des transformations, mais aussi la qualité de l'engagement des salariés et le respect des obligations sociales de l'entreprise. Cette « démarche pragmatique et progressive » proposée par l'ANACT est clairement et textuellement identifiée comme « méthode à retenir » dans l'ANI de 2020. Notons qu'à l'intérieur de cette démarche l'ANACT s'appuie sur l'évaluation des risques. Autrement dit, l'acteur ergonomique⁸⁴⁷ qu'est l'ANACT en se fondant sur le droit de la QVT ou QVCT invite l'entreprise à l'expérimentation concrète de l'évaluation des risques *via* une démarche participative et capacitante.

L'accord précise également l'intérêt d'une démarche cohérente et systémique grâce à l'entrée par la QVT. Il s'agit, autrement dit, de ne pas aborder en silo les négociations portant sur la santé au travail (stress, égalité professionnelle, temps de travail, handicap, RPS etc.) Il importe d'évoluer d'un mode de « négociations [...] cloisonnées », aboutissant à « des résultats pas toujours convergents, des difficultés d'articulation et de cohérence dans les principes et dans le suivi de leur effectivité » vers « la possibilité de négocier un accord unique sur ces sujets », permettant, « de fédérer les énergies, d'apporter de la cohérence dans l'action et d'assurer un meilleur suivi des progrès réalisés. ». En ce sens, l'article 4⁸⁴⁸ de la proposition de loi « pour renforcer la prévention en santé au travail », adoptée fin 2021 dispose que « la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail peut également porter sur les conditions de travail. »

⁸⁴⁵ La démarche de l'anact s'articule autour de 4 étapes.

- Une première concerne la stratégie de l'entreprise et articule les enjeux du marché, sociétaux et du travail
- Une deuxième étape pose un diagnostic identifiant et priorisant les thématiques de travail
- Une troisième phase vise la mise en œuvre de la démarche, mais également son expérimentation, et ce dans un secteur défini, afin de vérifier la viabilité et la possibilité d'atteinte des objectifs
- Une dernière étape œuvre à la pérennisation des actions et à leurs diffusions dans l'entreprise

⁸⁴⁶ V. *supra*, note 1346

⁸⁴⁷ Verdier, E. (2009). La gouvernance de la santé au travail : le dialogue social recadré par un paradigme épidémiologique ? *XIIIe Journées Internationales de Sociologie du Travail, Jun 2009, Nancy, France.*

⁸⁴⁸ Avec comme date d'application le 31 mars 2022 (C. trav., art. L.2242-19-1(nouveau))

De plus, l'ANI de décembre 2020, articule les thématiques de RPS et de QVT. Loïc Lerouge⁸⁴⁹ analyse l'enjeu de cette articulation. Celle-ci amène naturellement à une démarche centrée sur le travail et son amélioration. Alors que prendre ces deux thématiques – et même les différentes thématiques précédemment citées – séparément ou les opposer (approche négative vs positive) amène à des appréhensions appauvries de ces modèles.

En même temps force est de reconnaître que l'entreprise peine à embrasser pleinement la démarche centrée sur la QVT telle que pensée par le législateur⁸⁵⁰. L'ANACT y consacre deux numéros de « La revue des conditions de travail »⁸⁵¹. Les contributions concernent des écrits d'universitaires ainsi que des retours d'expériences de praticiens.

II. La précision des enjeux de la démarche QVT

Même si ce corpus juridique s'inscrit dans une dynamique marquée par le droit de la prévention, son efficience dépend de la centralité du travail dans son déploiement(A). De plus, cette démarche doit être continue(B). Enfin, force est de constater qu'il existe des conditions liminaires avant la mise en place de la démarche (C).

- A. La centralité du travail dans la démarche
- B. L'enjeu d'un processus continu
- C. L'existence de conditions préalables à la démarche

A. La centralité du travail dans la démarche

Yves Clot⁸⁵² souligne un glissement lexical continu des mots pour exprimer la santé au travail : « stress, burn-out, harcèlement, souffrance, risques psychosociaux, QVT aujourd'hui... » avec en finalité une sorte d'« obsolescence programmée ». L'auteur interprète ces glissements comme un déni du débat autour du travail réel, celui-ci est « généralement occulté comme rapport social, et plus largement, la place du travail subordonné dans la société est refoulée ». En d'autres mots, ce qui est « systématiquement mal nommé » relève

⁸⁴⁹ Lerouge, L. (2020). Risques psychosociaux et qualité de vie au travail : Une articulation au prisme du droit et d'une approche éthique. *Sciences & Bonheur*, 4(1), 73-85.

⁸⁵⁰ Mériaux, O., Rousseau, T. (2016). « Avant propos ». Négocier le travail pour le transformer, enjeux et perspectives d'une innovation sociale in *La revue des conditions de travail*, n° 4, mai, Lyon, Anact.

⁸⁵¹ *La revue des conditions de travail*, numéros 3 et 4.

⁸⁵² Clot, Y. et Lallement, M. (2015), « Qualité de vie au travail, qualité du travail », in *La revue des conditions de travail*, n° 3, décembre, Lyon, Anact.

du « conflit de critères sur la qualité du travail » et de l'enjeu du débat autour de ce conflit. C'est pour cela que l'auteur préfère se référer de manière directe à la « qualité du travail » en lieu et place de la « qualité de vie au travail ».

Ainsi, il persiste une exigence de centralité du travail dans la démarche⁸⁵³, et cela grâce au débat et à la délibération autour du travail et de ses règles entre les acteurs de l'entreprise⁸⁵⁴ (v. partie liminaire, titre 2).

Rappelons en ce sens que l'ANI de 2020 fait évoluer la QVT vers la QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail). Selon l'accord, cette évolution est nécessaire pour élargir la qualité de vie au travail (QVT) en engageant « un regard plus large sur le travail et ses conditions de réalisation. » Le document rappelle que « la qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel⁸⁵⁵ en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. »

L'ANI du 9 décembre 2020 attire l'attention sur le fait qu'un accompagnement organisé et proche des entreprises doit être renforcé, notamment par les différents acteurs de la prévention (SST/SPST, ARACT, CARSAT, *etc.*)⁸⁵⁶. Autrement dit, l'ANI invite vers l'accompagnement des entreprises, ce qui est en lien avec les démarches capacitanes centrées sur le travail réel.

L'enjeu est que la démarche centrée sur la prévention soit continue.

B. L'enjeu d'un processus continu

D'aucuns perçoivent la démarche autour de la QVT (ou de manière générale autour de la prévention) comme relevant d'un état à atteindre, et une fois celui-ci atteint, il le serait pour toujours. Cette vision relève d'un écueil. La démarche doit instaurer un processus continu. Le but est que celle-ci se cristallise dans la culture de l'entreprise. C'est ainsi que Pierre-Yves Verkindt⁸⁵⁷ précise que « la construction d'un accord QVT est au moins aussi importante que l'accord lui-même ». Il s'agit de conduire à la mise en place d'« une activité délibérée au plus loin

⁸⁵³ Par exemple Clot, Y. et Lallement, M. (2015). *op. cit.*

⁸⁵⁴ Clot, Y. et Lallement, M. (2015), *op. cit.*

⁸⁵⁵ Nous précisons cette approche plus en aval (section B, de cette partie)

⁸⁵⁶ Selon l'ANI, le comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST) aura parmi ses missions « de promouvoir l'action en réseau de l'ensemble des acteurs régionaux et locaux à savoir les SPSTI, ARACT, CARSAT »

⁸⁵⁷ Verkindt, P.-Y. (2016), « La construction d'un accord QVT est au moins aussi importante que l'accord lui-même », in *La revue des conditions de travail*, n° 4, mai, Lyon, Anact.

des traditions de l'hygiénisme industriel⁸⁵⁸ »⁸⁵⁹. Dans ce sens, l'ANI de 2020 mentionne un « processus d'appropriation continue ».

Par ailleurs, soulignons l'existence de conditions préalables à la démarche.

C. L'existence de conditions préalables à la démarche

La mise en place d'une telle démarche ne s'improvise pas, et ne se prescrit pas d'un trait de plume. Il existe des conditions préalables, organisationnelles, mais aussi culturelles.

Ainsi, à l'égard de ce qui peut entraver l'échange autour du travail réel, Michel Lallement relève deux formes de discours allant à l'encontre d'une démarche constructive avec comme pendant, une vision réductrice et fermante sur le débat autour du travail. Il s'agit de « ceux qui ne voient dans les conditions de travail que des pathologies imputables aux puissances marchandes », ainsi que des « apologues du marché ». De plus, pour Yves Clot⁸⁶⁰, l'espace de discussion « ne peut pas rester un simple lieu où exprimer la souffrance », l'enjeu est l'entrée par les « conditions dans lesquelles se négocient sa justification et sa mise en œuvre collective »⁸⁶¹, c'est-à-dire, la mise en mouvement d'une « performance dialogique »⁸⁶².

Verkindt⁸⁶³ met l'accent sur le fait que « toute stratégie en termes de QVT [...] [doit être] foncièrement culturelle ». L'auteur égraine les entraves d'une expérimentation avec un ancrage portant sur le travail.

D'une part, il existe « le risque d'une dérive vers une démarche purement cosmétique ». De nos jours, il appert que la QVT, reste souvent couplée à des campagnes de communication dans lesquelles la forme est abordée au détriment du fond. Au mieux, elle aboutit à des améliorations des conditions de vie, à la marge du travail. À titre d'exemple, ceci peut relever de la mise à

⁸⁵⁸ Clot, Y. (2010), « Au-delà de l'hygiénisme : l'activité délibérée », in *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, p. 41-50.

⁸⁵⁹ Mériaux, O., Rousseau, T. (2016). « Avant propos » Négocier le travail pour le transformer, enjeux et perspectives d'une innovation sociale in *La revue des conditions de travail*, n° 4, mai, Lyon, Anact.

⁸⁶⁰ Clot, Y. et Lallement, M. (2015). *op. cit.*

⁸⁶¹ Clot, Y. et Lallement, M. (2015). *op. cit.*

⁸⁶² Clot, Y. et Lallement, M. (2015). *op. cit.*

⁸⁶³ Verkindt, P.-Y. (2016). *op. cit.*

disposition des salariés d'un service de crèche, d'une salle de sport, ou d'une salle pour la sieste⁸⁶⁴, sans se saisir des questions de l'organisation du travail.

D'autre part, l'auteur souligne l'entrave que représente la restructuration économique permanente des entreprises⁸⁶⁵. La fragilisation de la collectivité de travail (v. Partie 1, titre 3) qui en découle ne favorise pas l'installation d'une culture pour la mise en place d'une démarche QVT.

Après la précision des enjeux pour l'effectivité de la démarche, appréhendons celles-ci en rapport avec la régulation du travail afin d'adapter ce dernier à l'Homme.

III. La QVT au regard de la précision du droit de la prévention, et en rapport avec la régulation du travail

Soulignons qu'*in fine via* le droit de la QVT, le législateur donne le ton d'un espace continu de régulation du travail (A). De plus ce droit s'inscrit pleinement dans la précision du droit de la prévention.

- A. Via le droit de la QVT, le corpus prescrit un espace de régulation continue du travail réel dans l'entreprise
- B. Le droit de la QVT s'inscrit dans un processus de rénovation du droit de la prévention

A. Via le droit de la QVT, le corpus prescrit un espace de régulation continue du travail réel dans l'entreprise

Pierre-Yves Verkindt⁸⁶⁶ perçoit le droit de la QVT, comme une évolution « qui s'ancre dans une logique de discussion sur le travail tel qu'il se fait » avec une invitation en premier lieu à « laisse[r] [la] place à des règles qui ne revêtiront une valeur normative qu'à travers une réappropriation par tous les acteurs. » En même temps, Yves Clot⁸⁶⁷ relève un manque de prescrit dans le droit de la QVT : la délibération sans être assurément suivie par une décision reste limitée et engendre le risque du discours pouvant s'éloigner de l'action concrète⁸⁶⁸. « La discussion ne peut pas être le contraire de la décision, il faut une régulation conjointe ». Il s'agit de délibérer, débattre, décider, expérimenter et re-réguler si besoin en continu. L'espace de discussion est

⁸⁶⁴ Sans que la comparaison soit entièrement exacte, ces améliorations sont à l'image des aménagements accordés aux ouvriers à la période de l'industrialisation, tels que l'octroi d'habitats sociaux (maisons de courées), de prestations sociales relatives à des séjours en vacances, et à des activités pour les enfants, etc.

⁸⁶⁵ Le raisonnement est le même en ce qui concerne les nouvelles formes d'entreprises et de salariat.

⁸⁶⁶ Verkindt, P.-Y. (2016). *op. cit.*

⁸⁶⁷ Clot, Y. et Lallement, M. (2015). *op. cit.*

⁸⁶⁸ Lallement, M. (2015). « *L'âge du faire* ». Seuil.

« un périmètre dans lequel il faut instruire des conflits de critères débouchant sur des arbitrages pratiques nouveaux avec l'encadrement. C'est discuter pour décider. Nous avons besoin d'une entreprise délibérée. C'est la condition du développement du pouvoir d'agir ».

Par ailleurs, le droit de la QVT s'inscrit pleinement dans la genèse du droit de la prévention.

B. Le droit de la QVT s'inscrit dans un processus de rénovation du droit de la prévention

Pour Jean-Emmanuel Ray⁸⁶⁹ ce droit est dans la lignée de l'évolution des textes, arcbutés dans le passé sur la sécurité physique, et sur la souffrance, enrichis à présent avec la prise en compte de la santé mentale, et la reconnaissance du travail comme facteur de santé. Cette évolution dans le droit de la prévention de la santé, selon le juriste, oriente également l'analyse juridique sur un droit vivant dans l'entreprise, et par voie de conséquence dépassant l'étude de sanctions à l'occasion de différents procès de tribunaux.

Pour Verkindt, la thématique de la QVT est dans la continuité de celle de la notion des CT⁸⁷⁰. L'auteur rappelle le processus de la régulation et de la rénovation du droit. « La dynamique du droit se nourrit de textes qui ne sont pas à l'origine très normatifs », fournissant ainsi « de grandes opportunités d'interprétation constructive », grâce au travail du juge et des partenaires sociaux. Ainsi l'enjeu est l'appropriation de ce droit par les acteurs de la santé au travail en premier lieu dans l'entreprise. Cette appropriation entraînerait automatiquement des remontées de cas d'espèce auprès du juge pour continuer à le préciser.

En somme, le droit de la QVT est en genèse et sa mise en place mérite un accompagnement pédagogique et capacitant. Ce droit est dans la continuité du principe de l'évaluation des risques, il opère une évolution de la matière juridique en termes de prise en compte de la prévention de la santé globale en lien avec l'enjeu du développement des personnes et des organisations.

⁸⁶⁹ Ray, J.-E. (2019). *Droit du travail, droit vivant* 2020. pp. 233 et suivantes. 28^e édition.

⁸⁷⁰ v. Verkindt, P.-Y. (2016). *op. cit* ; Verkindt, P.-Y. (2008). Un nouveau droit des conditions de travail, *Droit social*. p.634.

Concluons nos développements portant sur les thématiques de l'évaluation des risques, de la pluridisciplinarité et de la QVT.

Les enjeux contemporains de santé mettent l'accent sur le travail pris en compte comme lieu de développement des personnes et des organisations (partie liminaire, titre 2). En ce sens, le droit appréhende le travail de manière large et le recours à la pluridisciplinarité est encouragé pour sa prise en compte.

De plus, les textes liés à la prévention ont évolué. Sophie Garnier⁸⁷¹ et Luc de Montvalon⁸⁷² parlent d'un changement paradigmatique. Le droit de la santé au travail progresse vers un droit de la prévention de la santé au travail. À l'intérieur de cette nouvelle approche, le travail n'est « pas seulement une source de dégradation de la santé s'il n'était pas correctement régulé »⁸⁷³, il est également source de santé. L'émergence de la thématique liée à la QVT en droit, « traduit cette volonté de faire du lieu de travail un meilleur lieu de vie pour les travailleurs, qui puisse contribuer à améliorer leur santé »⁸⁷⁴.

Au sein de ce paradigme, nous soulignons que ces textes marquent différents changements. Leur nature⁸⁷⁵ relève davantage d'un droit souple – invitant à faire et à expérimenter une démarche – que de normes à respecter, tel que nous le verrons dans la section relative au droit de l'hygiène et de la sécurité (v. chapitre 2, de ce titre). Cette évolution dans la nature de la règle de droit se décline par l'impulsion d'espaces démocratiques d'expression. La participation est soulignée à l'occasion d'une circulaire concernant la démarche d'évaluation des risques et la négociation autour de la QVT relève d'un espace d'expression également (partie I, titre 2). Ces espaces sont des ressources de l'organisation du travail. Leur usage peut constituer une organisation processuelle vivifiant le développement des organisations et des personnes⁸⁷⁶.

⁸⁷¹ Garnier, S. (2017). *Droit du travail et prévention. Contribution à l'étude d'un nouveau paradigme LGDJ*.

⁸⁷² Montvalon, L. (de Barrigue de)(2018). *La charge de travail : pour une approche renouvelée du droit de la santé du travail*. Thèse de doctorat.

⁸⁷³ Montvalon, L. (de Barrigue de)(2018). *op. cit.*

⁸⁷⁴ Montvalon, L. (de Barrigue de)(2018). *op. cit.*

⁸⁷⁵ Selon les précisions de la circulaire en ce qui concerne l'évaluation des risques, ainsi que des ANI portant sur la QVT

⁸⁷⁶ Petit, J. (2020). Intervention sur l'organisation : concevoir des dispositifs de régulation pour un travail plus démocratique. HDR. Université de Bordeaux.

Notons d'ailleurs que le droit de la QVT apparaît comme cristallisant les différents droits d'expressions individuels – en effet, comme abordé en première partie, les textes invitent à prendre en compte le droit d'expression des salariés –, collectifs (Partie I), avec ceux relatifs à la démarche d'évaluation des risques.

Par ailleurs, à l'échelle de l'usage des textes l'entreprise peine à se saisir des enjeux portés par cette thématique. Il ressort également ici, le rôle de l'accompagnement capacitant⁸⁷⁷ des acteurs de l'entreprise pour remonter les questions du travail réel au cœur de la délibération.

Néanmoins, malgré l'essor de l'approche paradigmatique centrée sur le réel, celle-ci coexiste avec une appréhension de la prévention par le risque et les normes, en témoignent, à titre d'exemple, les textes relatifs au travail sur écran, présents dans la partie réglementaire du Code du travail⁸⁷⁸. Cette façon de procéder peut amener l'analyse de l'activité vers une dimension plus restrictive de l'environnement.

⁸⁷⁷ Par exemple, c'est le rôle de l'analyse de la demande (partie liminaire, II) de déplacer la centralité donnée à la démarche vers le travail et son organisation.

⁸⁷⁸ Dans la Quatrième partie relative à la santé et sécurité au travail, dans son livre V, traitant de la prévention des risques liés à « certaines activités ou opérations ».

Chapitre 2. La coexistence, dans le droit, des deux approches paradigmatiques des sciences du travail

Les sciences du travail réel et des normes influencent simultanément le droit. Cela se traduit par la présence de différentes façons d’appréhender le travail dans les textes : grâce à un ensemble de normes, par une approche par le risque, par le biais du poste physique du travail⁸⁷⁹, ou *via* une vision large de l’environnement de travail.

Nous avons d’ores et déjà abordé l’évaluation des risques invitant à une prise en compte large de l’environnement de travail. Abordons dans ce qui suit les textes rattachés à l’hygiène et à la sécurité et à l’approche du travail par les normes, le risque et la recherche de sa maîtrise (1). Saisissons les enjeux du recours à ces deux visions grâce à des cas d’espèce (2).

Section 1 Le droit de l’hygiène et de la sécurité

Section 2 Analyse des différentes approches : cas d’espèce

Section 1. Le droit de l’hygiène et de la sécurité

En parallèle des textes afférents aux principes généraux de prévention et à l’évaluation des risques, le droit englobe un corpus lié à l’hygiène et à la sécurité, dont la visée est la maîtrise du risque.

Selon le dictionnaire de l’Académie française, l’hygiène du travail regroupe l’« ensemble des règles sanitaires à respecter au sein d’une entreprise. » Si l’on étend cette définition à la thématique plus globale de l’hygiène et de la sécurité au travail, on pourrait définir celle-ci comme l’ensemble des règles (pratiques, normes) à respecter en situation de travail pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs. L’hygiène et la sécurité s’appuient initialement sur l’approche par le risque, et l’enjeu de le neutraliser.

Hubert Seillan⁸⁸⁰ rappelle que l’expression « santé au travail » constitue un nouvel état « de l’évolution des mots dans le champ de l’hygiène et la sécurité du travail », et ce en tendant « à en recouvrir l’ensemble des enjeux. » La thématique de l’hygiène et de la sécurité, ainsi que celles

⁸⁷⁹ Par poste de travail, nous faisons référence au poste physique de travail, dont l’appréhension porte sur une partie des dimensions de l’environnement. D’une part, c’est souvent les dimensions individuelles qui sont abordées lors des études de poste. Les dimensions organisationnelles ainsi que celles liées au collectif de travail sont souvent peu prises en compte avec cette perception de l’environnement de travail.

⁸⁸⁰ Seillan, H. (2012). Glossaire, in *Les services de santé au travail. Quel avenir ?* pp 4-5. Éditions Préventique.

des risques professionnels – regroupant les accidents du travail et les maladies professionnelles – sont apparues au 19^e siècle, respectivement dans la législation du droit du travail, et dans celle de la sécurité sociale. Le vocable de santé-sécurité est né quant à lui au 20^e siècle grâce à « une démarche européenne d’optimisation des pratiques historiques » liées à la prévention de la santé au travail. On va retrouver ces deux vocables dans les textes.

La quatrième partie du Code du travail réunit la plupart des textes relatifs à la santé au travail. Son livre premier comprend les dispositions générales : on y retrouve, entre autres, les principes généraux de prévention (Titre II), les droits d’alerte et de retraits (titre III), ainsi que l’information et la formation des travailleurs (titre IV). C’est également dans cette partie du Code que se situe les livres II, III, IV, V qui concernent l’hygiène et la sécurité et une approche par le risque. D’autres variables de l’environnement du travail peuvent se retrouver dans des textes hors de la partie IV. Ce qui est par exemple le cas pour le temps et la durée du travail – celles-ci se situent dans la troisième partie du Code du travail – ou les espaces d’expression (v. partie I) qui représentent une perception de l’Homme acteur de la régulation du travail, et en même temps une variable de l’organisation et donc de l’environnement de travail.

Revenons à la quatrième partie du Code du travail et au droit de l’hygiène et de la sécurité (HS). Celui-ci regroupe à titre d’exemple, des dispositions applicables aux lieux de travail (Articles L4211-1 à L4231-1)⁸⁸¹, des équipements de travail et moyens de protection (Articles L4311-1 à L4321-5)⁸⁸², de la prévention de risques d’exposition (Articles L4411-1 à L4461-1)⁸⁸³. On retrouve dans la partie réglementaire une évaluation ou prise en compte des risques portant sur une section de l’environnement de travail avec un ensemble de facteurs de risques pré établis, ainsi que la définition de normes et de valeurs limites d’exposition pour certaines catégories de risques.

Afin de saisir les contours et la place du droit de l’hygiène et de la sécurité, intéressons-nous dans ce qui suit à l’approche par le risque (I), ainsi qu’aux normes et aux valeurs limites d’exposition qui sont au cœur de cette approche (II). On s’attardera également sur l’intérêt d’une

⁸⁸¹ On y retrouve des textes relatifs à l’aération, et l’assainissement, à l’éclairage, et aux ambiances thermiques, à la sécurité des lieux de travail, à l’aménagement des postes de travail, etc.

⁸⁸² On y retrouve des textes relatifs à la conception et la mise sur le marché des équipements de travail et des moyens de protection, ainsi qu’à l’utilisation des équipements de travail et des moyens de protection.

⁸⁸³ On y retrouve des textes relatifs aux risques chimiques, à la prévention des risques biologiques, des risques d’exposition au bruit, des risques d’exposition aux vibrations mécaniques, et des risques d’exposition aux rayonnements, etc.

démarche interdisciplinaire pour dépasser les démarches centrées sur le risque. On prendra l'exemple du risque chimique et des démarches proposées par l'ergotoxicologie(III). Enfin, on développera une autre approche restrictive qu'est la réglementation concernant le travail sur écran (IV).

I. L'appréhension du travail par le risque

Selon le Cornu⁸⁸⁴, le mot risque est emprunté de l'italien *risco*, qui signifie obscur. « Il s'agit d'un évènement dommageable dont la survenance est incertaine, quant à sa réalisation [...] ; se dit aussi bien de l'éventualité d'un tel évènement en général, que de l'évènement spécifié dont la survenue est envisagée ». Hubert Seillan souligne que le terme « risque » possède un caractère polysémique, puisqu'il est à double face : « évoquant à la fois les gains et les pertes, les profits et les préjudices, ce qui est opportun et ce qui est redouté »⁸⁸⁵.

L'auteur rappelle que « la notion de risque[s] professionnel[s], relève tout d'abord du droit de la réparation. » Ainsi, ils « correspondent aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et aux accidents de trajet » et « sont juridiquement encadrés par la législation de la sécurité sociale. » À partir de ce point de vue, le juriste critique le recours à la terminologie et à la logique du risque en droit du travail. Celui-ci relève d'une « extension maladroite ». En effet, on retrouve dans les textes des références aux risques chimiques, à ceux liés au bruit, etc. Ces références véhiculent une appréhension particulière du travail et de son environnement. Cette appréhension se traduit par une approche par le risque – ici synonyme de danger⁸⁸⁶ et de dommage – comme étant inhérent au travail.

Par ailleurs, « le risque n'envisage pas le présent, mais le futur. Sa fonction est de mesurer ou plutôt d'estimer la potentialité de certaines données à produire des effets positifs ou négatifs et à en donner la valeur »⁸⁸⁷. Autrement dit, l'approche s'appuie sur une équation dose/ effet, notamment *via* les normes et valeurs limites d'expositions. L'idée est d'agir sur la dose pour limiter l'effet.

En parallèle et en lien avec la perception du risque comme étant inhérent au travail, l'approche hygiéniste tend à aborder les facteurs de risques de l'environnement de travail en silo

⁸⁸⁴ Cornu, G. (2013). *Vocabulaire juridique*. pp 930. 10e édit. Puf.

⁸⁸⁵ Seillan, H. (2012). Glossaire, in *Les services de santé au travail. Quel avenir ?* pp4-5. Éditions Préventique.

⁸⁸⁶ Pour ce qui à trait à la différence entre les notions de risque et de danger, se reporter à la section relative au droits d'alerte et de retrait en partie I.

⁸⁸⁷ Seillan, H. (2012). *op. cit.*

et non de manière systémique alors que les nouvelles pathologies du travail (TMS, RPS) montrent le caractère combiné des facteurs du travail sur la santé (v. partie liminaire, titre 2).

De plus, l'approche par les risques grâce à leurs identifications pointe les déterminants individuels et éloigne de la prise en compte du travail réel et de ses conditions. Nous pouvons illustrer ces propos à travers l'exemple des RPS. Yves Clot cite François Daniellou⁸⁸⁸ : « on parle beaucoup [...] des RPS comme s'il s'agissait d'un nuage toxique au sens où il y aurait une mauvaise ambiance, il y aurait une atmosphère pourrie, et les travailleurs qui seraient pris sous cette atmosphère seraient intoxiqués. Prendre les RPS en termes de mauvaises relations ou de mauvaise ambiance, c'est une voie sans issue qui conduit à considérer que c'est les travailleurs les plus fragiles qui sont affectés. » Cet extrait est transposable sur les autres risques décrivant le travail et son environnement, ainsi que l'écueil de s'arc-bouter sur l'individuel et non sur le collectif.

En somme, l'approche par les risques, en hygiène et sécurité, tend à mettre en lumière des facteurs appréhendés en silo. La logique de cette approche s'appuie sur l'équation « dose = effet ». En cela, elle occulte une partie des déterminants du travail. De plus, elle pointe des déterminants individuels qui ciblent les capacités des personnes ou leurs comportements.

Nous proposons dans ce qui suit de préciser la logique des seuils d'exposition qui est au cœur de cette approche.

II. L'appréhension du travail par les normes et les valeurs limites d'exposition

Les sciences du travail réel critiquent l'usage des normes (v. partie liminaire, titre 2). Les valeurs seuils ou limite d'exposition (VLE) en font partie. Dans la littérature scientifique, la valeur d'une norme ou d'une valeur d'exposition peut varier d'une recherche à l'autre⁸⁸⁹. Ces recherches avancent des valeurs comme « un accroissement des risques », plutôt que d'un modèle « dose égale à un effet », tel que souvent appréhendé dans l'approche par les risques. De plus ces valeurs,

⁸⁸⁸ Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. La découverte*. pp. 105-105

⁸⁸⁹ Bourgeois, F., Lemarchand, C., Hubault, F., Brun, C., Polin, A., Faucheux, J.-M., Douillet, P., Albert, E. (2006). *Troubles musculosquelettique et travail. Quand la santé interroge l'organisation*. Anact.

notamment lorsqu'elles sont définies juridiquement passent au préalable par le tamis de la négociation des partenaires sociaux et du droit, et de fait sont le fruit d'un compromis social⁸⁹⁰ (v. partie liminaire, titre 1). Illustrons nos propos grâce au seuil de la manutention de charge⁸⁹¹.

Exemple de la manutention de charge

L'article R4541-9 du Code du travail dispose que « lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques [...] ne peuvent pas être mises en œuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes. Toutefois, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes [...] ».

Ainsi, dans les textes, le seuil de port de charge unitaire est de 55 kg pour un homme, et de 25 kg pour une femme. Pour l'AFNOR⁸⁹² (Association française de normalisation), la valeur de la norme pour le port de charge occasionnel est de 50 kg pour un homme et de 15 kg pour une femme. À partir de 45 ans, l'AFNOR recommande un seuil de 40 kg pour les hommes et de 12 kg pour les femmes. Si le port de charge est répétitif, celui-ci est de 25 kg pour les hommes et de 12,5 kg pour les femmes. À partir de 45 ans, cette valeur est de 20 kg pour les hommes et de 10 kg pour les femmes. Il existe donc une différence de 12,5 à 35 kg⁸⁹³ entre les normes légales et celles éditées par l'AFNOR, et de surcroît une prise en compte plus riche de la variabilité des situations pour les normes scientifiques⁸⁹⁴. Ainsi, la norme AFNOR NFX 35-109 est plus protectrice pour le salarié.

Il n'en demeure pas moins que l'ensemble de ces normes légales ou autres sont à l'adresse de l'homme et de la femme en général⁸⁹⁵, avec certes la prise en compte d'un certain nombre de

⁸⁹⁰ Counil, E., Henry, E. (2016). « Produire de l'ignorance plutôt que du savoir ? », *Travail et Emploi* [En ligne], 148 | octobre-décembre 2016, mis en ligne le 01 octobre 2018, consulté le 24 juillet 2017.

URL : <http://travailemploi.revues.org/7347> ; DOI : 10.4000/travailemploi.7347

⁸⁹¹ L'article R4541-2 dispose qu'« on entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. »

⁸⁹² Nous faisons référence à la norme AFNOR X35-109

⁸⁹³ V. une différence de 85 kg si on prend en compte le seuil légal de 105 kg qui est possible sous conditions d'aptitude par le médecin du travail.

⁸⁹⁴ Plus précisément, alors que les seuils de poids indiqués dans le Code du travail sont uniquement en fonction du sexe, la norme AFNOR NFX 35-109 est plus protectrice du salarié en tenant compte d'un plus grand nombre de facteurs de variabilité : l'âge, le sexe, la masse transportée, la méthode de transport, ainsi que la fréquence et la distance parcourue.

⁸⁹⁵ Notons tout de même que la norme légale pré suppose une certaine capacité physique du ou de la salarié.e.

facteurs de variabilité, mais qui peuvent être assez distants des limites physiologiques liées à la richesse de la variabilité individuelle.

Enfin, soulignons que la prise en compte des valeurs seuils dans la conception ou le débat pour la transformation d'une situation de travail reste nécessaire, mais ne doit pas représenter la démarche exclusive de prévention⁸⁹⁶.

En effet, les nouvelles pathologies du travail dont font partie les TMS – mais aussi les RPS – sont d'origine multifactorielle (v. partie liminaire, titre 2). On parle d'un modèle intégré multifactoriel de la santé au travail⁸⁹⁷. Ce sont les sciences du travail réel, grâce à des études qualitatives – du fait de la primauté du terrain – qui ont les premières mis en lumière l'existence d'une combinaison de variables de travail qui engendrent un effet sur la santé⁸⁹⁸. Par la suite, ce postulat a été confirmé par l'épidémiologie via des études quantitatives⁸⁹⁹. Il en ressort la centralité des facteurs psychosociaux et organisationnels en santé au travail. Ainsi, par exemple, pour les TMS, la prise en compte des contraintes biomécaniques, des cycles, des angulations et autres est nécessaire, mais reste limitée sans la prise en compte de l'organisation du travail et de la qualité du travail. Ainsi fort de ce constat, la prévention de la santé engendre une prise en compte systémique de l'environnement du travail et de ses variables.

Après cette précision concernant l'usage des normes, intéressons-nous à l'enjeu de l'interdisciplinarité pour dépasser les démarches centrées sur le risque en vue d'une prévention effective. Dans cette visée nous prendrons l'exemple de l'ergotoxicologie et de l'appréhension du risque chimique.

⁸⁹⁶ Bourgeois, F. Lemarchand, C., Hubault, F., Brun, C., Polin, A., Fauchaux, J.-M., Douillet, P., Albert, E. (2006). *Troubles musculosquelettiques et travail. Quand la santé interroge l'organisation*. Anact.

⁸⁹⁷ Par exemple, Roquelaure, Y. (2017) L'organisation du travail et le management en question, Hygiène et Sécurité du Travail, 246, 22-28.

⁸⁹⁸ Bourgeois, F. Lemarchand, C., Hubault, F., Brun, C., Polin, A., Fauchaux, J.-M., Douillet, P., Albert, E. (2006). *op. cit.*

⁸⁹⁹ Roquelaure, Y. (2018). *Troubles musculo-squelettiques et facteurs psychosociaux au travail*. Rapport. ETUI

III. L'enjeu de l'interdisciplinarité pour dépasser l'approche par le risque : l'exemple de l'ergotoxicologie

Dans leurs recherches, Alain Garrigou et Brahim Mohammed-Brahim décrivent et critiquent le modèle « écrans » dominant pour la prise en compte du risque chimique⁹⁰⁰. Ce modèle s'appuie principalement sur la juxtaposition de barrières « écrans » constituées de normes (par exemple VLE), de matériels (par exemple EPI⁹⁰¹), ou encore de réglementations, ceci en s'appuyant sur le prescrit des tâches de travail. En cela cette approche occulte les conditions réelles de l'activité et des expositions. Les auteurs mettent en exergue l'analyse de l'activité (partie liminaire, titre 2) comme composante essentielle de ce type de démarche. À titre d'exemple, au-delà du port des EPI, « prévenir les expositions aux pesticides, suppose d'analyser l'activité, afin d'identifier ce qui, dans l'organisation du travail et les contraintes techniques, empêche les travailleurs de se protéger. »⁹⁰² Pour ces scientifiques c'est le recours à l'interdisciplinarité qui permet d'intégrer la prise en compte de l'activité et de son organisation. Leurs réflexions ont engendré « un modèle de prévention du risque chimique par la conjugaison d'interventions techniques, organisationnelles et humaines capables d'agir sur les déterminants de la situation d'exposition révélés par l'analyse de l'activité de travail et les connaissances issues de la toxicologie »^{903,904}.

Ainsi, au-delà du risque, le chemin vers l'interdisciplinarité apparaît nécessaire pour la prise en compte large de l'environnement du travail et une réelle évaluation des facteurs de risque.

⁹⁰⁰ Mohammed-Brahim, B., Garrigou, A. (2009). Une approche critique du modèle dominant de prévention du risque chimique. L'apport de l'ergotoxicologie. *Activités* 6 (1). pp 49-68. <http://www.activites.org/v6n1/v6n1.pdf>.
Galey, L., Judon, N., Jolly, C., Goutille, F., Morelot, S., Albert, M., Lhospital, O., Martin, P., Noel-Suberville, C., Pasquereau, P., Aublet-Cuvelier, A., Mohammed-Brahim, B., Garrigou, A. (2019). Proposition méthodologique en ergotoxicologie pour révéler les expositions à des produits chimiques. *Activités*. 16-1 | 2019. <https://doi.org/10.4000/activites.4103>; Garrigou A., Laurent, L., Berthet, A., Colosio, C., Jas, N., Daubas-Letourneux, V., Jackson, J.-M., Filho Jouzel, J.-N., Samuel, O., Baldi, I., Lebailly, P., Galey, L., Goutille, F., Judon, N. (2020). Critical review of the role of PPE in the prevention of risks related to agricultural pesticide use. *Safety Science*. Volume 123, March 2020, 104527 <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104527>

⁹⁰¹ Équipements de protection individuels ;

⁹⁰² Mohammed-Brahim, B., Garrigou, A. (2013). L'ergotoxicologie comme démarche de prévention. *Santé et Travail* ; v. aussi, par exemple, Garrigou A., et al. (2020). *op. cit.*

⁹⁰³ Définition de l'ergotoxicologie. Mohammed-Brahim, B., Garrigou, A. (2009). *op. cit.*

⁹⁰⁴ Autrement dit, l'ergotoxicologie représente « une pratique particulière de l'ergonomie qui vise à développer des modèles opérants, des outils et des moyens de prévention efficaces pour gérer et prévenir les risques pour la santé des travailleurs exposés à des produits chimiques. ». Mohammed-Brahim, B., Garrigou, A. (2009). *op. cit.*

En parallèle des textes portant sur un risque particulier, le droit de l'hygiène et de la sécurité comprend des textes concernant une portion de l'environnement de travail. Intéressons-nous au cas du travail sur écran.

IV. L'approche par le risque concernant une partie de l'environnement de travail : cas du travail sur écran

L'informatisation a engendré l'évolution du poste et de l'organisation du travail. On parle de poste de travail sur écran qui se caractérise par l'usage d'un ordinateur, d'un clavier, d'une souris, et de plus en plus par le recours au double écran. L'un des deux écrans remplaçant le papier numérisé. Outre l'environnement physique, l'activité du salarié à son poste se caractérise également par un environnement logiciel et organisationnel particulier du fait de la numérisation.

C'est tout naturellement que le législateur s'est penché sur les exigences de ce poste de travail.

Les décrets et normes relatifs au travail sur écran comprennent la Directive du Conseil n° 90/270/CEE du 29 mai 1990 – dont le propos porte sur les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation –, son Décret n° 91-451 du 14 mai 1991, la circulaire DRT n° 91-18 du 4 novembre 1991 ainsi que les normes ISO 9241 relatives aux exigences dites ergonomiques pour ce cas de figure.

Analysons particulièrement le décret n° 91-451 du 14 mai 1991 codifié en dix-neuf articles (R. 4542-1 à R. 4542-19) du Code du travail.

Le Code fixe les règles particulières de prévention des risques liés au travail sur des postes munis d'écrans. Ces dispositions s'appliquent aux «[...] travailleurs qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements de travail comportant des écrans de visualisation». Elles ont trait essentiellement à trois thématiques : l'environnement de travail, l'obligation de former et d'informer le salarié ainsi que le suivi médical. Intéressons-nous à l'environnement de travail.

En ce qui concerne l'environnement de travail, le corpus juridique définit « les exigences d'ergonomie » pour l'environnement organisationnel (organisation temporelle du travail), logiciel (logiciel, affichage, etc.), physique (clavier, table et équipements de bureau), ainsi que les

ambiances physiques de travail. La circulaire DRT n° 91-18 du 4 novembre 1991 apporte des précisions sur ces dispositions, notamment en ce qui concerne le temps de pause, les conditions d'ambiance, les caractéristiques de l'équipement, *etc.*

Il est entendu par poste de travail (article R4542-2) « l'ensemble comprenant un équipement de travail comportant notamment un écran de visualisation, un clavier ou un dispositif de saisies de données, des périphériques, un siège et une table ou une surface de travail, ainsi que l'environnement de travail immédiat. »

Force est de constater que cette définition se focalise sur le poste physique de travail qui doit faire l'objet de l'évaluation des risques. Les situations de travail sur écran sont très variables et ces textes risquent d'orienter l'analyse des risques sur une partie de l'environnement de travail, en occultant le reste au regard des enjeux de la prévention. Sachant que l'informatique au travail a introduit les logiciels et algorithmes dans l'environnement de travail qui ont un effet sur les marges de manœuvre et l'intensification du travail⁹⁰⁵. Ainsi au-delà du poste physique de travail sur écran, l'environnement logiciel et organisationnel reste à définir.

L'examen des articles suivants conforte une orientation de la prévention sur l'environnement physique. Ces articles disposent des exigences centrées sur un ensemble défini de risques.

Ainsi, l'organisation du travail est prise en compte, mais uniquement grâce au temps de travail sur écran et du temps de pause (article R4542-4). Le texte précise que « l'employeur organise l'activité du travailleur de telle sorte que son temps quotidien de travail sur écran soit périodiquement interrompu par des pauses ou par des changements d'activité réduisant la charge de travail sur écran. » On en déduit, en partie, que par charge de travail, est désignée celle induite par la posture assise continue, et le visionnage prolongé d'un écran, tous deux engendrant une sédentarité et une fatigue visuelle. La circulaire précise l'ensemble prédéfini de déterminants pour la prévention de « tout symptôme d'astreinte visuelle et de fatigue posturale ». D'ailleurs, les

⁹⁰⁵ Volkoff, S., Delgoulet, C. (2019). L'intensification du travail, et l'intensification des changements dans le travail : quels enjeux pour les travailleurs expérimentés ?, *Psychologie du Travail et des Organisations*, Volume 25, Issue 1, 2019, Pages 28-39, ISSN 1420-2530, <https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.09.002>; Askenazy, P. (2009). Un regard économique sur la santé au travail. *Regards croisés sur l'économie*, 5(1), 54-60. <https://doi.org/10.3917/rce.005.0054>

articles concernant la surveillance médicale se focalisent sur l'examen « des yeux et de la vue ». Tout compte fait, c'est une appréhension nécessaire, mais restrictive de la santé et de l'environnement organisationnel qui sont pris en compte.

Le logiciel est également abordé grâce à un ensemble de facteurs (article R4542-5). Il s'agit entre autres, et cela dans la mesure où les exigences ou les caractéristiques intrinsèques de la tâche ne s'y opposent pas, de l'adaptation du logiciel à la tâche à exécuter, la facilité et l'adaptation de l'usage du logiciel au niveau de connaissance et d'expérience de l'utilisateur, le fait que le système fournisse des indications sur leur déroulement, et affiche l'information dans un format et à un rythme adapté aux opérateurs, etc. Ici, il s'agit d'ergonomie circonscrite à l'interface Homme-Machine (IHM), relative à l'ergonomie d'utilisation d'un logiciel. La prise en compte du logiciel dans le travail réel y est limitée.

L'environnement physique est également pris en compte par le biais de l'écran de visualisation et de ses caractéristiques (article R4542-6) : la bonne définition, la clarté, la dimension des caractères, la stabilité de l'image, les exigences de luminance et de contraste entre les caractères et le fond de l'écran, la possibilité de l'orienter et de l'incliner, le clavier (article R4542-7), le plateau et le support de documents, mais aussi le siège (article R4542-9), *etc.*)

Enfin, les ambiances de travail, principalement provoquées par les équipements sont prises en considération. En ce qui concerne l'ambiance thermique (article R4542-12), les équipements ne doivent pas produire un surcroît de chaleur, susceptible de constituer une gêne pour les travailleurs. D'autres articles concernent les radiations (article R4542-13), le taux d'humidité (Article R4542-14). Le bruit (article R4542-15) émis par les équipements est pris en compte lors de l'aménagement du poste de façon à ne pas perturber l'attention et l'audition.

En somme, au sein de la réglementation de ladite situation de travail, l'analyse de l'environnement se limite à un pan de celui-ci, et de ce fait l'évaluation des risques s'oriente vers une revue de facteurs liés à la perception dudit environnement. Certains de ces facteurs, selon l'état de connaissance de la science, sont plus ou moins précisés dans la circulaire et les normes AFNOR. Notons, qu'une partie de ces facteurs, notamment organisationnels et logiciels peuvent selon leurs usages ouvrir à une perception plus globale de l'environnement de travail. Mais la porte d'entrée de la démarche de prévention – dans ce corpus de textes – ne relève pas de

l'analyse de l'environnement systémique de travail. Celle-ci se fait par une liste pré définie risquant d'occulter d'autres facteurs organisationnels qui priment en matière de prévention dans le contexte actuel d'évolutions des organisations du travail, notamment du fait de la numérisation. Nous illustrerons notre propos plus en aval dans un cas d'espèce.

Continuons à préciser ce qui se joue derrière les différentes approches de la santé en situation professionnelle grâce à deux cas d'espèce.

Section 2. Analyse des différentes approches : cas d'espèce

Attardons-nous sur deux cas d'espèce étudiés par le service ergonomie d'un SPST interentreprises situé dans les Hauts de France. Le premier concerne les activités de collecte d'ordures ménagères (I). Le second se centre sur la thématique du poste individuel et du travail sur écran (II).

I. 1^{er} cas d'espèce : étude de l'activité d'éboueurs.

L'étude qui nous intéresse porte sur une démarche centrée sur la prévention des TMS lors des activités de collecte d'ordures ménagères et de tri à l'échelle d'un ensemble de villages. La demande d'intervention émane du médecin du travail, qui relaie une requête de l'entreprise. Cela fait suite à un accident du travail survenu pendant la collecte et provoquant une tendinite au coude lors du ramassage d'un sac poubelle⁹⁰⁶ (TMS).

⁹⁰⁶ La structure est intéressée par une intervention en ergonomie en vue d'améliorer les conditions de travail. Un rendez-vous avec le médecin du travail, l'ergonome, le responsable santé sécurité ainsi que le manager des activités des ripeurs a permis l'étude du contexte de la demande au regard de la problématique et de proposer une intervention centrée sur le travail et ses déterminants.

La méthodologie de l'intervention a concerné des entretiens et des observations de tournées. Sans entrer dans les détails du diagnostic et des différents déterminants du travail qui en résultent, nous allons en exposer les principaux. Trois équipes travaillent parallèlement aux collectes. Elles se répartissent des zones géographiques délimitées. Une équipe est composée d'un ripeur et d'un chauffeur. Trois ripeurs sont dédiés à cette activité. Différents chauffeurs peuvent y participer. En effet, la collecte des ordures ne constitue pas la seule activité des chauffeurs, qui en fonction de leur planning accompagnent les éboueurs ou réalisent d'autres activités dans l'enceinte de l'entreprise. Chaque équipe est dotée d'un camion, et prend en charge une tournée de collecte d'ordures tout venant, tri sélectif ou verre pour un ensemble de communes limitrophes. Les ordures ménagères sont regroupées dans des sacs-poubelle traditionnels que se procurent les ménages, ou dans des bennes (bacs roulants) permettant de recourir au lève-conteneur du camion. Des contenants spécifiques sont fournis pour les déchets valorisables. Il s'agit de bacs roulants permettant également de recourir au lève-benne pour le tri, et de caissettes pour le verre. Tous les ménages ne sont pas dotés de bacs roulants pour les ordures ménagères et tous les bacs roulants ne sont pas fonctionnels (roues cassées, bacs cassés), ce qui engendre une difficulté pour tirer ou pousser le bac.

L'analyse de l'activité met en évidence des déterminants liés à l'environnement physique et à la manutention, mais également à l'organisation. Résumons une partie des caractéristiques de l'activité.

Commençons par l'environnement physique de travail. Les tâches effectivement réalisées par les rippeurs sont le ramassage des conteneurs (bennes), des sacs poubelles et des caisses de verre, ainsi que leurs transports vers le camion, puis leurs transvasages dans la benne du véhicule. Lors de cette dernière opération, le ripeur a recours au lève-conteneur uniquement pour les bennes du tout venant, ainsi qu'une partie du tri sélectif. Le transvasage est manuel pour les sacs poubelles et les caisses de verre. Par la suite, le ripeur ramène les contenants vides (caisses, bennes) devant les habitations.

À grands traits, l'observation du travail et les entretiens d'explicitations ont mis en exergue des déterminants de l'environnement physique de travail engendrant le recours à des postures et gestes coûteux et contraignants⁹⁰⁷. Ces déterminants sont par exemple, le tonnage journalier, la

⁹⁰⁷ L'observation du travail met en évidence que la préhension des sacs et des caisses engendre une flexion du tronc en dehors des zones de confort (à une hauteur pouvant être inférieure à quarante centimètres du sol (Cette hauteur engendre une posture contraignante. La norme NF X35-109 décrit une « zone d'activité délétère » pour une flexion à une hauteur en deçà de 40 cm. La norme NF NF X35-109 porte sur le port de charges. Son titre est « Ergonomie - Manutention manuelle de charge pour soulever, déplacer et pousser/tirer - Méthodologie d'analyse et valeurs seuils. »)). De plus, quand l'opérateur jette le sac ou transvase le contenu de la caissette dans la benne du camion, ont été décrites de fortes sollicitations des segments épaules/coudes/poignets/dos avec une élévation du bras au-dessus du cœur, accompagnées d'une manutention. Certaines sollicitations coûteuses existent également lorsque les bennes sont poussées ou tirées, du fait de l'état des routes et des trottoirs, du poids de la benne remplie (notamment pour le tri sélectif). Les poids des sacs et des caisses à ramasser sont variables. Par ailleurs, tout au long du trajet, le rippeur est installé sur le marche-pieds à l'arrière du véhicule. Dès lors, son corps absorbe les chocs et les vibrations du fait de l'état de la voirie, de la présence de dos d'ânes, de virages, des accélérations et décélérations. La moyenne des poids d'ordures ou de déchets valorisables ramassés par jour s'élève à 6 tonnes, sur une amplitude horaire quotidienne de 7h30. Néanmoins pour mesurer le tonnage réellement manipulé sur la journée, il est nécessaire de s'appuyer sur la description du travail réel. Celui-ci révèle une variété de modes opératoires qui sont fonction du type de contenant (sacs-poubelle, caisse de verre, benne). Sans être exhaustif, prenons l'exemple du ramassage des sacs poubelle. Celui-ci se définit par la préhension du sac au sol, son transport vers le camion, la prise d'un élan (avec usage de la force impactant dos, épaule/bras/coude) pour jeter le sac et son contenu dans la benne du camion. Ce faisant, le calcul du tonnage réel doit prendre en compte le nombre de manipulations réalisées (qui est fonction du type de contenant). Une hypothèse basse avec une moyenne d'1,5 manipulation par contenant (Une partie du tout-venant et du tri sélectif est dans des centaines fonctionnels qui nécessitent de tirer et de pousser la chose. Néanmoins la voirie engendre des préhensions.) permet d'évaluer un tonnage de 9 tonnes par salarié (Et une moyenne, d'un point unitaire de 15 kg.) Cette moyenne dépasse les 7,5 tonnes sur 8 h représentant le tonnage journalier à ne pas dépasser selon l'abaque de la norme X-35-109 (La norme NF X35-109 est intitulée « Ergonomie — Manutention manuelle de charge pour soulever, déplacer et pousser/tirer — Méthodologie d'analyse et valeurs seuils. ». Elle est recommandée par la CNAMTS (Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés). Notons qu'au regard des normes légales et AFNOR précédemment donné en exemple, celle-ci fixe le poids de 15 kg comme valeur acceptable sans distinction de sexe. Cette norme décreète le poids de 25 kg comme valeur maximale admissible sous conditions. De plus, elle fixe également grâce à un abaque, un tonnage cumulé journalier acceptable de 7,5 tonnes sur 8 h pour un salarié.) recommandé par la CNAMTS (Notons que ce tonnage journalier, ainsi que le poids unitaire sont corrects au regard de la norme légale qui porte sur une valeur maximale de 55 kg, mais qui prête à débat. Le respect des normes Afnor et CNAMTS n'est pas obligatoire.).

présence de dos d'âne engendrant des vibrations, ainsi que les caractéristiques des contenants et le degré de leur maintenance.

Aussi, des mesures ont été soulignées et discutées pour respecter la valeur limite des charges manutentionnées, mais aussi faciliter leurs manipulations. Ces mesures relèvent entre autres de la maintenance des contenants, de leurs dispositions (caisses de verre à soulever à terre), des nombres de ripeurs et de véhicules pour réaliser les tournées, *etc.*

De plus, les observations et entretiens ont révélé que différents facteurs organisationnels ont un effet sur la santé et la performance. Soulignons par exemple le travail collectif ripeur/chauffeur⁹⁰⁸ et le fait que cela soit le chauffeur qui donne le ton de la cadence. Il est ainsi apparu l'intérêt de mettre en place un groupe d'échanges de pratiques autour d'une vidéo d'un extrait de tournée pour que les équipes puissent élaborer un travail réflexif sur leurs activités et mieux intégrer les nouveaux chauffeurs.

Outre le travail collectif, l'étude a mis en lumière un autre facteur organisationnel.

Les activités de collecte d'ordures sont sous-traitées par un ensemble de collectivités à l'entreprise, grâce à un appel d'offres tous les trois ans. Nous sommes donc dans le cadre d'une entreprise éclatée. De fait, une grande partie des caractéristiques liées à l'environnement de travail (choix des camions ; hauteur des marchepieds ; déterminants liés à la voirie ; choix, acquisition et maintenance des conteneurs, nombre d'opérateurs) relève en partie du périmètre des collectivités. Il a donc été convenu de restituer l'étude à celles-ci et d'aborder les questions soulevées afin de les intégrer dans le projet d'appel d'offres. La mise en place d'un espace d'échange autour de la collectivité est en elle-même une variable et une ressource de l'organisation, dans le cadre des

⁹⁰⁸ C'est le chauffeur qui impose la cadence de travail au ripeur lors de la collecte. Le conducteur et l'éboueur coopèrent grâce à un geste professionnel construit, à partir duquel le chauffeur adapte la vitesse du camion à l'allure du ripeur. Le chauffeur va rechercher des indices en observant l'éboueur et en s'appuyant sur une communication essentiellement non verbale (observation visuelle et échange par signes *via* les rétroviseurs, ou les fenêtres). Pour les zones aveugles, le conducteur apprécie la situation grâce à la caméra située à l'arrière du véhicule. L'analyse de l'ensemble de ces informations permettent au chauffeur d'ajuster la vitesse du camion à l'allure de son collègue. Lors des entretiens les éboueurs ont explicité des tensions qui peuvent exister avec le chauffeur. Ces situations apparaissent particulièrement quand le conducteur est novice dans l'activité et ne s'adapte pas au rythme du ripeur (nécessité par exemple de prendre en compte l'évolution du rythme du fait de la fatigue de l'après-midi, *etc.*) Ainsi, une équipe stable est nécessaire pour qu'un geste professionnel puisse se construire. Comme précédemment décrit, dans ce collectif de 3 équipes les missions des chauffeurs ne sont pas uniquement pour la collecte d'ordures, selon le planning des chauffeurs ceux-ci seront amenés à réaliser des activités de collecte d'ordures ménagères ou d'autre activité dans l'entreprise spécialisée dans le tri industriel.

entreprises dites éclatées. L'enjeu de cette ressource de l'environnement organisationnel est d'agir sur d'autres facteurs du travail dont ceux d'ordre technique et physique.

Ainsi, il existe une interrelation entre les différents facteurs du travail et une primauté des variables organisationnelles qui peuvent conditionner d'autres variables, notamment liées à l'environnement physique. Se cantonner à la dimension physique de travail - par exemple, au regard d'un ensemble de normes - relève d'une vision pauvre de la prévention des TMS. En effet, la prévention doit se centrer sur la recherche et la pérennisation d'un environnement favorisant des marges de manœuvre organisationnelles. De surcroît, le but d'une démarche capacitante⁹⁰⁹ et centrée sur le développement est l'expérimentation du déploiement d'espaces de débats et de décision sur le travail à l'échelle des opérateurs, mais également à celle des réels décideurs. La structuration de ces espaces est fonction du réel et des arcanes de l'architecture de l'entreprise et de ses espaces décisionnels.

Alors que ce premier cas d'espèce porte sur les contours de la prévention des TMS, le second cas traite d'une étude portant initialement sur une problématique de travail sur écran.

II. 2e cas d'espèce : étude de l'activité d'artistes décorateurs

Nous avons précédemment décrit le contour de la réglementation portant sur l'activité médiée par un écran. Illustrons, ici, les enjeux de santé au travail concernant la prise en compte large ou restrictive de l'environnement.

En l'espèce, l'entreprise est un studio de production de dessins animés, situé dans la région précédemment citée.

La demande d'intervention émane du médecin du travail et concerne l'étude de postes de deux salariés artistes décorateurs. Elle est relative à tout aménagement permettant de diminuer les contraintes au poste, notamment lors du travail sur écran. Les problématiques de santé concernent

⁹⁰⁹ Barcellini, F. (2015). *Développer des interventions capacitanes dans en conduite du changement. Comprendre le travail collectif de conception, agir sur la conception collective du travail*. Habilitation à Diriger des Recherches. Université de Bordeaux.

le dos, les cervicales ainsi que le canal carpien. Un des deux salariés a vécu un surmenage en lien avec l'activité et ayant donné lieu à un arrêt de travail, suivi d'une reprise en mi-temps thérapeutique. Ce sont les visites médicales auprès du médecin qui ont légitimé cette demande. L'entreprise refusait tout accompagnement portant sur l'organisation du travail, tout en acceptant des études ponctuelles concernant le poste de travail physique⁹¹⁰.

Le studio réalise des séries ou des longs métrages en mode projet, et ce selon différentes étapes. Ces dernières consistent en la préproduction avec la création du scénario et du story-board, ensuite vient la phase de production avec notamment la réalisation des décors, et la colorisation qui est l'une des dernières étapes de conception.

L'analyse de l'activité a fait l'objet de deux diagnostics⁹¹¹. Un premier compte-rendu à destination de l'entreprise concerne l'ergonomie du poste. Un second représente une ébauche investiguant les facteurs repérés dans l'organisation, afin d'en discuter en équipe de santé au travail. En effet, de concert avec le médecin, les ergonomes ont souhaité investiguer la dimension organisationnelle de l'environnement. Les visites médicales ayant permis de repérer des cas de souffrances au travail, et des problématiques organisationnelles ont été soulignées grâce à de précédentes études individuelles au sein de la même entreprise.

L'étude individuelle portant sur l'environnement physique de travail

L'environnement de travail est un espace partagé par un groupe de 16 décorateurs et le chef d'équipe. Le décorateur crée et colorise les décors. Il se sert, à cette fin, de différents outils : un logiciel de traitement d'images, un double écran, un clavier, une souris, ainsi qu'une tablette graphique.

Cette activité se caractérise par une sédentarité qu'engendre une position assise continue. Le travail est sur double écran et sur tablette graphique. Ces deux premières études individuelles

⁹¹⁰ Il est à noter que d'autres interventions individuelles de ce type avaient d'ores et déjà eu lieu dans cette structure, à la suite desquelles une étude plus globale s'est avérée nécessaire, mais l'entreprise a décliné cette proposition. Un préventeur de l'ARACT Hauts de France étant intervenu dans l'entreprise a confirmé aux préventeurs du service SPST, le fait que l'employeur soit récalcitrant vis-à-vis de toute démarche collective de santé au travail, notamment en ce qui concerne la thématique de l'organisation du travail.

⁹¹¹ La méthodologie d'intervention a consisté en un entretien avec les deux salariés, suivi d'une observation en situation de travail couplé d'entretien d'explicitation.

proposent principalement des aménagements de l'environnement physique de travail. Sans être exhaustif, résumons l'une d'entre elles.

L'analyse de l'environnement physique a permis d'identifier différentes pistes d'actions se cotonnant à l'organisation de l'espace, ainsi qu'au matériel⁹¹². En résumé, il résulte de l'étude le besoin de réorganiser l'espace collectif et d'installer des stores occultants, la proposition de mise en place d'un travail collectif autour de l'éclairage, ainsi que la dotation d'un siège dit ergonomique, c'est à dire disposant des caractéristiques d'après la norme AFNOR NF D 61-040. De plus, il a été proposé de recourir à deux écrans identiques et de garantir une hauteur réglable. D'autres contraintes et propositions d'amélioration ont été soulignées⁹¹³.

Le repérage des contraintes est bien investigué à partir de l'observation de l'activité et des entretiens, néanmoins cette analyse est orientée puisqu'elle porte sur le plan physique de l'environnement de travail sur écran. Et les opérateurs eux-mêmes reconnaissent que leurs

⁹¹² D'une part, l'emplacement de l'écran se situe face à la fenêtre, ce qui provoque des reflets et des contrastes importants engendrant de la fatigue oculaire. Il en résulte le besoin de réorganiser l'espace collectif ou d'installer des stores occultants.

D'autre part, l'environnement de travail partagé dispose d'un éclairage invariable à allumage unique pour les 16 bureaux, regroupés en 4 îlots de 2 à 5 personnes chacun. En résulte la coexistence de deux zones : l'une plus sombre, pour qui l'éclairage artificiel semble insuffisant, et le second à proximité d'une source de lumière naturelle, et qui est décrite comme « plus appropriée ». Un travail collectif autour de l'éclairage a été proposé.

De plus, le siège de bureau n'apparaît pas satisfaisant, notamment du fait d'accoudoirs non réglables en hauteur et d'absence de soutien lombaire (Ceci entraîne des postures contraignantes pour le dos et les membres supérieurs : les avant-bras placés sur la table, le dos penché en arrière et courbé vers l'avant, ainsi que la non-utilisation optimale du soutien dorsal). Ceci entraîne un coût postural et le recours à des postures contraignantes pour le dos et les membres supérieurs. Cela peut être, par exemple, une posture qui se caractérise par les avant-bras placés sur la table, le dos penché en arrière et courbé vers l'avant, ainsi que la non-utilisation optimale du soutien dorsal. Aussi, l'utilisation d'un siège dit ergonomique disposant des caractéristiques d'après la norme AFNOR NF D 61-040 a été préconisé (elon cette norme, les caractéristiques d'un siège portent sur son dossier, son assise, ses accoudoirs et son piétement. Plus précisément, le dossier doit suivre la courbe naturelle du dos et soutenir les lombaires. Il doit également être réglable en hauteur. L'assise du siège doit être réglable en profondeur (42 à 51 cm) afin de s'adapter à la taille du salarié. Les accoudoirs du siège doivent pouvoir se régler en hauteur sur 2/3 de leurs dimensions. Le but étant d'ajuster cette hauteur à la taille du salarié et afin d'ajuste la hauteur au regard de celle du plan de travail. Le piétement du siège doit être à 5 branches et adapté au sol. De plus le dossier doit être doté d'un renfort lombaire suffisamment haut ; et les manettes de réglage du siège doivent être facilement accessibles et réglables.)

Ensuite, l'opérateur utilise deux écrans de travail. Or ceux-ci diffèrent en taille et ne permettent pas l'affichage des caractères de tailles identiques, ce qui peut entraîner une fatigue visuelle due au besoin permanent d'accommodation. Il a été proposé de recourir à deux écrans identiques et de garantir une hauteur réglable de manière à ce que la ligne horizontale du regard coïncide avec la partie supérieure de l'écran.

⁹¹³ Il s'agit de facteurs liés à l'acoustique qui apparait contraignante, du fait de la présence de plus de 5 personnes dans un même espace, de l'utilisation continue du clavier et de la souris au regard des problèmes de santé du salarié.

problématiques sont également liées au « stress et à la charge de travail⁹¹⁴ », d'où la nécessité de comprendre ce qui se joue dans le travail et son organisation.

L'étude collective

Le deuxième compte-rendu consiste en une ébauche investiguant plus largement l'activité des salariés. Il en ressort une description de la variété des projets de travail, et de la complexité de la colorisation, et un début de recherche de marges de manœuvre organisationnelles.

La réalisation et la colorisation des décors représentent deux tâches complexes, pouvant être chronophages, notamment du fait des délais et du degré de complexité des décors à réaliser. Il existe une variabilité de décors, en fonction de leurs caractéristiques : long métrage/série, durée d'apparition du décor (1 seconde, 10 à 20 secondes), nombre de détails sur le décor, présence de personnages masquant plus ou moins celui-ci, *etc.* En fonction de ces caractéristiques va dépendre le degré de précision nécessaire dans la colorisation, le coût physique et psychique nécessaire à la tâche, ainsi que son délai de réalisation qui peut être plus ou moins long. À titre d'exemple celui-ci peut être de trois décors par semaine pour un long-métrage à 15 décors par semaine pour une série.

Les opérateurs font état de certaines situations de colorisation qui peuvent engendrer des douleurs dorsales, cervicales, du canal carpien, ainsi qu'une situation de stress. Un premier niveau d'analyse met en perspective le travail dans l'urgence. La « charge de travail » n'est pas lissée sur l'année, et il existe des périodes de pic et de surcharge de travail. Les coloristes décrivent le recours à la vitesse avec des gestes répétitifs et coûteux (peinture avec petit pinceau, précision, pression). Le but étant d'exécuter, à un certain degré de qualité, un décor riche en détail, et cela sur une période prolongée. Ce recours à la vitesse est dû, entre autres, au temps alloué à la réalisation d'un décor et aux délais de production. La cadence est élevée, avec peu ou pas de pauses, ainsi qu'une situation de stress prolongée dans la durée.

De premières pistes de réflexion échangées avec les salariés sont apparues. Elles concernent la possibilité de déléguer une partie de la colorisation⁹¹⁵, ainsi que la faculté d'obtenir des

⁹¹⁴ Dans ce contexte le recours au vocable charge de travail traduisait une surcharge de travail

⁹¹⁵ Ainsi, les décors les plus riches et les plus complexes à réaliser sont les plus visibles et correspondent à de belles productions. Ils sont attribués aux décorateurs coloristes expérimentés. D'un côté, cela apporte du sens au travail, une

informations concernant le travail demandé le plus en amont possible afin de préparer cette étape⁹¹⁶.

Cet espace de discussion a permis d'initier un échange sur certaines variables de l'organisation. Celui-ci nécessiterait d'être approfondi et ne peut concerner à ce stade des recommandations. Il décrit une marge de manœuvre organisationnelle empêchée⁹¹⁷.

Ce compte-rendu d'étude a été partagé avec l'équipe locale de santé au travail suivant l'entreprise (médecin du travail, infirmière du travail, assistante santé travail et secrétaire médicale). Ceci pour que celle-ci puisse continuer à investiguer ces questions à l'occasion des visites médicales. Le médecin du travail a résumé cette deuxième étude par l'expression « ce qui est caché «derrière le siège» » en référence au siège dit ergonomique qui est souvent cité en exemple de solution toute prête demandée par certains employeurs pour répondre aux études individuelles d'activité sur écran. Il s'agit selon les équipes des employeurs récalcitrants à toute investigation collective du travail et cantonnant leur projet de prévention à l'amélioration du poste physique de travail.

Lors de la restitution de l'étude individuelle à l'entreprise, il lui a été proposé une intervention centrée sur la mise en place d'espaces d'échanges de pratiques avec une prise en compte de la dimension collective et organisationnelle de l'activité. Cette proposition a été

reconnaissance du savoir-faire par les pairs et la hiérarchie, ainsi que le sentiment de produire un travail de qualité (facteurs qui préservent la santé au travail). D'un autre côté, de par la nature complexe du travail de précision (cadence et répétitivité du geste, force exercée, attention soutenue, pression temporelle, etc.), ces activités sont sollicitantes pour la santé. Se pose, alors, la question du temps alloué à la réalisation des décors, de la division du travail tout en prenant en compte le sens de l'œuvre et la culture du travail d'artiste (l'image présentée dans une proposition de réflexion était que Rodin, tout en étant l'auteur de ses œuvres, faisait réaliser certaines parties de ses sculptures – mains, pieds – par ses élèves). S'est posée la question de la possibilité de diviser le travail tout en conservant du sens pour les opérateurs ? Certains plans peuvent-ils s'y prêter ? Les opérateurs pensent que cela peut être possible notamment pour les plans avec transformation : ville détruite, apparition de flammes, passage du jour à la nuit.

⁹¹⁶ D'autre part, une deuxième piste d'action a concerné la compréhension de l'amont de la colorisation pour dégager des marges de manœuvre. Autrement dit, la possibilité de débiter le travail de réalisation des décors le plus en amont possible pour augmenter les marges de manœuvre et ainsi réduire la cadence est apparue comme étant un point à investiguer. De manière générale, l'étape de pré production est décisive pour la colorisation. Elle peut être décrite comme une étape d'élaboration d'une esquisse avant de démarrer la production. Les scénarios et le story-board élaborés lors de cette première étape sont deux éléments nécessaires pour débiter la réalisation des décors. Pour les opérateurs si certains éléments du scénario sont fixés tels que le lieu, le décorateur peut commencer à y travailler en amont et ainsi réduire sa charge de travail lors de la production. Cela concerne le choix des couleurs, l'univers de l'œuvre, etc. La question a été de définir qui pouvait être l'interlocuteur entre la pré production et la production : le chargé de production, le réalisateur dans son découpage des vignettes du story-board ?

⁹¹⁷ Pour continuer à travailler sous cette perspective, c'est-à-dire en interrogeant le travail pour comprendre et agir sur les déterminants impactant la santé et la performance, une réelle intervention en santé au travail est nécessaire avec la mise en place d'une démarche participative à travers un groupe de travail (coloristes décorateurs, chef de projet, etc.) et un groupe de pilotage de la démarche (représentant de l'employeur, le CSE, coloriste-décorateurs, chef de projet...).

refusée. *In fine*, une RQTH a été proposée à l'un des deux salariés. L'entreprise a souligné son soutien pour ce type de démarche qui engendre un financement pour l'adaptation de l'environnement individuel de travail au salarié concerné. Ce qui a fait dire, plus tard à l'infirmière que par le biais de la RQTH, l'entreprise a fermé le débat sur toute étude collective.

Cet exemple permet d'illustrer l'importance et la primauté de l'évaluation des risques à partir de la situation globale de travail. Elle permet en parallèle d'illustrer l'insuffisance que peut revêtir l'analyse à partir des risques correspondant à un pan de l'environnement et occultant d'autres dimensions.

L'étude individuelle, liée notamment à la réparation est nécessaire, mais reste limitée si le collectif n'est pas questionné. La réparation véhicule nécessairement des indicateurs ayant trait à la clinique médicale et à la santé collective, ce qui doit amener, en complément de la question individuelle, à s'interroger sur la prévention collective. Autrement dit, toute démarche individuelle peut représenter une ressource et un tremplin pour questionner l'environnement organisationnel et entreprendre une démarche de prévention. À défaut de ce questionnement, la démarche individuelle reste nécessaire pour la réparation, mais son approche représente un déni de la prévention.

En somme, comme illustrée *via* ces deux cas d'espèce, l'approche par les risques ou par un ensemble de risques dédiés à une section de l'environnement de travail engendre une régulation du travail nécessaire, mais pauvre, limitant la portée de la prévention. L'enjeu est de ne pas s'arquerbouter sur la démarche individuelle et que celle-ci soit un tremplin vers la démarche collective.

En conclusion, les deux approches scientifiques du travail sont présentes dans les textes législatifs en étant chacune rattachées à un corpus juridique. En même temps, ces deux corpus répondent à un ordonnancement. Les textes ne les situent pas à un niveau identique. L'évaluation des risques et les principes généraux de prévention définis au sein des articles L.4121-2 et L.4121-3 du Code du travail représentent les textes sources du droit de la prévention. Le droit de l'hygiène et de la sécurité coexiste avec le droit de la prévention tout en y étant rattaché. Dans cet ensemble, c'est la primauté de la prévention qui est consacrée.

Il existe en réalité un ordonnancement ainsi qu'une articulation entre ces deux perceptions du travail et de son environnement en droit. Ces deux approches peuvent être grâce à un usage pertinent complémentaires. Dans une société de droit et de justice, il est tout à fait normal que dans l'usage la réparation et de concert la démarche individuelle disposent d'une place forte. Néanmoins, la visée développementale de la santé invite à l'occasion de toute démarche individuelle à questionner le travail dans sa dimension collective. En effet, tout effet sur la santé représente une porte d'entrée ou un tremplin pertinent vers la prévention collective. Cette dernière permet d'éviter les atteintes de la santé à la source et œuvre de concert à la prévention collective et individuelle.

Au demeurant, force est de reconnaître que les contours de la prévention – basée sur le droit – dépendront de la sensibilité à laquelle appartient l'acteur y ayant recours (préventeur, chef d'entreprise, *etc.*) Cela est notamment vrai du fait de la présence des deux approches paradigmatiques dans les textes, d'où la nécessité du recours à l'interdisciplinarité.

En somme, le droit donne le ton de la régulation du travail, en premier lieu avec une prise en compte large de son environnement et en second lieu selon des facteurs de risques déterminés. Les différentes approches scientifiques ont forgé les contours de ces textes au fur et à mesure de l'histoire.

Conclusion du Titre 1

Un droit de la prévention centrée sur l'analyse de l'activité et la participation, qui coexiste avec un droit de l'hygiène et de la sécurité

Concluons le titre 1 de cette deuxième partie, au regard des rapports entre droit et régulation.

Comme le souligne Verdier⁹¹⁸, «promouvant une entrée par l'organisation, la démarche ergonomique [...] est porteuse d'une légitimité étayée par une analyse systématique des facteurs de risques auxquels sont exposés les travailleurs, tout en n'abandonnant pas le principe d'un dialogue social censé alors être un vecteur privilégié de l'appropriation conjointe – salariés et employeurs – des règles préventives. »

Confronté aux enjeux de la santé au travail le droit se rénove en suivant la perspective résumée par Verdier. Dès lors les textes s'approprient l'objectif du développement des personnes et des organisations.

Plus précisément, un droit de la prévention et un de l'hygiène et de la sécurité s'articulent et sont ordonnancés dans le corpus régissant la santé au travail. La prévention est première dans cet ordonnancement. Le droit de la prévention donne le ton d'une prévention primaire via l'évaluation des risques qui se caractérise par l'analyse de l'activité et la participation des salariés. L'émergence de la thématique de la QVT⁹¹⁹ dans le cadre de la négociation relève toujours de ce mouvement de précision du droit de la prévention. La place de la participation et de l'expression des salariés et de leurs représentants y est souveraine, et articulée avec des espaces de décisions (partie I). La philosophie des textes dépasse l'approche par les normes et donne le ton d'une régulation continue du travail, portée par une organisation processuelle⁹²⁰ capacitante, portée dans

⁹¹⁸ Verdier, E. (2012). 5. La gouvernance de la santé au travail : le dialogue social recadré par un paradigme épidémiologique ? Dans : Catherine Courtet éd., *Risques du travail, la santé négociée* (pp. 103-122). Paris: La Découverte.

⁹¹⁹ Rappelons tout de même l'existence d'un usage de la QVT pour des questions à la marge du travail, bien que pouvant être pertinentes. Ainsi dans le service ergonomie du SPST au sein duquel cette thèse a été réalisée, les demandes d'accompagnement portant sur cette thématique ne visaient pas en premier lieu le travail, mais d'autres demandes, telles que celles caractérisées par une vision de confort de l'environnement physique. C'est l'analyse de la demande qui permettait à chaque fois d'œuvrer avec l'entreprise pour mieux préciser les réels besoins de l'organisation.

⁹²⁰ Petit, J. (2020). *op. cit.*

le cadre du dialogue social, vivifiant le travail et son environnement, et, visant le développement des personnes, des collectifs et des organisations.

Après cette analyse des textes ayant trait à l'environnement de travail, et ce en rapport avec les enjeux de la régulation et de l'adaptation du travail à l'Homme, l'objet de ce qui suit concerne l'étude de la jurisprudence. Intéressons-nous à l'obligation de sécurité patronale à visée préventive. Le droit de la prévention, son usage réel, ainsi que sa mise en lumière grâce à la jurisprudence ont été à l'orée de la reconnaissance et de la précision de la teneur de cette obligation. Cette dernière cristallise *in fine* le corpus relatif aux principes généraux de prévention qui reflètent le coeur des textes à visée préventive.

Titre 2. Dans la jurisprudence

« Si la loi est dite par le législateur, ce qui pourrait être qualifié de droit vivant⁹²¹ serait affirmé par le juge »⁹²². En effet, la jurisprudence se situe à l'interface des normes législatives et des rappels du réel lié au monde des actions humaines.

En santé au travail, l'obligation de sécurité (OS) est inscrite dans la lettre de la Loi. C'est la jurisprudence, grâce aux cas d'espèce présentés devant le juge qui a permis de préciser son essence. La jurisprudence, en définissant la nature de l'obligation de l'employeur en matière de prévention a cristallisé en même temps qu'elle les alimentait, les enjeux de la thématique santé au travail.

Notre dessein est d'examiner le rapport entre l'obligation incombant à l'employeur et la régulation du travail et de son environnement. Notre but sera également d'apprécier la place du réel des cas d'espèce pour la rénovation des contours de cette obligation.

Pour cela, dressons les grandes étapes de la précision de l'OS à la charge de l'employeur (chapitre 1). Puis, intéressons-nous tout particulièrement à l'OS à visée préventive⁹²³(chapitre 2).

Chapitre 1. Genèse et historique de l'obligation de sécurité de l'employeur en matière de prévention

Chapitre 2. Les arrêts à visée préventive et la notion de milieu de travail

⁹²¹ Carbonnier, J. (1988). *Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur*. Paris : LGDJ.

⁹²² Pariente-Butterlin, I. (2005). *Le droit, la norme et le réel*. PUF. Par exemple, p. 143.

⁹²³ Barathieu, G. (2015). L'obligation de résultat de l'employeur à finalité préventive en matière de santé et de sécurité au travail : l'état du droit et de la jurisprudence. In Ed. Jansou, P., Druhle, M. *Santé au travail : pour une nouvelle dynamique. Constats et ouvertures*. Toulouse : Octares.

Chapitre 1. Genèse et historique de l'obligation de sécurité de l'employeur en matière de prévention

Dans leurs relations de travail, les employeurs et les salariés disposent de droits. Ils répondent également à des obligations. Ces droits et ces obligations sont fondés sur le contrat de travail, les conventions collectives, ainsi que les règles définies par les directives européennes et le Code du travail.

En droit du travail, l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur vis-à-vis de ses salariés a beaucoup évolué depuis la fin du XIXe siècle. Elle constitue un des piliers de ces obligations. Grâce à celle-ci, la finalité de prévention de la santé, tant physique que mentale⁹²⁴, a pris le pas sur la réparation des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP), laquelle était initialement axée sur la santé physique.

Intéressons-nous à la reconnaissance de cette obligation (section 1), puis présentons les étapes précisant la notion d'OS de l'employeur à finalité préventive avec un accent mis sur la stratégie de l'entreprise en termes de prévention (section 2).

Section 1. La recherche d'une reconnaissance de l'obligation de prévention

Section 2. La précision du résultat attendu : mettre en place des moyens de prévention pertinents

Section 1. La recherche d'une reconnaissance de l'obligation de prévention

Retraçons les grandes étapes ayant amené à identifier et reconnaître cette obligation. Une première étape concerne la reconnaissance d'un lien entre contrat et obligation qui a été freiné par la logique du compromis assurantiel (I). Une deuxième étape porte sur l'identification et la reconnaissance d'une obligation contractuelle de sécurité et cela suite aux arrêts amiante (II).

⁹²⁴ Le concept de « santé physique et mentale », a été introduit dans le Code du travail par la loi « de modernisation sociale » du 17 janvier 2002.

I. La reconnaissance d'un lien consubstantiel entre contrat et obligation de sécurité freinée par le compromis assurantiel

Une thèse doctrinale datant de la fin du XIX^e⁹²⁵ a souligné le fondement contractuel de l'obligation de sécurité de résultat^{926,927,928}. Elle sera à l'origine de sa reconnaissance dans le cadre du contrat de transport^{929, 930,931} mais n'influencera pas, du moins à l'époque, la jurisprudence de la santé au travail.

En effet, la mise en place du compromis de la réparation⁹³² (partie liminaire, titre 1) a coupé court à ces réflexions. Les traits du visage du droit de la santé ont pour un moment été exclusivement caractérisés par l'atavisme assurantiel et un arc-boutement sur la réparation et la dimension physique de la santé. Il n'en reste pas moins, qu'« un lien consubstantiel entre la notion d'obligation de résultat et la préexistence d'un lien contractuel » est resté « sérieusement envisageable »⁹³³, depuis la reconnaissance susmentionnée.

Le droit de la prévention est en filigrane de la reconnaissance d'une obligation de sécurité qui incombe à l'employeur. Il est donc à ce stade en grande partie freiné par la logique du compromis et de la réparation.

⁹²⁵ Saintelette, C.-X. (1884). *De la responsabilité et de la garantie*, Bruylant-Christophe et Cie, 1884. *Accidents du travail*, Bruylant-Christophe et Cie, 1886. Ouvrage dans lequel l'auteur concentre sa thèse sur la thématique des accidents du travail.

⁹²⁶ C'est le juriste Saintelette qui en est à l'origine

⁹²⁷ Deroussin, D. *op. cit.*, p. 841. *Histoire du droit des obligations*, Economica, 2007. 829 s.

⁹²⁸ Jusque-là le juge refuse réparation en cas d'accident du travail, considérant que « le contrat de louage de services se résume dans le seul échange d'un salaire contre un service. Il n'y a pas d'autre obligation juridique entre patron et salarié et l'existence du contrat suspend l'applicabilité des règles de la responsabilité civile de droit commun dans leurs rapports. » En effet, selon le principe du Code civil, tout contrat engage deux personnes ayant contracté librement et étant tout autant libre l'une que l'autre. Celles-ci se sont engagées en connaissance des causes, elles ont à assumer les risques inhérents à leurs engagements. Autrement dit, « par le contrat l'ouvrier a "accepté les chances de danger que le travail peut comporter et le 'maître s'est affranchi par le salaire promis des chances de travail' que les salariés ont acceptées. »

Horderm, F. (1991). Le droit des accidents du travail au XIXe siècle. *Les cahiers n° 3 de l'Institut régional du travail de l'Université d'Aix-Marseille II*, 1991, Aix-en-Provence.

⁹²⁹ Ladite position théorique sera à l'origine de l'important arrêt Compagnie générale Transatlantique du 21 novembre 1911

⁹³⁰ Cass. Civ., 21 nov. 1911, Cie Générale Transatlantique c/ Zbidi Hamida ben Mahmoud, DP, 1913, 1, p.249

Civ., 21 nov. 1911, S. 1912. 1. 73, note C. Lyon-Caen ; DP 1913. 1. 249, note L. Sarrut.

⁹³¹ Celui-ci « découvre » dans le contrat de transport une obligation de sécurité de résultat à la charge du transporteur.

⁹³² Faisant suite à 18 ans de débats et de propositions de réformes

⁹³³ Fantoni-Quinton, S., Verkindt, P.-Y. (2013). Obligation de résultat en matière de santé au travail. À l'impossible, l'employeur est tenu ? *Droit social*. p.229

Par la suite, c'est à l'occasion du déni de l'amiante que le juge reconnaît l'existence d'une obligation et la définit.

II. Identification et reconnaissance d'une obligation contractuelle de sécurité en matière de santé au travail suite aux arrêts amiante

C'est suite aux vingt-neuf arrêts dits amiante⁹³⁴, du 28 février 2002, que la seule conscience du risque qu'avait ou qu'aurait dû avoir l'employeur, crée à sa charge l'obligation de résultat pour laquelle il doit mettre en œuvre tous les moyens de prévention nécessaires⁹³⁵.

Ainsi, cette jurisprudence a redéfini la notion de faute inexcusable, en simplifiant sa qualification^{936,937}. Par ailleurs, la Chambre sociale a reconnu l'existence d'une obligation contractuelle de résultat pesant sur l'employeur : « 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 ». Les juges se

⁹³⁴ Cass. Soc., 28 février 2002, n° 99-17201 et autres.

⁹³⁵ Le manquement à cette obligation a été reconnu comme une faute inexcusable (FI) (visée par l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale) de l'employeur, ouvrant droit — au-delà de la réparation forfaitaire — à une indemnisation complémentaire du préjudice subi.

⁹³⁶ La notion juridique de Faute inexcusable (FI) existe depuis le 9 avril 1898. Elle est mentionnée (sans être définie) dans l'article L452-1 du Code de la Sécurité Sociale. C'est l'arrêt *Veuve Villa* du 15 juillet 1941 qui l'a précisé la première fois. Aux termes de cette jurisprudence, la faute inexcusable se définissait comme une « faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'élément intentionnel ». Sans entrer dans une analyse fine des cinq éléments dont le cumul est nécessaire pour la constitution de la preuve, cette définition — consacrée par la Cour de cassation 43 ans après sa mention dans les textes législatifs — est complexe. La multiplicité de ses éléments constitutifs rend sa reconnaissance difficile.

La constitution de cette preuve est nécessaire afin d'octroyer au salarié, victime d'un AT ou d'une MP, le droit à un complément de l'indemnité automatique et forfaitaire, or la complexité de cette élaboration a rendu sa qualification rare. Notons tout de même que les juges du fond — portés par la volonté de faciliter cette reconnaissance au regard de l'enjeu de l'indemnisation — vont au fur et à mesure adopter une approche élargie de l'exceptionnelle gravité de la faute, et ce en se fondant sur la conscience de l'employeur du danger de la situation de travail concernée. Ainsi les arrêts amiante ont été l'occasion d'élargir la définition en caractérisant la faute selon la conscience du danger que devait en avoir son auteur ou qu'il aurait dû en avoir.

Cass. Chbr. réunies, 15 juill. 1941, JCP, 1941, II, n° 1705, note J. Mihura; Gaz.Pal., 1941, 2, 254; D., 1941, p. 117, note A. Rouas

⁹³⁷ En effet depuis le compromis de 1898 concernant les AT, et de 1919 portant sur les MP (v. partie liminaire, I), la responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle peut être engagée sans qu'il soit besoin pour la victime d'apporter la preuve d'une faute de l'employeur. La simple constatation du manquement à l'obligation de sécurité suffit pour donner droit à une indemnisation forfaitaire. Celle-ci, peut être majorée en cas de FI. Cette notion avait été définie une première fois par l'arrêt *Veuve Villa*, mais, du fait de la multiplicité des éléments constitutifs à qualifier la faute, cette reconnaissance était rendue difficile et rare. Ceci a été dépassé, 61 ans après l'arrêt *Villa*, par la nouvelle précision de la FI portée par les arrêts amiante. La notion de gravité exceptionnelle ayant disparu aujourd'hui, la faute est plus aisée à retenir, faisant bénéficier les victimes d'une plus large indemnisation, et mettant l'employeur face à ses responsabilités en cas de manquement à ses obligations en dépassant l'atavisme assurantiel.

sont référés, pendant un certain temps, à ce principe⁹³⁸. Cette reconnaissance a relevé d'« une révolution dans le domaine du droit des accidents du travail et des maladies professionnelles »⁹³⁹.

Étudions l'un des 29 cas d'espèce concernés par la jurisprudence amiante et intéressons-nous à partir des faits, à la question de santé au travail concernée. Notre intérêt se porte sur l'un des arrêts de la Cour d'appel. En effet cette dernière juge les faits, alors que la Cour de cassation se penche sur les questions de droit⁹⁴⁰.

Exemple de l'arrêt du 30 juin 1999

Attardons-nous sur l'un des arrêts du 30 juin 1999 rendu par la cour d'appel de Douai⁹⁴¹. En l'espèce « les consorts H[...] ont demandé que la maladie professionnelle dont était affecté Mr H[...] soit déclarée imputable à une faute inexcusable de la société Eternit »⁹⁴². La cour d'appel tranche que celle-ci « a eu pour cause une faute inexcusable de la société Eternit »⁹⁴³. Par la suite, comme nous l'avons précisé *supra*, la Cour de cassation fait jurisprudence en élargissant la définition de la FI et en reconnaissant une OSR pesant sur l'employeur en matière de santé au travail.

Analysons dans ce qui suit la construction du syllogisme juridique amenant à la qualification de la FI dans l'arrêt de la cour d'appel. À cet égard, rappelons les motifs de l'arrêt (A), ce qui nous amènera à caractériser dans ce dernier le manquement à la régulation du travail ainsi que la place de la prévention (B)

⁹³⁸ Blatman, M. (2007). « l'obligation de sécurité de résultat en six étapes » SSL, n° 1295, p. 6.

⁹³⁹ Selon l'expression de M^e Arnaud Lyon-Caen, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, Droit social n° 4, avril 2002.)

⁹⁴⁰ En effet, comme le rappelle le dictionnaire le Cornu, un jugement en cour de cassation concerne un « pourvoi de tout ou partie d'un jugement en dernier ressort entaché d'un vice donnant ouverture à cassation ». Cela peut donc concerner une question de « violation de la loi, [d']incompétence, [de] manque de base légale, etc. ». Ainsi un jugement dans cette juridiction « se distingue de l'infirmité en appel, en ce que la Cour suprême [quest la cassation], juge du droit et non du fait, connaît des jugements et non de l'affaire ». Autrement dit alors que la cour d'appel juge les faits, la Cour de cassation se penche sur les questions de droit. D'où notre intérêt pour les arrêts de la Cour d'appel. Cornu, G. (2014). *Vocabulaire juridique*, 153. 10^{ème} édition. Puf.

⁹⁴¹ NO137/99 RG S 98/0587

⁹⁴² La personne concernée ayant travaillé chez Eternit, en tant que cariste pendant environ 25 ans : « embauché [...] le 29 octobre 1962 [...] [et ce, jusqu'au] 27 novembre 1987 ». Elle « a été reconnu[e] atteint[e] d'un mésothéliose pleural⁹⁴² déclaré d'origine professionnelle le 3 septembre 1988, avec fixation d'un taux d'incapacité permanente de 100 % »

⁹⁴³ et de fait elle « fixe au maximum la majoration de la rente légale »

A. Exemple de l'arrêt du 30 juin 1999 : Les motifs du jugement dans le raisonnement juridique

Le juge égraine différents motifs. Ceux-ci se rapportent à la définition juridique (selon l'état du droit à l'époque) de la FI⁹⁴⁴: il s'agit de la règle de droit. Les autres motifs concernent les faits dont la confrontation à la règle de droit permet la qualification de la FI. Ils sont de trois ordres. Il s'agit de la réglementation de l'époque et de son évolution sur la question santé-travail concernée. Cela concerne également la caractérisation de l'environnement de travail grâce aux témoignages de salariés et à un rapport de l'inspection du travail. Enfin, cela a trait à l'état de l'art de la science à l'époque.

Fort de ces différents motifs, le juge conclut que l'entreprise «en sa qualité de professionnelle directement alertée par cette disposition, celle-ci devait avoir nécessairement conscience de l'importance des risques auxquels ses salariés étaient exposés», mais «qu'elle a cependant laissé subsister une situation de danger, aux manifestations relatés», notamment concernant les «attestations et constatations de l'inspecteur du travail».

C'est ainsi qu'il est tranché que «le mésothéliose pleurale, affection liée comme l'asbestose, à l'inhalation de poussières d'amiante [dont a été atteint le salarié]» est «imputable à une faute inexcusable»

Ce syllogisme juridique est l'occasion d'analyser le manquement de l'entreprise à la régulation du travail, ainsi que la place de la prévention insufflée grâce à cet arrêt.

B. Exemple de l'arrêt du 30 juin 1999 : caractérisation du manquement à la régulation du travail, place de la prévention

Attardons-nous sur la caractérisation des manquements de l'entreprise à la régulation du travail (1), puis intéressons-nous à la place de la prévention (2).

⁹⁴⁴ Le juge rappelle la définition de la faute inexcusable effective à l'époque de l'arrêt rendu, c'est-à-dire avant son élargissement par la Cour de cassation : «la faute inexcusable est définie comme une faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience que devait en avoir son auteur, et de l'absence de toute cause justificative, tout en ne comportant pas d'élément intentionnel». L'enjeu est à partir de l'analyse des faits, que nous précisons dans ce qui suit, de qualifier — ce qui est le cas en l'espèce — ou inqualifier la faute inexcusable. Par la suite la Cour de cassation élargit ce point dans la définition de la FI, et qui porte de la conscience que devait en avoir son auteur ou ajoute la Cour de cassation qu'aurait dû avoir son auteur.

1. Un manquement à la régulation du travail réel

Le juge s'intéresse aux données réglementaires et scientifiques concernant le lien santé-travail, à l'époque des faits. Parmi elles, des prescriptions juridiques existant depuis 1894. Le but de celles-ci « était de faire maintenir salubre l'air respiré par les salariés »⁹⁴⁵. Quant à l'état de l'art de la science, des publications scientifiques établissaient un lien entre maladie et travail des ouvriers de l'industrie de l'amiante⁹⁴⁶. À titre, d'exemple, le motif rappelle que « des investigations médicales postérieures conduisaient les pouvoirs publics, dès [...] 1950, par le décret 50-1082, à inscrire l'asbestose au tableau 30, relatif aux affections professionnelles consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante. » De plus, « en 1951 étaient portées dans la liste des travaux susceptibles de provoquer cette maladie la manipulation et l'utilisation de l'amiante brut [...] ».

Au regard et en parallèle des données scientifiques et réglementaires de l'époque, le juge s'appuie sur des traces du réel qui contredisent la pertinence de la politique de prévention de la structure, puisque les salariés étaient bien exposés aux poussières d'amiante.

⁹⁴⁵ Plus en détail, concernant l'état du droit sur la réglementation de l'amiante, le juge souligne l'existence de prescriptions depuis 1894. Le but de celles-ci « était de faire maintenir salubre l'air respiré par les salariés ». Ces textes précisent « une obligation d'évacuer les poussières des ateliers de travail en prévention de la santé des salariés ». Pour la Cour « le respect de l'ensemble de ces textes réglementaires s'imposait à la société Eternit ». Le juge s'appuie sur des textes le décret portant règlement d'administration publique du 10 mars 1894, « les poussières, sans distinction de nature ou de composition [donc amiante compris], devaient être évacuées directement au dehors de l'atelier au fur et à mesure de leur production ». Par la suite, le décret du 10 juillet 1913 a repris les dispositions antérieures, et précisé que « l'air des ateliers sera renouvelé de façon à rester dans l'état de pureté nécessaire à la santé des ouvriers », et que le décret du 13 décembre 1948 ajoute que « dans les cas exceptionnels où serait reconnue impossible l'exécution des mesures de protection collectives contre les poussières des masques et dispositifs de protection appropriés devront être mis à la disposition des travailleurs ». Ainsi, il n'existait pas de vide juridique sur la question de santé au travail et l'entreprise avait pour obligation d'appliquer ces textes.

⁹⁴⁶ Pour ce qui a trait à l'état de l'art de la science à l'époque de l'exposition du salarié. La juridiction s'intéresse au lien entre l'exposition à l'amiante et son impact sur la santé. À titre, d'exemple, le motif rappelle que « dès 1930, le docteur Dhers, dans la revue Médecine du Travail publiait une longue étude, nourrie de références à des constatations cliniques antérieures effectuées dans différents pays, établissant un lien entre l'asbestose et le travail des ouvriers de l'industrie de l'amiante ». De plus, « des investigations médicales postérieures conduisaient les pouvoirs publics, dès le 30 août 1950, par le décret 50-1082, à inscrire l'asbestose au tableau 30, relatif aux affections professionnelles consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante. » « En 1951 étaient portées dans la liste des travaux susceptibles de provoquer cette maladie la manipulation et l'utilisation de l'amiante brut dans les opérations de fabrication de l'amiante-ciment, activité économique de la société Eternit ». Ainsi pour le juge la science a mis en évidence que l'exposition aux poussières d'amiantes pouvait engendrer des effets délétères sur la santé.

Soulignons que l'asbestose relève d'un cancer de la plèvre. En effet, en cas d'exposition à l'amiante, « certaines fibres vont avoir tendance à migrer vers l'extérieur de la cavité pleurale pour atteindre son enveloppe externe : la plèvre pariétale. À ce niveau, on pourra également voir se développer des zones de fibroses localisées (appelées plaques pleurales) ou, après une latence encore plus longue, un cancer de la plèvre : le mésothéliome. »
<https://www.inrs.fr/risques/amiante/effets-sante.html>

Pour saisir le réel de l'environnement de travail et ses déterminants, le juge se base d'une part sur le discours des salariés⁹⁴⁷. Il s'agit de témoignages concordants. À titre d'exemple, « il ressort [...] que des poussières d'amiante en suspension dans l'air ou se déposant un peu partout étaient visibles à l'oeil nu en fin de poste, [il]fallait bien secouer ses vêtements couverts de poussière d'amiante ». Le juge se fonde d'autre part, sur l'écrit de l'inspecteur du travail. Cet écrit, rappelle l'avocat des parties « a mis à jour des insuffisances criantes, par exemple l'absence de fiabilité de l'installation automatique de désensachage (sac éventré), le manque d'étanchéité des installations d'acheminement des matières (et donc poussières importantes), le défaut d'entretien et de surveillance des installations de dépoussiérage qu'en outre de nombreuses attestations relatent des conditions d'activité mauvaises (ateliers empoussiérés, balayage au balai à main et à la pelle jusqu'à une période très récente, système de chauffage à air pulsé brassant l'air et la poussière) ».

Ainsi, la description des faits comme illustrée *supra* représente des traces du travail réel et de ses déterminants provocants une exposition à l'amiante et ayant un effet sur la santé sans que celles-ci ne soient réellement prises en compte par l'entreprise. Il s'agit d'une non-régulation des facteurs de travail, notamment au regard des données scientifiques de l'époque. Par la suite, des historiens comme Odette Hardy-Hémery ont démontré qu'en réalité l'entreprise se tenait au courant de la précision de la science en la matière et oeuvrait même à influencer ces productions⁹⁴⁸ (partie liminaire, titre 1).

Après avoir précisé le manquement de l'entreprise comme une non-régulation du travail réel, intéressons-nous à la place de la prévention dans cette jurisprudence.

2. La place de la prévention

Cette jurisprudence s'appuie sur des demandes de réparations individuelles et collectives. La réparation au cœur de cet arrêt a été renforcée, car l'indemnisation du préjudice a été majorée. En même temps, la prévention est indéniablement à la lisière de la visée réparatrice. D'une part, la jurisprudence de la Cour de cassation est l'occasion de préciser l'existence d'une OSR revenant à l'employeur qui donne indéniablement le ton de la prévention. D'autre part, pour le cas particulier

⁹⁴⁷ V. note de bas de page précédente.

⁹⁴⁸ Hardy-Hémery, O. (2009). *Eternit et les dangers de l'amiante-ciment, 1922-2006*. 2009/1 n° 56-1 | pages 197 à 226

de l'exposition à l'amiante, le juge par sa sévérité incite les entreprises à ne pas s'arc-bouter sur le déni du réel. Ce faisant, cette jurisprudence est l'occasion de rénover (et de réguler) le droit grâce au réel des cas d'espèce ainsi qu'à l'état de l'art de la science.

En résumé, depuis les arrêts amiante du 28 février 2002, « l'obligation de sécurité de résultat irrigue fortement la thématique fondamentale « santé et sécurité au travail » »⁹⁴⁹.

Par la suite, le droit Européen impulse un réel déplacement de curseur sur la prévention. Ainsi, à la suite de cette « obligation contractuelle de sécurité », s'est esquissé ce que l'on peut convenir d'appeler « une obligation légale de prévention. »

Section 2. La précision du résultat attendu : mettre en place des moyens de prévention pertinents

Grâce à l'influence du droit européen, le législateur français a consacré l'obligation de sécurité dans la loi (I). Dès lors, le juge a au fur et à mesure précisé la portée de celle-ci (II).

I. Influence du droit européen : fondement légal de l'OS et impulsion de la prévention

Comme abordé précédemment (partie 2, titre 1), grâce à l'impulsion de l'Europe, la Loi du 31 décembre 1991⁹⁵⁰ a inscrit dans le marbre du Code du travail, les articles L. 4121-1 et L. 4121-2. Ce couple d'articles précise une obligation qui pèse sur l'employeur. Celle-ci concerne la prévention de la santé des travailleurs.

Nous avons développé dans une section précédente (partie 2, titre 1, section 1), que les textes encadrant l'évaluation des risques professionnels cristallisent l'essor de l'approche des sciences centrée sur le travail réel en droit. Les textes soulignent l'enjeu d'une prise en compte du travail réel et l'impulsion d'une démarche participative.

Et c'est naturellement que la chambre sociale, à partir de 2005, rompt avec la référence au contrat de travail en s'appuyant sur l'article L. 4121-1 du Code du travail (à l'époque l'article L.

⁹⁴⁹ Antonmattei, P.-H. (2016). Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! *Droit social* 2016 p.457

⁹⁵⁰ Loi n° 91-1414, 31 déc. 1991, JO 7 janvier 1992.

230-2) le fondement de l'obligation qu'elle va désormais appliquer⁹⁵¹, avec au fur et à mesure une clarté sur sa visée première qui est préventive, et la prise en compte large de l'environnement de travail.

Il demeure néanmoins un besoin d'affiner le contour de la prévention attendue, ce à quoi s'est attelée la jurisprudence tout au long de son évolution, et ce notamment grâce à une lecture articulée du couple d'articles L. 4121-1 et 2 du Code du travail.

Préciser la distinction entre obligation de moyens et de résultat, permet de mieux cerner les questions doctrinales soulevées tout au long de la genèse de l'obligation de sécurité.

La distinction entre obligation de moyens et de résultat

La doctrine distingue obligations de moyens et de résultat. Cette distinction a été théorisée par Demogue⁹⁵² dans le champ du droit de la responsabilité civile contractuelle.

Dans l'hypothèse de l'obligation de moyens, le créancier de l'obligation doit prouver que le débiteur de l'obligation a commis une faute, c'est-à-dire qu'il n'a pas mis en œuvre les mesures nécessaires pour obtenir le résultat escompté. Dès lors, la charge de la preuve pèse sur lui. Dans l'hypothèse de l'obligation de résultat, si celui-ci n'est pas atteint, le débiteur est présumé responsable. Il lui appartient alors de démontrer que son inexécution provient d'un cas de force majeure pour s'exonérer de sa responsabilité.

À l'interface de ces deux obligations, la jurisprudence a reconnu une obligation de moyens renforcée. Dans cette hypothèse, si le résultat escompté n'est pas atteint, le débiteur est toujours présumé responsable, néanmoins il peut démontrer qu'il n'a commis aucune faute pendant la réalisation de ces obligations.

Concernant l'enjeu de la responsabilité, il s'agit ici d'un renversement de la charge de la preuve par rapport à l'obligation de moyens, et de ce fait, d'un assouplissement par rapport à

⁹⁵¹ Notons tout de même que pendant une période les arrêts ont entretenu une ambiguïté en « présentant l'obligation de sécurité de résultat comme un effet du contrat de travail (parfois avec référence à l'art. 114 C. civ.)[...], tout en faisant référence (en visa de cassation dans certains cas) à l'article L. 230-2 [...] ». Auzuro, G., Dockès, E. (2016). *Droit du travail*. Dalloz. p.947

⁹⁵² Demogue, R. (1925). *Traité des obligations en général*, t. 5, Paris, Librairie Arthur Rousseau, 1925, n° 1237 s., p. 536 s.

l'obligation de résultat, puisque l'employeur pourra s'exonérer en démontrant qu'il n'a commis aucune faute, ce qui est plus simple que de démontrer l'existence d'un cas de force majeure. À la lisière de la logique de responsabilité, soulevons que l'obligation de moyens renforcée met l'accent sur les moyens idoines et pertinents pour répondre à l'obligation.

Ces éléments une fois posés, nous pouvons mieux appréhender l'obligation légale de prévention, son interprétation et son application par les juridictions au plus proche du réel des contentieux.

II. La précision du résultat attendu

Sans être exhaustif, le juge a souligné cette obligation pour des faits non directement liés au travail et à ses déterminants. Il s'agit par exemple de la protection des salariés contre le tabagisme passif⁹⁵³, ainsi que le respect des règles concernant les visites médicales prescrites par le Code du travail⁹⁵⁴.

Par la suite, le juge a clairement statué sur une question liée à l'organisation du travail. La jurisprudence SNECMA⁹⁵⁵ a interdit à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, la mise en œuvre «des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé ou la sécurité des salariés». En l'espèce, le juge a suspendu la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail, concernant la maintenance dans un établissement dangereux, dès lors qu'elle apparaissait susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés. Des pratiques managériales, en l'occurrence le «benchmark» ont également été suspendues dans d'autres affaires toujours en raison de leur effet sur la santé des opérateurs.

Ces considérations ont souligné que l'employeur détenteur du pouvoir de direction n'a pas le droit de réorganiser le travail, si cette mesure impacte la santé et la sécurité des travailleurs⁹⁵⁶. L'arrêt SNECMA a signifié une rupture. Elle a été qualifiée par la doctrine de «mutation génétique de l'obligation de sécurité de résultat»⁹⁵⁷. Pierre-Yves Verkindt a vu dans cet arrêt

⁹⁵³ Cass, soc., 29 juin 2005, n° 03-44412. Cass. Soc., 6 octobre 2010, n° 09-65103.

⁹⁵⁴ Soc. 28 févr. 2006

⁹⁵⁵ Cass. Soc. 5 mars 2008, n° 056-45888.

⁹⁵⁶ Verkindt, P.-Y. (2008). L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise., *sem soc lamy* 25 mars 2008 n° 1346, p. 10.

⁹⁵⁷ Ray, J.-E. (2019). *Droit du travail, Droit vivant*, 20e éd.

l'apogée de ce que sous-tend l'obligation en matière de prévention. L'usage des instruments juridiques dans cet arrêt met en relief un véritable droit des conditions de travail⁹⁵⁸. «En changeant de fondement et en s'appliquant à des situations où le dommage constitué par l'atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travail n'est pas réalisé. L'obligation de résultat, mais surtout le résultat change de nature. Il ne s'agit plus de faciliter la réparation du dommage subi par le salarié, mais d'assurer l'effectivité du principe de prévention. »⁹⁵⁹ En substance, le résultat attendu de l'employeur débiteur de l'obligation est la prévention en amont de toute situation pathogène, et l'accent est mis sur la santé globale allant de pair avec une prise en compte large du travail afin de l'adapter à l'Homme.

Par la suite, les arrêts s'enchaînent, et la visée de l'obligation de sécurité semble se diviser selon la dichotomie suivante⁹⁶⁰ :

En amont, dans le cas où aucune atteinte à la santé du salarié n'est constatée, l'obligation de sécurité peut être invoquée à titre préventif, et cela dans le cas où l'employeur n'a pas pris les mesures de prévention qui s'imposaient.

Par contre, en aval, lorsqu'une atteinte à l'intégrité à la santé est avérée, l'employeur va se trouver *de facto* condamné pour non-respect de son obligation. Et cela, quand bien même il fournit la preuve qu'il avait bien pris les mesures de prévention qui s'imposaient. Dans ce contexte, l'obligation de sécurité se montre particulièrement sévère, sans doute du fait de l'enjeu de réparation. Cela s'observe notamment dans un arrêt du 3 février 2010 où pour la première fois, en matière de harcèlement, la haute juridiction affirme que l'employeur manque à son obligation, dès lors qu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, voire de harcèlement, du fait de l'un ou l'autre de ses salariés, et ce, malgré les mesures prises par l'employeur afin de faire cesser ces agissements⁹⁶¹.

À ce stade de la précision de l'OSR, ces évolutions jurisprudentielles semblaient esquisser une obligation de résultat absolue. En même temps « *Ad impossibile nemo tenetur* » autrement dit

⁹⁵⁸ Verkindt, P.-Y. (2008). Un nouveau droit des conditions de travail, *Droit social*, p.634.

⁹⁵⁹ Fantoni-Quinton, S., Verkindt, P.-Y. (2013). *op. cit.*

⁹⁶⁰ Dejean De La Batié, A. (2016). L'obligation de sécurité : la Cour de cassation rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention. *La Jurisprudence Lamy*.

⁹⁶¹ Cass. soc. 3 février 2010, n° 08-40.144, com. N. Léger ; Marie Hautefort, et Cass soc., 3 février 2010, n° 08-44.019, « L'employeur a une obligation de résultat en matière de prévention du harcèlement moral », JSL 2010, n° 273, p. JCPG, 22/02/2010, n° 8, p. 414-415 ; J. Mouly, « obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement "horizontal" : vers une obligation de résultat absolue », JCPG, 22/03/2010, n° 12, p. 592-595.

« à l'impossible, nul n'est tenu ». C'est-à-dire qu'une règle de droit, qui serait par substance juste, ne pourrait contraindre l'employeur d'exécuter une obligation impossible. C'est donc en toute logique que de nouvelles décisions jurisprudentielles ont assoupli cette obligation. La doctrine a commenté une obligation de moyens renforcés et une évolution ultime précise une obligation plus stratégique de prévention.

Les arrêts FNAC du 5 mars 2015⁹⁶², et Areva ont été rendus en formation plénière le 22 octobre 2015⁹⁶³. Dans ces cas d'espèce, la Cour affirme qu'il n'y a pas lieu d'interdire un projet patronal de réorganisation qui pourrait faire craindre l'apparition de risques psychosociaux, et ce lorsqu'il est avéré que l'employeur a pris les mesures de prévention suffisantes pour parer le risque. Pourtant, dans les deux cas le risque d'atteinte à la santé mentale avait bien été généré par le projet de réorganisation⁹⁶⁴. Or, selon le juge, la suspension d'une réorganisation n'est désormais envisageable qu'à une double condition : non seulement le projet est susceptible de générer un risque grave d'atteinte à la santé physique ou mentale des travailleurs, mais encore, l'employeur ne met pas en œuvre les mesures pour éviter ou parer ce risque.

La précision ultime de la portée avant tout préventive de l'obligation ne tarde pas à se faire grâce à l'arrêt *Air France* du 25 novembre 2015^{965,966} faisant jurisprudence. La problématique santé et « les éléments médicaux produits, datés de 2008, apparaissent en réalité sans lien avec la situation décrite comme ayant eu une conséquence sur la santé du salarié »⁹⁶⁷, néanmoins cet arrêt est l'occasion d'une réelle précision des contours de la visée préventive de l'obligation de sécurité⁹⁶⁸. Suite à l'examen des mesures prises par Air France, le juge de fond ne retient pas de manquement patronal à l'obligation de sécurité, soulignant que « ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé

⁹⁶² Cass. Soc. 5 mars 2015, n° 13-26321, inédit

⁹⁶³ Cass. Soc. 22 octobre 2015, n° 14-20173

⁹⁶⁴ Par exemple, Levannier-Gouël, O. (2015). « Areva NC : la jurisprudence Snecma fait-elle pschitt ? », *SSL* n 1697, 9 nov. 2015, p. 6.

⁹⁶⁵ Soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Bull. civ. V, n° 234, D. 2015. 2507 ; *ibid.* 2016. 144, chron. P. Flores, S. Mariette, E. Wurtz et N. Sabotier ; *ibid.* 807, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2016. 457, étude P.-H. Antonmattei ; JCP S 2016. 1011, étude M. Babin ; JCP E 2016. 1146, obs. A. Bugada ; RDC 2016. 217, note G. Viney ; L. Gratton (dir.), dossier Les mutations de l'obligation de sécurité - Enjeux et perspectives en droit du travail et en droit de la sécurité sociale, Cah. soc. 2016. 260.

⁹⁶⁶ Un salarié Air France demande à la juridiction prud'homale réparation du préjudice né du manquement de son employeur à son obligation de sécurité de résultat. Celui-ci ayant été pris d'une crise de panique en 2006 en rejoignant son bord, donnant lieu à un arrêt de travail. Ce salarié ayant assisté lors 'une escale à New York aux attentats du 11 septembre 2001

⁹⁶⁷ Antonmattei, P.-H. (2016). *op. cit.*

⁹⁶⁸ Antonmattei, P.-H. (2016). *op. cit.*

physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 ».

Dans cet arrêt, la Cour ancre son analyse de l'obligation de sécurité sur une exigence préventive, et ce en faisant explicitement référence à l'article L. 4121-1 du Code du travail sur l'obligation de sécurité, mais aussi, ce qui est nouveau, à l'article L. 4121-2 du même code qui porte sur les neuf principes de prévention des risques professionnels. Ainsi, la juridiction prend en compte le couple d'articles L. 4121-1, et 2 pour la lecture de l'obligation. C'est l'article L. 4121-1 qui définit l'OS revenant à l'employeur, et l'article suivant qualifie la stratégie à adopter.

Antonmattei souligne l'« analyse défendue avec conviction, depuis des années, par Pierre-Yves Verkindt et Sophie Fantoni-Quinton »⁹⁶⁹. Celle-ci est confirmée par la précision de la jurisprudence au fur et à mesure des cas d'espèce. L'employeur est tenu par une obligation de résultat. Le résultat à atteindre est « une politique de prévention structurée et finalisée »⁹⁷⁰ comme décrite au sein des articles L. 4121-1 et L. 4121-2. L'analyse doctrinale du couple d'articles décrit une « prévention qualifiée »⁹⁷¹, et une obligation de sécurité de moyens « dirigée »⁹⁷².

En effet, on ne peut pas tenir ces textes « d'un niveau élevé de généralité, ou d'une autorité particulière ». Aucune de ces prescriptions n'impose explicitement le résultat d'intégrité de la santé à l'issue de ces actions. Les prescriptions consistent plutôt en une méthodologie composée d'actions concrètes de prévention. On peut en déduire que le résultat attendu de l'action obligatoire de l'employeur consiste en « l'établissement d'une politique de prévention structurée et finalisée », aussi peut-on dire que « la prévention n'existe pas indépendamment de mesures concrètes dont la finalité unique est la sécurité et la préservation de la santé des travailleurs ».

En somme, plus qu'une atténuation de l'effet de l'arrêt Snecma, la cour la Cour de cassation a insisté sur les mesures de prévention à mettre en œuvre plutôt que sur l'action insuffisante de l'employeur^{973, 974}.

⁹⁶⁹ Fantoni-Quinton, S., Verkindt, P.-Y. (2013). Obligation de résultat en matière de santé au travail - À l'impossible nul n'est tenu, *Dr. soc.* 2013. 229 ; pour une critique de la jurisprudence, Bugada, A. (2014) L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ?, *JCP S* 2014. 1450.

⁹⁷⁰ Fantoni-Quinton, S., Verkindt, P.-Y. (2013). *op. cit.*

⁹⁷¹ Fantoni-Quinton, S., Verkindt, P.-Y. (2013). *op. cit.*

⁹⁷² Auzuro, G., Dockès, E. (2016). *Droit du travail*. Dalloz. (912). p.949.

⁹⁷³ Héas, F. (2016). « Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat en matière de travail », *Dr. ouvr.* 2016, p. 10; Keim-Bagot, M. (2016). « Tout bouge, rien ne change ? », in Keim-Bagot, M. & Jeansen, E. « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? », *RDT* 2016, p. 222.

De plus, dans cette logique, notons la fin de la référence à une obligation de sécurité de résultat. Le Président de la Chambre sociale, M. Frouin a précisé un « retour à une stricte application de la loi, de sa lettre et de son esprit », en cela l'obligation de sécurité est désormais une obligation de moyen.⁹⁷⁵

⁹⁷⁴ Soulignons que l'approche de l'arrêt Air France a été confirmée par un arrêt du 1er juin qui a étendu la jurisprudence « en matière de harcèlement moral » (Cass. soc., 1er juin 2016, no 14-19.702, FS-P+B+R+I)

⁹⁷⁵ Frouin, J.-Y. (2017). « Un an de jurisprudence vu par le Président de la chambre sociale », *LSQ* no 17423, 11 oct. 2017.

Pour conclure, la reconnaissance de l'OS dont l'employeur a à se saisir s'est dans premier temps caractérisée par sa lenteur.

Dans un premier temps, ces débats ont abouti à un compromis assurantiel. Ce compromis a fermé la porte à la prévention, et à la reconnaissance d'une OS (partie liminaire, titre 1). Dans un second temps, l'hécatombe de l'amiante a amené le juge à préciser cette OS à l'échelle du contrat de travail. Cette reconnaissance est apparue d'autant plus nécessaire du fait de la caractérisation du long déni des entreprises sur cette question. Ces débats ont permis de noter à la lisière de la réparation l'existence d'un enjeu de prévention, d'où la reconnaissance de l'OSR.

La lenteur de cette reconnaissance met sans doute en relief la difficulté qu'a eue l'employeur à se saisir de la thématique du travail réel. Les questions (des gains) économiques étaient premières au regard de la prise en compte de celles afférentes à la santé, le réel semblant relever d'un point aveugle.

Depuis, c'est sous l'influence de l'Europe que les textes se sont enrichis, donnant matière au juge pour préciser l'existence d'une OS légale. À ce stade, il est possible de résumer que cette obligation se réfère aux articles L. 4121-1 et 2 du Code du travail. Cela relève d'appliquer les principes généraux de prévention qui consistent en la mise en place de mesures nécessaires pour évaluer les risques ne pouvant être évités, adapter le travail à l'Homme, mais aussi planifier la prévention. En d'autres termes, la méthodologie mise en œuvre dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels, mais aussi sa pertinence sont au centre de cette obligation. En somme, le curseur se précise vers une obligation plus stratégique de prévention. Celle-ci est en lien avec la régulation du travail.

À l'issue de cette photographie de l'évolution de l'OS, focalisons-nous, dans ce qui suit, sur sa visée préventive.

Chapitre 2. Les arrêts à visée préventive : la prise en compte du travail et de son environnement

Après avoir parcouru l'évolution de l'obligation de sécurité dans un contexte de relation de travail qualifiée de subordonnée, intéressons-nous dans ce qui suit à un certain nombre d'arrêts à visée préventive. Pour cela, empruntons deux directions. La première concerne les cas d'espèce relatifs à la santé collective. La seconde quant à elle relève de cas d'espèces dont le ressort porte, le plus souvent, sur des thématiques individuelles alors que la portée finale de l'arrêt s'élargit à l'environnement collectif de travail. Notre dessein est de comprendre ce qui se joue dans la régulation du travail grâce à ces textes.

1. L'entrée par la prévention et l'organisation du travail pour une meilleure prise en compte du travail réel
2. L'entrée par la réparation : de la visée réparatrice à la visée préventive

Section 1. L'entrée par la prévention et l'organisation du travail pour une meilleure prise en compte du travail réel.

Rappelons le contexte du cas d'espèce de l'arrêt Snecma du 5 mars 2008⁹⁷⁶ : « la société SNECMA [...] exploite [...] un établissement comportant des unités assurant la fabrication de pièces de moteurs d'avions, ainsi qu'un "centre énergie", classé "Seveso"⁹⁷⁷, chargé de produire et de distribuer en permanence l'énergie et les fluides nécessaires à cette activité ». Celle-ci envisageait « de mettre en place dans le centre énergie une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance effectué par équipes et sans interruption ». Pour cela, la société « a informé et consulté le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, qui a décidé de désigner un expert puis a émis le 28 juin 2004 un avis négatif, ainsi que le comité d'établissement,

⁹⁷⁶ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45888, *Sem. soc. Lamy* 2008, n° 1346, p. 9 et le rapport de M. le conseiller Bailly (*ibid.*, p. 7).

⁹⁷⁷ Un site classé Seveso correspond à une industrie présentant des risques d'accident majeurs, notamment due à l'usage de produits dangereux. La directive Seveso 3 (directive 2012/18/UE du 4 juillet 2012), en vigueur depuis le 1^{er} juin 2015, encadre la prévention des risques d'accident majeurs de ces sites. Adoptée initialement en 1981, celle-ci a été modifiée deux fois. On dénombre en France près de 1200 sites SEVESO. Deux seuils classent les établissements soit en « seuil bas », soit en « seuil haut », et ce en fonction des quantités et des types de produits dangereux accueillis par les sites. La société Snecma (rebaptisée depuis) est classée seveso seuil bas.

Notons que la directive mentionnée énonce, entre autres, une obligation destinée aux industriels de réaliser des études de danger pour identifier tous les scénarios possibles d'accident, évaluer leurs conséquences et mettre en place des moyens de prévention ; mais aussi la mise en place d'une politique de prévention des accidents majeurs et de plans d'urgence interne et externe.

qui a également exprimé le 18 novembre 2004 son opposition à ce projet»⁹⁷⁸. Par la suite, « par note de service du 22 février 2005, l'employeur a informé le personnel de l'application, à partir du 14 mars suivant, de la nouvelle organisation du travail dans le centre énergie, suivant des modalités précisées dans une note du 21 février ». « Le syndicat CGT Snecma [...] a saisi le tribunal de grande instance, pour que la note du 21 février 2005 soit annulée et pour qu'il soit fait défense à l'employeur de mettre en application les dispositions qu'elle prévoyait. »⁹⁷⁹

Et la Cour de cassation de suspendre la mise en place de la nouvelle organisation du travail : « [...] Attendu que l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ;

Et attendu que, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve qui lui étaient soumis et sans dénaturation, la Cour d'appel a constaté que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur en février 2005 réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail dans la centrale, et que le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés ; qu'elle a pu en déduire (...), que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en œuvre devait en conséquence être suspendue ».

Intéressons-nous à cet arrêt. Pierre-Yves Verkindt⁹⁸⁰ souligne un réel droit des conditions de travail qui irradie sous le prisme de ce jugement. Y sont saisies les questions majeures de la prévention de la santé en milieu professionnel. L'auteur égraine « le lien entre les conditions de travail et la santé des travailleurs, le rapport entre le pouvoir de direction et l'obligation de sécurité [caractérisé à l'époque] de résultat pesant sur l'employeur, la triple dimension matérielle,

⁹⁷⁸ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45888

⁹⁷⁹ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45888

⁹⁸⁰ Verkindt. P.-Y. (2008). Un nouveau droit des conditions de travail(1). *Droit social* 2008 p.634

organisationnelle et relationnelle des conditions de travail et surtout... l'extraordinaire montée en puissance de la thématique des conditions de travail dans le droit du travail (européen et français) contemporain. ».

Penchons-nous sur le droit des conditions de travail dont l'usage est illustré dans l'arrêt (I) Puis, analysons à l'intérieur du syllogisme juridique la prise en compte des variables du travail et de son organisation (II).

I. Le droit des conditions de travail

L'arrêt Snecma questionne l'organisation du travail et ses effets sur la santé. À cette occasion le juge a été amené d'une part à traiter des rapports entre pouvoir de direction et OS (A), et d'autre part, à préciser l'appréhension du travail et de son environnement grâce à un ensemble large de ses déterminants ou conditions de réalisation (B).

A. Rapport entre le pouvoir de direction et l'obligation de sécurité

La Cour de cassation a stipulé qu'il était « interdit [...] [à l'employeur] dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ».

Comme le souligne Pierre-Yves Verkindt, le juge positionne « le pouvoir de direction sous la dépendance d'un impératif à placer plus haut dans la hiérarchie des valeurs et des normes : l'impératif de la protection de la santé au nom de l'obligation de sécurité [...] »⁹⁸¹

Dans cet arrêt, la Cour annule la note précisant les modalités de l'évolution de l'organisation du travail. Or, l'organisation, en lien direct avec la production, relève du pré carré de l'employeur. Dans ce contexte, le juge s'appuie sur les expertises. Celles-ci sont de deux ordres, une a été commanditée par les représentants des salariés et la seconde par l'entreprise. Elles mettent en lien un ensemble de déterminants du travail, avec de potentiels effets sur la santé. C'est la raison pour laquelle le juge intervient sur ces questions relevant certes du pouvoir de direction, mais en même temps de son OS dont la visée est avant tout préventive. Cette

⁹⁸¹ Verkindt. P.-Y. (2008). Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise. *Droit social*. 2008. p. 519. Favennec-Héry F., Verkindt. P.-Y. (2011) *Droit du travail*. pp 570. 3eme édition. L.G.D.J.

intervention du juge relève d'une reconnaissance des liens entre d'une part, choix stratégique et organisation du travail, et d'autre part, prévention de la santé des salariés. Ces liens ayant été démontrés par la lignée des sciences centrées sur le réel (partie liminaire, titre 2).

En annulant une note décrivant les modalités d'une réorganisation du travail, le juge a précisé à l'époque, et ce de manière sans précédent la visée préventive de l'OS. Certes par la suite la juridiction n'a pas confirmé cette possibilité d'intervention pour suspendre le processus d'une réorganisation du travail⁹⁸², néanmoins à notre sens cette action reste possible grâce à la démonstration de la preuve, notamment par l'expertise, qu'une organisation sera pathogène. En réalité nous posons l'hypothèse que le juge ne suspend pas la réorganisation, il intervient dans le processus de réorganisation et de consultation et en suspendant la note invite implicitement les deux parties à renégocier autour de la réorganisation en prenant en compte les éléments des expertises et l'enjeu de la prévention.

Penchons-nous sur la prise en compte de la notion d'environnement de travail par le juge.

B. Lien entre les CT et la santé des travailleurs, la triple dimension matérielle, organisationnelle et relationnelle des CT

Rappelons les contours de la réorganisation portant sur des conditions de travail puis examinons celle-ci à l'aune du facteur santé. À cet égard, revenons sur la précision de ce que recoupe la notion de conditions de travail.

Les conditions de travail relèvent des déterminants de l'environnement de travail. Ceux-ci peuvent être de différents ordres. Pierre-Yves Verkindt⁹⁸³ cite Dejourné et rappelle que « les conditions de travail ne se résument pas aux seules conditions matérielles d'exécution de la prestation de travail ni aux seules données relatives à l'hygiène et à la sécurité. L'organisation du travail (y compris l'organisation et la gestion des temps dans l'entreprise) et les relations de travail (hiérarchiques et horizontales, voire même, dans les activités de service, les rapports avec les clients de l'entreprise) interagissent en permanence avec les données qui tiennent à la personne du travailleur (son âge, sa santé, sa vie familiale, etc.) et avec le contexte matériel de son activité réelle. » Il est donc possible d'entendre par conditions de travail « les contraintes physiques,

⁹⁸² Levannier-Gouël, O. (2015). *op. cit.*

⁹⁸³ Verkindt . P.-Y. (2008). Un nouveau droit des conditions de travail(1). *Droit social* 2008 p.634.

chimiques, biologiques liées au poste de travail et les conditions d'hygiène et de sécurité[directement influencées]par l'organisation du travail qui comprend : la division des tâches : c'est-à-dire la prescription des gestes, des postures, de leur enchaînement ; la décision des hommes : c'est-à-dire la hiérarchie, le commandement, les modes de communication, les rapports de subordination qui aboutissent à la délimitation des relations des hommes entre eux »⁹⁸⁴. Nous sommes ici dans une vision large et dynamique des conditions, du milieu et de l'environnement de travail telle que définie par Weil-Fassina et Rabardel (partie liminaire, titre 2).

En droit, Pierre Bance définit les CT comme « les modalités d'exécution de la prestation de travail, réglées par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, éventuellement corrigées par la loi ou les conventions collectives et qui influent sur le temps, l'organisation, l'environnement matériel et psychologique du travail. Ce sont les conditions matérielles, les relations sociales, les facteurs ambiants »⁹⁸⁵. L'auteur rappelle dans sa définition que l'environnement de travail et ses conditions relèvent du pouvoir de la direction, et que comme elles ont un effet sur la santé des salariés, le droit peut être amené à les corriger et à les réguler.

En somme, les textes portant sur l'obligation de sécurité relative aux conditions de travail, matérielles, et organisationnelles, avec une vision large et dynamique de celles-ci sont au cœur du droit des conditions de travail. Ces variables du travail sont à la confluence du pouvoir de direction et de la prévention de la santé. C'est en cela que les textes disposent d'espaces de délibération entre les représentants de l'employeur et des salariés autour de cette thématique en vue de la réguler.

Revenons au célèbre arrêt Snecma. Il est utile de rappeler que le projet de réorganisation est le produit de la réduction du nombre de salariés consécutive à un dispositif de départs volontaires en préretraite. Il s'agit donc d'un projet stratégique de l'entreprise caractérisé par une rationalisation du travail avec la prise en compte de variables d'ordre économique. La réorganisation conçue réduit, certes, la durée annuelle du travail et augmente le nombre de jours de repos. Seulement, celle-ci étant avant toute chose le fruit d'une rationalisation des effectifs de salariés, la nouvelle organisation accroît le nombre de nuits et de week-ends travaillés et

⁹⁸⁴Dejours, Ch., Abdouchelli, E. (1990). « Itinéraire théorique en psychopathologie du travail », *Prévenir* n° 20, 1990, p. 127 ; Dejours, Ch. (2006). « *Souffrance en France* », Seuil Poche 2006 ; Dejours, Ch.(2007). « *Conjurer la violence : travail, violence et santé* », Paris, Payot, 2007 ;

⁹⁸⁵ Bance, P. (1978). « Concepts juridiques en matière de conditions de travail », *RFAS* 1978, pp. 123 sq.

rationalise le travail en binôme de surveillance et de maintenance de jour en début et en fin de journée, ainsi que durant une partie de la période de l'été.

L'espace de discussion entre représentants des salariés et de l'entreprise, avec le recours aux experts, n'a pas abouti à une solution commune. De fait, les représentants des salariés posent auprès du juge les questions soulevées. Celles-ci portent sur les dimensions de l'organisation des heures de travail, du travail en binôme et du travail isolé. Ces questionnements mettent en lien déterminants organisationnels (renvoyant à une prise en compte large et dynamique du travail) et potentiels effets sur la santé. En cela, la vision réductrice portant sur l'environnement et la santé physiques est dépassée.

Intéressons-nous dans ce qui suit aux questions soulevées à l'occasion du syllogisme juridique des rapports entre les variables du travail questionnées et le potentiel effet de leurs évolutions sur la prévention de la santé.

II. Les variables de l'environnement de travail questionnées

Les principales variables du travail relatives à l'arrêt Snecma sont liées à la caractéristique de l'établissement classé Seveso, à l'augmentation du nombre de nuit et de week-ends travaillés, ainsi qu'au travail isolé.

L'arrêt rappelle que «la société SNECMA, exploite à Gennevilliers un établissement comportant [...] un "centre énergie", classé "Seveso", chargé de produire et de distribuer en permanence l'énergie et les fluides nécessaires à cette activité [de fabrication de pièces de moteurs d'avions] ». Le classement Seveso vise les industries présentant des risques d'accident majeurs à cause de l'usage de produits dangereux⁹⁸⁶. La directive européenne Seveso 3⁹⁸⁷, encadre la prévention des risques d'accident majeurs de ces sites. Elle impose le maintien d'un haut niveau

⁹⁸⁶ Plus précisément, l'établissement (rebaptisé depuis) est classé Seveso seuil bas. En effet, deux seuils classent les établissements soit en « seuil bas », soit en « seuil haut », et ce en fonction des quantités et des types de produits dangereux accueillis par les sites.

⁹⁸⁷ La (directive 2012/18/UE du 4 juillet 2012), est en vigueur depuis le 1^{er} juin 2015, et a été adoptée initialement en 198. Celle-ci a été rénovée à deux occasions. On dénombre en France près de 1200 sites SEVESO. En addition à la directive seveso, notons également l'existence de la loi « Risques » qui a fait suite, notamment à l'explosion sur le site AZF à Toulouse.

de prévention au sein de ces structures⁹⁸⁸. Il est très probable que le juge ait pris en compte cette caractéristique de l'environnement de travail, à l'occasion de sa réflexion, mais cela n'a pas été clairement mentionné dans l'arrêt.

Il n'en demeure pas moins, que le juge a été amené à étudier les liens entre d'autres déterminants du travail et leur effet sur la santé. À la suite de quoi, la juridiction a appuyé sa décision de suspendre la réorganisation programmée en se basant sur une partie des facteurs du travail soulevés (B), et en écartant d'autres déterminants, sur lesquelles les expertises avaient également mis l'accent (A).

A. Facteur non pris en compte : l'augmentation du nombre de nuit et de week-ends travaillés

Intéressons-nous dans ce qui suit à l'organisation des horaires de travail, facteur du travail cité, mais non pris en compte par le juge.

Le travail au sein de l'unité concernée est en horaires atypique⁹⁸⁹, c'est-à-dire caractérisé par « des organisations du temps de travail débordant le cadre conventionnel du tiers diurne des vingt-quatre heures »⁹⁹⁰. Plus précisément, il s'agit d'un travail posté⁹⁹¹. Celui-ci permet une

⁹⁸⁸ Le texte énonce, entre autres, une obligation destinée aux industriels de réaliser des études de danger pour identifier tous les scénarios possibles d'accident, évaluer leurs conséquences et mettre en place des moyens de prévention ; mais aussi installer une politique de prévention des accidents majeurs et de plans d'urgence interne et externe. L'activité concernée qui est une activité de maintenance et de surveillance doit bénéficier sans nul doute de ces obligations.

⁹⁸⁹ Selon Barthe et *col.*, le travail en horaires atypiques a trait principalement au travail posté, de nuit, le week-end ou en journée longue. Plus précisément, il concerne « aussi bien le travail à horaires fixes décalés (nuits ou matinées permanentes par exemple) que l'alternance — régulière ou non — entre les différents tiers du cycle de vingt-quatre heures (travail posté continu ou semi-continu) ou encore la flexibilité du travail répondant à des besoins en dehors des heures habituelles (interventions à domicile ou dépannages à distance) et, enfin, tous les horaires fractionnés amenant une extension de la plage d'indisponibilité (journalière ou hebdomadaire, dimanche inclus). » D'autre part, selon l'INRS, on qualifie d'« horaires atypiques » tous les aménagements du temps de travail qui ne sont pas « standards ». Le travail standard correspond aux configurations suivantes : 5 jours réguliers par semaine du lundi au vendredi, horaires compris entre 5 et 23 heures, avec 2 jours de repos hebdomadaires.

Barthe, B., Gadbois, C., Prunier-Poulmaire, S. & Quéinnec (D), Y. (2004). 8. Travailler en horaires atypiques. Dans : Pierre Falzon éd., *Ergonomie* (pp. 129-144), France: Presses Universitaires de France. <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/puf.falzo.2004.01.0129>

<https://www.inrs.fr/risques/travail-de-nuit-et-travail-poste/ce-qu-il-faut-retenir.html>

⁹⁹⁰ Barthe, B., Gadbois, C., Prunier-Poulmaire, S. & Quéinnec (D), Y. (2004). *op. cit.*

⁹⁹¹ Selon l'INRS, « le travail posté correspond à une organisation du travail dans laquelle plusieurs équipes se relaient successivement aux mêmes postes de travail, selon un roulement prédéfini. La “formule” la plus connue est le 3x8, c'est-à-dire 3 équipes différentes qui se relaient sur les mêmes postes pendant 24 heures. »

Le travail de nuit et le travail posté. Quels effets ? Quelle prévention ? brochure INRS. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206305>

production en continu. Il est en l'espèce caractérisé par un poste de nuit⁹⁹² et une activité le week-end⁹⁹³. L'INRS rappelle que selon la littérature scientifique que le travail de nuit et le travail posté peuvent, de par leurs spécificités, engendrer des risques pour la santé⁹⁹⁴.

« Dans la nouvelle organisation [de notre cas d'espèce], les salariés [...] [auraient bénéficié] de 38 jours de repos sur le cycle de 10 semaines [de travail posté] soit 70 jours (au lieu de 21 jours de repos sur un cycle de 6 semaines soit 42 jours) et [...] la durée annuelle du travail aurait été abaissée de 1 556 h à 1 320 h (soit une durée moyenne hebdomadaire sur le cycle passant de 33h à 28 h) ». Autrement dit cette réorganisation qui à l'origine est due à une diminution du nombre de salarié, engendre une augmentation du nombre de nuits et de week-ends travaillés, et ce bien qu'elle implique une diminution de jours travaillés sur l'année.

La Cour de cassation s'appuie textuellement sur les rapports d'expertise. Et pour le juge de conclure que les effets de la nouvelle organisation horaires sur la santé ne sont pas établis.

En effet, d'une part, l'expertise du cabinet ERECTRA, commandité par le CHSCT, se borne à la description d'une « diminution du nombre de jours postés, 5 au lieu de 7, [ainsi, qu'une] augmentation du nombre de nuits et de week-end travaillés » sans évaluer l'impact de chacun de ces éléments. Le bureau Véritas, a qui a fait appel l'employeur, décrit quant à lui une « augmentation du nombre de week-ends travaillés sur un cycle, passant de 3 week-ends travaillés sur 6 à 6 week-ends travaillés sur 10, ce qui restait au demeurant très proche de la moyenne constatée au sein des autres sociétés (5 week-ends travaillés sur 10) ». Le bureau conclut « que le nombre de nuits travaillées, même s'il était en augmentation dans la nouvelle organisation, était acceptable dès lors qu'il demeurait dans la limite du taux de 19 à 20 % de nuits travaillées, au demeurant couramment pratiqué chez les professionnels ».

⁹⁹² Selon l'INRS, « le travail de nuit concerne tout travail effectué entre 21h et 6h. En principe, la durée quotidienne du travail accompli la nuit ne peut excéder 8 heures. »

Le travail de nuit et le travail posté. Quels effets ? Quelle prévention ? brochure INRS. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206305>

⁹⁹³ Le travail de nuit et le travail posté. Quels effets ? Quelle prévention ? brochure INRS. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206305>

⁹⁹⁴ Concernant le travail de 8h le we ?, nous émettons deux hypothèses. Soit celui-ci entre dans le cadre de la continuité du travail posté le we, soit il correspond en un poste 2x12h, c'est-à-dire à une organisation en travail prolongé. L'INRS rappelle également les effets de ce type d'activité sur la santé. Nous portons sous silence cette variable, en supposant que le travail durant le we reste posté en 3x8.

En somme, les expertises livrent une description de l'évolution de l'organisation des horaires de travail. L'expertise commandée par l'employeur étaye également, une comparaison de la nouvelle organisation avec des organisations au sein de structures similaires.

Il ressort de ces analyses, l'enjeu pour l'expertise d'objectiver les effets des facteurs de l'environnement de travail sur la santé. Le juge souligne qu'il ne s'agit pas de démontrer que le travail est plus contraignant, mais bien qu'il engendre des effets sur la sécurité et la santé des salariés.

Attardons-nous sur l'état de l'art de la réglementation (1), et de la science⁹⁹⁵ (2) sur le travail de nuit. Revenons à chaque fois à la teneur de l'usage de ces productions dans le syllogisme juridique⁹⁹⁶.

1. Travail de nuit, réglementation

Attardons-nous au travail de nuit dans le système juridique puis analysons la teneur de ce cadre dans le syllogisme du juge.

i. Le travail de nuit dans les textes

Rappelons que la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 définit le travail posté⁹⁹⁷ et que le droit du travail encadre le travail de nuit⁹⁹⁸ qui est la principale dimension du travail posté pouvant avoir des répercussions sur la santé. Il y consacre un chapitre⁹⁹⁹. Celui-ci dispose que le recours au travail de nuit « est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la

⁹⁹⁵ Notons que le travail le soir (jusqu'à 21h) ou le matin (à 5h ou 6h, d'autant plus que ces horaires impliquent un réveil au moins 1h plus tôt) questionne également au regard des effets sur la qualité du sommeil.

⁹⁹⁶ Notons que nos données d'analyse sont limitées. En effet, celles-ci nécessitent d'être complétées grâce aux rapports écrits d'expertise et sans doute à un recueil de données réalisé en assistant aux différentes séances du procès concerné.

⁹⁹⁷ Celui-ci « correspond à tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines »

⁹⁹⁸ Notons que le travail posté n'est pas défini par le Code du travail. Par contre, la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 le définit. Celle-ci précise que « le travail posté correspond à tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ».

⁹⁹⁹ Titre II : Durée du travail, répartition et aménagement des horaires (Articles L3121-1 à L3123-38), Chapitre II : Travail de nuit (Articles L3122-1 à L3122-24)

continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. » (Article L. 3122-1 du Code du travail).

Les textes définissent et distinguent le travail de nuit¹⁰⁰⁰ du travailleur de nuit¹⁰⁰¹. Un travailleur de nuit bénéficiera alors d'une limitation de durée de travail¹⁰⁰², d'un repos obligatoire, de compensations, d'un suivi médical adapté¹⁰⁰³, d'un accès prioritaire au travail de jour, *etc.*

Soulignons qu'en 1976, le rapport Wisner¹⁰⁰⁴ sur le travail posté et de nuit critiquait le compromis lié à la réglementation du travail posté. Plus précisément celui-ci signifiait : « que la voie adoptée jusqu'à présent, basée sur l'acceptation de conditions anormales de travail et leur association à des indemnisations en supplément de salaire, puis à un reclassement plus ou moins satisfaisant à l'apparition de l'inaptitude au travail posté, est d'une part profondément immorale puisqu'elle conduit à une valeur marchande de la santé des travailleurs et d'autre part, inadaptée et insuffisante pour faire face au problème social ainsi posé ».

Analysons la place de ces textes dans le syllogisme juridique du cas d'espèce que nous étudions.

ii. Le cadre juridique dans le syllogisme juridique

Les normes de droit portant sur les limitations du temps de travail de nuit, ainsi que les temps de repos sont passés sous silence par le juge, la réorganisation du travail devant respecter ces limitations.

¹⁰⁰⁰ Selon l'article L3122-2, le travail de nuit concerne toute activité effectuée pendant une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures. Une autre période de travail de nuit peut cependant être prévue par convention ou accord collectif

¹⁰⁰¹ Selon l'article L3122-5, pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit travailler soit « au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes », soit « au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit ».

¹⁰⁰² Normalement, « La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures, » (Article L3122-6) et « La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures » (Article L3122-7)

¹⁰⁰³ Notons, que le suivi médical adapté permettant d'agir en cas d'atteinte avérée sur la santé. Article L3122-11, Article L3122-14, Article L4624-1 du Code du travail.

¹⁰⁰⁴ L'Aménagement des conditions de travail par équipes successives : (le travail posté) . Rapport préparé à la demande de Monsieur le ministre du Travail sous la direction d'Alain Wisner, [rédigé] par James Carpentier (Juin 1976) / Ministère du travail, Secrétariat d'État aux universités, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), Conservatoire national des arts et métiers, Département des sciences de l'homme au travail, Laboratoire de physiologie du travail et d'ergonomie. - 3 éd.

D'un autre côté, force est de constater que le syllogisme ne reprend pas les textes portant sur le caractère exceptionnel que doit revêtir le recours au travail de nuit. Les expertises pouvaient également s'y appuyer pour questionner l'évolution de l'organisation horaire de travail impliquant, rappelons-le un allongement des cycles avant les temps de repos et une augmentation des temps de travail de nuit et de we, dans un contexte d'entreprise classée Seveso.

Intéressons-nous au fait scientifique concernant la question du travail de nuit, ainsi qu'à sa place dans le syllogisme juridique.

2. Le travail de nuit, littérature scientifique

Attardons-nous au travail de nuit dans la littérature scientifique puis analysons la teneur de ces apports dans le syllogisme du juge.

i. La littérature scientifique

L'ANSES saisie par la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) a évalué les risques encourus par les salariés exposés à des horaires atypiques, en particulier au travail de nuit. Ce rapport¹⁰⁰⁵ met en évidence des effets sanitaires avérés, probables ou possibles. En effet, l'écrit égraine des risques avérés de troubles du sommeil, et de troubles métaboliques. Sans être exhaustifs, les effets probables décrits portent sur les troubles cardiovasculaires, les troubles psychiques, l'apparition de diabète, ainsi qu'un risque de cancer. Enfin parmi les risques possibles l'on note les dyslipidémies¹⁰⁰⁶, l'hypertension artérielle et les accidents vasculaires cérébraux ischémiques.

L'on peut noter que ces effets sur la santé surviennent souvent après un temps d'exposition long, ce qui joue sans aucun doute dans la difficulté d'affirmer les effets avérés de l'exposition sur la santé en ce qui concerne les effets les plus graves.

Le rapport précise également que la fréquence et la gravité des accidents survenant lors du travail de nuit sont généralement augmentées.

¹⁰⁰⁵ ANSES (2016). Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit. Avis de l'Anses. Rapport d'expertise collective. Juin 2016. Editions Scientifique. <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>

¹⁰⁰⁶ Concentrations trop élevées de certains lipides dans le sang.

Revenons au syllogisme juridique, et ce au regard du fait scientifique.

ii. Les faits scientifiques dans le syllogisme juridique

Le fait scientifique concernant les effets du travail de nuit sur la santé n'est pas précis, spécifiquement pour les effets graves pour lesquels la littérature parle d'effets probables, et possibles. Cela joue en défaveur d'une pleine prise en compte de ce risque notamment par le droit positif qui est objectif, mais aussi d'un potentiel usage de ces éléments auprès du juge.

Notons que l'expertise du cabinet Veritas compare le nombre de nuit travaillé avec d'autres entreprises du même secteur pour appuyer le fait que l'évolution de ce facteur organisationnel reste acceptable. Au regard du débat scientifique en la matière, on peut parler de la banalisation du risque grâce à un compromis acceptable caractérisé par un seuil acceptable (normes législatives, comparaisons avec d'autres organisations du travail) et des compensations, comme illustré pour l'usage des VLE (Partie 2, titre 1). On ne trouve pas de trace de ce débat doctrinal sur le risque dit acceptable dans l'arrêt. À notre sens, celui-ci aurait pu être porté par les expertises.

En conclusion, les textes de droit positif en matière de travail de nuit reposent sur les normes et le compromis¹⁰⁰⁷. Les productions scientifiques ne prouvent pas par a+b les effets graves du travail de nuit sur la santé. Dans ce contexte, l'expertise apparaît comme une ouverture potentielle pour souligner, lors des contentieux devant le juge, les débats présents au sein des sciences, mais aussi des éléments du réel du travail de nuit. Le juge ne semble pas retenir cette variable du travail dans son syllogisme. Par contre comme pour le facteur sévéso, il se peut que cette variable ait été retenue à la lisière du jugement.

Examinons la variable de l'organisation du travail prise en compte par le juge lors de la décision.

¹⁰⁰⁷ Plus précisément, on trouve dans les textes deux volets. L'un relève de la logique du compromis, et le second souligne bien le caractère « exceptionnel » que doit revêtir le travail de nuit. Mais la tendance des employeurs semble s'arc-bouter sur le compromis.

B. Facteur pris en compte : le travail isolé

« Attendu que [...] la cour d'appel a constaté que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur en février 2005 réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail dans la centrale, et que le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés ; qu'elle a pu en déduire [...] que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en œuvre devait en conséquence être suspendue ».

Plus synthétiquement, pour la Cour de cassation, le projet réduit le nombre de techniciens de jour et entraîne l'isolement du technicien chargé de maintenance à certaines périodes de la journée et de l'année, ce qui augmente « les risques liés au travail dans la centrale ». Dans ce contexte, « le dispositif d'assistance mis en place [par l'entreprise est [...] insuffisant pour garantir la sécurité des salariés ». La cour déduit que la nouvelle organisation compromet la santé et la sécurité des salariés.

Ici le juge ne suit pas le raisonnement de l'expertise de l'employeur qui relevait certes une « aggravation » du risque lié au travail isolé, mais en parallèle, que « compte tenu des dispositifs mis en place pour y remédier [...] l'organisation projetée ne génère pas de nouveaux risques professionnels qu'ils soient liés à la nature des tâches effectuées ou à la charge de travail », ajoutant que « la comparaison avec l'exploitation de centrales similaires montre que les pratiques sont conformes à ce qui se constate par ailleurs en termes de cycles de travail et d'effectifs ».

Le travail isolé engendre des conditions particulières de réalisation de la tâche. Certains auteurs soulignent que celui-ci augmente les risques d'accidents du travail et peut aggraver leurs conséquences^{1008,1009}. Dans notre cas d'espèce, le travail se réalisait en binôme. Relevons que ce qui se joue dans la réorganisation porte d'une part sur le risque d'une activité collective empêchée, et d'autre part, sur une évolution de la charge de travail et des modes opératoires pour

¹⁰⁰⁸Krawsky, G., Lievin, D., Vautrin, J.-P. (1985)- Travail isolé et sécurité : étude exploratoire du problème et des solutions techniques. *INRS*, 1985, CND N° 1514, pp. 37-52. Lievin D., Krawsky G., Tervers G. (1986). Travail isolé et sécurité: facteurs de risque et possibilités de prévention. *INRS*, 1986, CND n° 1606, pp. 503-521

¹⁰⁰⁹Lievin, D., Krawsky, G. (1990). Le travail isolé et ses risques : une analyse sociotechnique. *Le Travail Humain*, 1990, 53, 1, pp. 33-51

réaliser les tâches, et cela dans le cadre d'activités liées à la surveillance et à la maintenance dans une structure de type séveso.

Ici l'expertise a toute sa place pour décrire la fiche de poste, le réel du travail, dont le travail collectif pour répondre aux missions de surveillance et de maintenance qui peuvent être variables et chronophages en fonction des aléas, de surcroît dans le contexte d'une structure classée Seveso¹⁰¹⁰. Si cela a été précisé, le juge s'y est sûrement fondé pour prendre sa décision.

En conclusion, ce jugement apparaît comme une prolongation du débat émanant des réunions CHSCT. L'OSR, le droit d'expression des représentants, ainsi que celui de recourir à l'expertise sont à l'origine de ce débat portant sur le travail. Les expertises ont une place particulière, puisqu'elles sont au cœur du syllogisme juridique qui questionne les déterminants de l'organisation au regard de leurs potentiels effets sur la santé et la sécurité. Se dessine l'importance de celles-ci pour expliciter les enjeux santé travail posés par le cas d'espèce, par la science, et par la réglementation, mais aussi pour décrire les activités réelles du travail dans le but de mieux caractériser le lien santé-travail.

Enfin, en invalidant une note décrivant les modalités d'une réorganisation du travail, le juge a précisé de manière inédite la visée préventive de l'OS. Certes par la suite la cour n'a pas confirmé cette possibilité d'intervention pour suspendre le processus d'une réorganisation¹⁰¹¹, néanmoins nous pensons que cette action reste possible grâce à la démonstration de la preuve, notamment par l'expertise, avec un accent sur le réel, qu'une organisation sera pathogène. De plus, comme déjà précisé, à notre sens, en réalité le juge ne suspend pas la réorganisation, il intervient dans le processus de réorganisation et de consultation et en suspendant la note invite implicitement les deux parties à renégocier autour des contours de la réorganisation en prenant en compte les déterminants du travail soulignés par les expertises.

¹⁰¹⁰ L'analyse du travail réel réalisé en binôme permet d'émettre des hypothèses en ce qui concerne le travail isolé.

¹⁰¹¹ Levan nier-Gouël, O. (2015). *op.cit.*

Après cette étude de l'arrêt Snecma dont la visée est préventive, intéressons-nous à d'autres arrêts dont la question de santé au travail porte sur les RPS. Une grande partie de ces espèces porte sur la question de la réparation.

Section 2. L'entrée par la réparation : de la visée réparatrice à la visée préventive

Intéressons-nous dans ce qui suit à l'OS confrontée à la thématique des RPS (I). Une grande partie des contentieux soulevés concernent des questions individuelles ou liées à la réparation. L'analyse d'un cas d'espèce (II) met en avant l'usage des différentes approches des RPS, celle prenant en compte l'environnement de travail et ses déterminants, et l'autre concentrée sur la logique individuelle.

I. L'OS confrontée à la thématique des RPS

Différents universitaires se sont penchés sur la thématique des RPS. Sans être exhaustif, citons le juriste Loïc Lerouge¹⁰¹² qui s'y intéresse par le truchement du droit de la santé mentale et le psychologue Yves Clot¹⁰¹³ qui approche cette notion en rapport avec celle de la qualité du travail. Ces auteurs ont posé les enjeux de la définition de cette notion (A), permettant d'éclairer la confrontation de l'OS à ces «risques», ouvrant à la reconnaissance de la dimension organisationnelle de ces derniers en droit (B).

A. RPS mot valise

La notion de RPS est mal délimitée. Celle-ci renvoie vers une pluralité de définitions¹⁰¹⁴. Par ce mot valise, on qualifie des «situations mêlant dans une grande confusion causes et conséquences: stress, harcèlement moral, violence, souffrance, suicide, dépression, troubles musculo-squelettiques, etc.»¹⁰¹⁵

Les sciences du travail réel critiquent l'approche individuelle des RPS, se focalisant sur les effets, se référant exclusivement à l'individu et à ses faiblesses psychologiques, où parfois le degré de son attachement au travail est lui-même pointé du doigt comme source des RPS.

¹⁰¹² Lerouge, L. (2014). Les « risques psychosociaux » en droit : retour sur un terme controversé. *Droit social* 2014 p.152 ; Lerouge, L. (2004). *La reconnaissance de la santé mentale en droit du travail*. Thèse de doctorat.

¹⁰¹³ Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La découverte.

¹⁰¹⁴ Lerouge, L. (2014). *op. cit.*

¹⁰¹⁵ Légeron, P.(2008), «*Le stress professionnel*», *L'information psychiatrique*, vol. 84, n°9, p.809-826.

V. Gollac, M., Bodier, M. (2011). *op. cit.*; Nasse, P., Légeron, P. (2008). *op. cit.*.

L'approche collective, quant à elle, invite à retrouver les déterminants à l'origine de l'atteinte de la santé, dans le travail. Eu égard à cette base scientifique, un effet avéré sur une personne signifie souvent que d'autres personnes sont confrontées aux mêmes facteurs, le degré de l'atteinte diffère d'un individu à l'autre. Les personnes atteintes en premier sont les plus fragiles, ils peuvent également être les plus attachés à leur travail¹⁰¹⁶.

Lerouge propose de considérer les RPS comme « une nouvelle catégorie de risques associés aux phénomènes de transformation du travail, liés à l'intensification, à la précarisation, aux nouvelles organisations d'entreprise et à l'introduction de nouvelles technologies [...]. Ils sont aussi une catégorie de risques relatifs aux conditions de travail [et pouvant produire des effets notamment en lien avec la santé mentale] regroupant le stress, le harcèlement, la dépression, la souffrance, l'épuisement professionnel (“*burn-out*”) voire les discriminations et le suicide »^{1017,1018}.

Parmi les rapports qui se sont attardés sur la thématique des RPS, notons celui du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, coordonné par le sociologue Michel Gollac¹⁰¹⁹. Ce rapport désigne les RPS comme des « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par l'interaction de facteurs socio-économiques avec le psychisme des travailleurs »¹⁰²⁰. Six facteurs de risques psychosociaux y sont caractérisés. Il s'agit de l'intensité et du temps de travail, des exigences émotionnelles, du manque d'autonomie, des rapports sociaux au travail dégradé, des conflits de valeurs, et de l'insécurité de la situation de travail. La désignation de ces facteurs permet de souligner les déterminants dans le travail et son organisation ayant un effet sur la santé mentale. Parmi ces déterminants, on retrouve des facteurs liés à l'organisation du travail, mais aussi à la qualité du travail et au sens que trouve le sujet dans sa réalisation. Notons l'enjeu d'appréhender ces facteurs de manière systémique en vue de mieux saisir le contexte du réel, et afin d'éviter l'écueil vers lequel mène l'approche par des risques *a*

¹⁰¹⁶ V. en ce sens l'ouvrage de Christophe Dejour,

¹⁰¹⁷ Lerouge, L. (2014). *op. cit.*

¹⁰¹⁸ Lerouge, L. (2009). Les risques psychosociaux reconnus par le droit : le couple « dignité-santé », in L. Lerouge (dir.), *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, L'Harmattan, 2009. 9-27.

¹⁰¹⁹ Gollac, M., Bodier, M. (2011). Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, avr. 2011. 42.

¹⁰²⁰ Gollac, M., Bodier, M. (2011). préc., p. 42.

priori et scindés les uns des autres¹⁰²¹ (partie liminaire, titre 2, ainsi que partie II, titre I, chapitre 2).

Yves Clot¹⁰²² dépasse cette dernière approche en reliant ces facteurs et en les appréhendant grâce à une approche développementale. Il distingue RPS et RPS, « risques psychosociaux » et « ressources psychologiques ». Ce sont ces dernières qu'il est nécessaire de « cultiver » comme « instrument du travail » dans les organisations, et ce en vue de la prévention.

Le psychologue du travail met en rapport l'atteinte de la santé mentale à la perte de sens de l'activité pour les individus. « Le sens de l'action en cours se perd quand disparaît le rapport entre les buts auxquels il faut se plier et ce qui compte pour soi » et pour le collectif. Ce qui compte pour soi et pour le collectif « dessine d'autres buts possibles en termes de qualité que la qualité attendue des buts prescrits ». « La perte de sens de l'activité la dévitalise en rendant psychologiquement factice la poursuite du travail ». Dès lors, « les actions réalisées [par les salariés, pour répondre au prescrit] rivalisent avec celles qui devraient ou surtout pourraient l'être ». Ces conflits de buts sont « la source de puissants affects », « le développement est “incarcéré” ». Dans ce contexte, « la moindre injustice managériale peut se transformer en inflammation morbide ». Ainsi les facteurs soulignés par le rapport Gollac (l'intensité du temps de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, notamment organisationnelle, les rapports sociaux au travail dégradés, les conflits de valeurs, et l'insécurité de la situation de travail) se retrouvent interreliés avec la volonté de les appréhender grâce à une approche qualitative, mais aussi développementale (partie liminaire, titre 2) proche du terrain. De plus, par ce raisonnement issu de l'analyse de cas d'espèce, l'universitaire démontre que le harcèlement individuel est dans de nombreux cas la conséquence d'une organisation du travail au sein de laquelle l'expression et la dispute professionnelle sont empêchées, et en cela le chercheur invite à

¹⁰²¹ Soulignons que ce rapport met en lien des facteurs de l'organisation du travail avec les effets sur la santé mentale. En même temps l'usage de ces éléments va dépendre de l'approche du préventeur, car les résultats du rapport font partie de consensus entre différentes approches. En effet soulignons par exemple, la démission du collègue de Pierre Rabardel, professeur d'université en ergonomie. Celui-ci reconnaît que le rapport « traduit bien l'importance du travail réalisé par le collègue », mais il est en désaccord sur un ensemble de points « essentiels » et ne souhaite pas « participer d'un consensus ». Notons entre autres 1) le primat de l'approche quantitative appuyé sur des arguments a-scientifiques relatifs aux approches qualitatives ; 2) le modèle positiviste de l'homme sous-jacent de manière générale aux questionnements proposés. 3) La thématique du développement, pourtant centrale, pratiquement absente ; 3) le recours important aux questionnaires de Siegrist et Karasek malgré les critiques dont ils font l'objet. Notons également qu'Yves Clot a décliné une proposition de participer au colloque, car pour l'auteur, l'enjeu n'est pas de s'intéresser aux risques, mais aux ressources en lien avec une approche développementale de la prévention. (voir dans ce sens par exemple l'ouvrage coécrit par Gollac et Clot)

¹⁰²² Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La découverte. V. le chapitre sur la thématique des RPS.

dépasser les causes individuelles de l'apparition des RPS. On passe ainsi d'une logique de soigner l'individu à soigner le travail, « Bien-être au travail » et « bien faire son travail » ne pouvant être pensés indépendamment l'un de l'autre.

Retenons que la notion de RPS est appréhendée de différentes façons, notamment en fonction de l'angle relatif au paradigme à partir duquel on s'y intéresse, et concentrons-nous dans ce qui suit à la confrontation de l'OS avec les RPS.

B. La reconnaissance du risque psychosocial comme risque organisationnel

La prévention en droit s'est longtemps cantonnée à la dimension physique de la santé, appréhendant le milieu du travail via le droit de l'hygiène et de la sécurité élaboré par un ensemble de normes objectives, et fondé grâce à l'approche par les risques (partie II, titre 1, chapitre 2).

L'apparition et la place prise par le thématique des RPS a été l'un des leviers pour confronter le droit à la prise en compte de la santé mentale. Du fait de la dimension subjective de celle-ci, le droit positif a été mis en difficulté pour proposer une approche par le risque et la mesure de ce dernier en vue de l'éviter¹⁰²³. C'est ainsi que le droit a recouru à des textes d'une nature autre pour chercher à réguler le travail.

Grâce aux principes généraux de prévention, un certain nombre de méthodes de management ont été déclarées illicites par le juge. L'angle d'entrée a été collectif par la voie de la prévention et de la prise en compte de l'environnement de travail (1). Ainsi, *via* ces arrêts la dimension individuelle des RPS est d'ores et déjà dépassée. Mais c'est principalement sous l'angle du harcèlement moral que le juge a été amené à se saisir de cas liés aux RPS. En plus de traiter de la réparation et de la sanction liée au harcèlement moral, le juge s'est intéressé à l'environnement de travail et, s'il y a eu lieu, a sanctionné le recours aux méthodes de management à l'origine du harcèlement (2).

¹⁰²³ Lerouge, L. (2014). *op. cit.*

1. Des modes de managements reconnus illicites par le juge

Le recours à des modes de managements délétères pour la santé a été jugé illicite par le juge.

À l'occasion d'un arrêt du 5 septembre 2008¹⁰²⁴ le TGI de Nanterre a considéré que « la multiplication de critères comportementaux détachés de toute effectivité du travail accompli [caractérisant l'évaluation mise en place] implique la multiplication de performances [*i.e.* engendre le risque de performances frénétiques] à atteindre qui ne sont pas dénuées d'équivoques et [...]pourraient] placer les salariés dans une insécurité préjudiciable. Insécurité [qui est] renforcée par l'absence de lisibilité pour l'avenir de l'introduction de nouveaux critères d'appréciation des salariés ce qui est préjudiciable à leur santé mentale ». Nous sommes dans une action, portée par les représentants des salariés¹⁰²⁵, à visée collective et préventive en amont de la mise en place de cet outil de management, et donc par définition en amont d'un éventuel effet sur la santé mentale. Cet arrêt se fonde sur le corpus juridique lié à l'évaluation¹⁰²⁶. L'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur n'a pas été citée lors du jugement.

Le recours au benchmark a également été souligné par le juge comme une pratique managériale pouvant engendrer des effets préjudiciables sur la santé mentale des salariés et donc allant à l'encontre de l'obligation de sécurité rattachée à l'employeur. Cette technique consiste en une évaluation permanente qui peut concerner chaque salarié – unité de travail ou agence – qui voit sa performance analysée au regard de celle réalisée par ses collègues – ou respectivement les autres unités de travail et agences – avec pour objectif une émulation collective permanente. En l'espèce, l'inspecteur du travail et le CHSCT avaient alerté l'employeur sur les dangers de ce

¹⁰²⁴ TGI Nanterre, 5 sept. 2008, RG no 08/05737

¹⁰²⁵ En l'espèce, une société a décidé de mettre en œuvre un nouvel outil d'évaluation des salariés. Les institutions représentatives du personnel (CHSCT, CE) ont été consultées. Suite à une expertise, un rapport a « décrit les insuffisances de l'outil ». Le litige a été porté devant le juge.

¹⁰²⁶ Le tribunal rappelle que « L'employeur tient de son pouvoir de direction né du contrat de travail le droit d'évaluer le travail des salariés. Lorsque la notation a pour effet de justifier des différences de traitement, c'est à la condition que les critères d'évaluation soient objectifs et transparents. » et cite les arrêts suivants : l'article L.1121-1 dispose : «Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restriction qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.» « Selon l'article L.1222-3 du Code du travail : "les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie." », « L'article L.1222-2 précise que : "Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. » ;

Or ainsi qu'il a été vu précédemment, « les critères mis en place restent flous et ne permettent pas de savoir si ce sont des compétences et des objectifs concrets qui sont jugés [dans tel cas selon le droit du travail, l'évaluation est licite] ou si, comme le soutiennent les demandeurs, ce sont des comportements qui sont évalués avec le risque de subjectivité d'une notation basée sur le comportement du salarié devant adhérer à des valeurs d'entreprise[dans tel cas l'évaluation est illicite] ».

mode d'évaluation et les effets sur la santé des salariés ont été étayés depuis la mise en place de l'outil en 2007¹⁰²⁷. En 2012, Le TGI de Lyon¹⁰²⁸ a interdit le recours à cette stratégie managériale sur le fondement de l'article L. 4121-1 du Code du travail. En 2014, la Cour d'appel de Lyon¹⁰²⁹ a rendu un avis plus nuancé en conditionnant le recours au benchmark salarial à la condition qu'il n'engendre pas de stress excessif pour les salariés, à défaut de quoi la responsabilité de l'employeur au visa de l'obligation de sécurité serait engagée. En effet, l'entreprise a mis en place un plan d'action pour adapter l'outil en ce sens¹⁰³⁰.

Ici la visée du jugement est collective et préventive, même si celui-ci a été en aval de la détérioration de l'état de santé d'un certain nombre de salariés¹⁰³¹, l'outil de benchmark ayant été mis en place 5 ans avant l'arrêt de 2012. C'est sur le fondement direct de l'obligation de sécurité que le juge s'est appuyé, l'ensemble des salariés étant soumis à cette organisation. Soulignons également que tout au long de ce processus de description de l'organisation du travail et de ses effets sur la santé comme le témoignent différents procès-verbaux du CHSCT et de contentieux devant le juge, l'entreprise a fait évoluer le système de benchmark, et c'est pourquoi le jugement de 2014 a été plus nuancé. Autrement dit l'entreprise a régulé le travail pour l'adapter aux exigences de santé soulignées notamment par le juge en s'appuyant sur les expertises (médecins du travail, *etc.*), caractérisant le lien entre déterminants du travail et effets sur la santé.

Notons également que la méthode de ranking par quotas, méthode d'évaluation reposant sur des quotas préétablis, où les salariés sont répartis en différents groupes selon leur niveau évalué de

¹⁰²⁷ L'entreprise s'est « doté[e] fin 2007 d'un d'un "outil informatique intitulé 'benchmark' destiné au suivi et au pilotage de l'activité commerciale des collaborateurs". Des représentants des salariés et les médecins du travail n'ont cessé d'alerter grâce à différents rapports sur les effets de cette méthode sur la santé mentale des salariés. Des procès-verbaux du CHSCT dès 2008 ont mentionné que "toutes les personnes présentes, élus, médecins du travail et assistantes sociales sont intervenus et ont vigoureusement et longuement alerté la direction sur la souffrance grandissante des salariés en donnant des témoignages et des exemples concrets sur le mal être croissant et les nombreuses démissions de plus en plus fréquentes de collègues de tout âge". Ainsi par exemple, des élus et représentants syndicaux au ce en 2010 ont souligné la "dégradation constante depuis 3 ans de la santé physique et mentale de trop nombreux salariés à tous les niveaux de l'entreprise" Consulter l'arrêt pour plus de détails.

¹⁰²⁸ TGI Lyon, 4 sept. 2012, RG 11/05300

¹⁰²⁹ CA Lyon, 21 févr. 2014, no 12/06988

¹⁰³⁰ Selon les extraits des procès-verbaux mentionnés dans l'arrêt de 2014, « des mesures ont été prises en concertation avec le CHSCT et le plan d'action propose des innovations qui vont dans le bon sens: création d'une agence école, création d'une école des managers, aménagements d'emploi pour les commerciaux, ce plan d'action devrait, pour être efficace, porter aussi sur l'organisation du travail. » « Un plan large portant sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux a été débuté en 2012 par l'entreprise. ». Consulter l'arrêt pour plus de détails.

¹⁰³¹ Comme le soulignent les différents rapports des médecins du travail dont des extraits sont consultables dans le jugement.

performance grâce à des qualités préétablies (groupe des éléments considérés comme très performants, groupe des éléments évalués comme performants, *etc.*) a été jugée illicite par la Cour de cassation¹⁰³². En l'espèce les salariés n'ont pas été individuellement informés de ce mode d'évaluation qui leur était appliqué. « La mise en œuvre d'un mode d'évaluation reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter est illicite, la Cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, a retenu qu'il n'était pas fait application au sein de la société HPF du "ranking" par quotas ; qu'elle a ainsi, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ». C'est le CE et les syndicats qui ont assigné l'entreprise devant le juge. Aussi, l'entrée est collective. Et la décision ne fut pas fondée sur l'obligation de sécurité, même si on retrouve dans les traces du contentieux un argumentaire basé sur cette obligation de la part des demandeurs au pourvoi.

En somme, à l'occasion de différents arrêts, grâce aux articles portant sur les méthodes d'évaluations, mais avant tout aux fondements des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail (qui reste en arrière-plan de certains jugements, le juge ne s'y est pas fondé, car le corpus lié aux pratiques d'évaluation étant suffisant en lui-même), des méthodes d'évaluations relevant de pratiques organisationnelles ont été jugées illicites du fait de leurs effets sur la santé.

En même temps la thématique des RPS, a été mise en lumière par le truchement de cas de harcèlements individuels, ceci n'a pas empêché le juge de souligner, s'il y a eu lieu, les modes de gestion comme déterminants du harcèlement.

2. De l'individuel au collectif, de la réparation de cas de harcèlement à la prévention au travail

Comme nous l'avons précisé plus en amont, l'intérêt porté à la santé mentale, notamment en droit, est du fait de la médiatisation de la notion de RPS qui d'un côté invite à une approche par les risques, et d'un autre côté, renvoie à un mot valise. Or, « le droit positif raisonne selon des

¹⁰³² Cass. soc., 27 mars 2013, no 11-26.539

catégories objectives et claires. Ainsi, on ne trouve pas de définition juridique des RPS notion difficilement saisissable »¹⁰³³.

Ainsi, c'est principalement grâce à une des dimensions à laquelle renvoie la notion de RPS que la thématique de la santé mentale a été saisie notamment par les juridictions. Il s'agit du harcèlement moral. Cette notion fait l'objet depuis 2002¹⁰³⁴ d'une définition et bénéficie d'un régime juridique propre.

Selon l'article L. 1152-1 le harcèlement moral concerne des « agissements répétés [...] [subis par un salarié] 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 »¹⁰³⁵.

Autrement dit, trois critères cumulatifs conditionnent la qualification du harcèlement moral. Il s'agit du caractère répété des actes concernés, de la volonté de causer du tort ou de l'effet portant sur la dégradation des conditions de travail, et du fait que le harcèlement concerne un ou des salariés déterminés. La chambre sociale précise qu'il n'est pas nécessaire de constater une intention malveillante de harceler¹⁰³⁶. Il suffit que la dégradation des conditions de travail ou l'atteinte à la santé soient potentielles, et donc pas nécessairement constatées.

La prévention du harcèlement entre dans les obligations de préventions de l'employeur. Ainsi, l'article L. 1152-4 du Code du travail précise que l'employeur est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral et doit prévenir les atteintes à la santé physique et mentale au travail (art. L. 4121-1 CT).

Comme le souligne Loïc Lerouge, « disposer d'un corpus juridique de ce type a permis de faire de la problématique du harcèlement moral la porte d'entrée principale pour appréhender les risques psychosociaux » au-delà d'une approche individuelle et restrictive.

Et c'est à l'occasion d'un arrêt rendu le 10 novembre 2009 que la Cour de cassation a sanctionné certaines pratiques managériales mises en œuvre par un supérieur hiérarchique envers un salarié, en les qualifiant d'actes de harcèlement moral. Plus précisément la Cour de cassation

¹⁰³³ Lerouge, L. (2014). *op. cit.*

¹⁰³⁴ Suite à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

¹⁰³⁵ V. également l'article L. 1155-2 du code pénal.

¹⁰³⁶ Cela n'est pas le cas dans l'approche de la chambre criminelle (Cass. crim., 22 oct. 2013, n° 12-84320).

fait une application extensive de la définition du harcèlement, en déplaçant la focale des agissements individuels vers les pratiques managériales. Ainsi, le harcèlement moral managérial relève de « méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique [...] se manifest[ant] pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner 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 »^{1037,1038}. Ces termes ont été depuis constamment repris.

De fait, le harcèlement est reconnu comme pouvant être le fruit d'une pratique managériale, autrement dit du fait d'une variable de l'organisation du travail. En d'autres termes, la cour reconnaît que l'atteinte de la santé mentale en situation professionnelle peut trouver ses sources dans l'organisation. Soulignons en même temps comme sa définition le précise la nécessité que le ou les salariés soient déterminés, pour répondre à la qualification de harcèlement moral managérial. Ce qui est logique puisque cette qualification ouvre des droits pour le ou les salariés concernés. On est donc d'une part, dans le domaine de la réparation et de la sanction, et d'autre part, dans celui de la prévention du fait de la reconnaissance du lien organisation du travail-santé.

De plus, rappelons que dans le cas de l'arrêt de 2009¹⁰³⁹, le juge a sanctionné le recours à une méthode de gestion soumettant les salariés à une « pression continue », des « reproches incessants », des « ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe », une « absence de dialogue caractérisée par une communication par le biais d'un tableau Excel. Ici les effets sur la santé étaient avérés et le harcèlement a été qualifié.

Soulignons également que la Cour de cassation par sept décisions rendues le 20 décembre 2017¹⁰⁴⁰ a sanctionné le mode de management par la peur, au titre de la violation de l'obligation de prévention résultant de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

¹⁰³⁷ *cass. soc. 10 novembre 2009, n° 07-45321, BC V n° 247*

¹⁰³⁸ Soc. 22 oct. 2014 : D. 2014. Actu. 2179; RJS 1/2015, n° 5; JSL 2015, n° 379-5, obs. Lhernould; Dr. soc. 2015. 85, note Antonmattéi. V. également: Soc. 10 nov. 2009: D. 2009. AJ 2857, obs. Maillard; *ibid.* 2010. Pan. 672, obs. Pasquier; RJS 2010. 17, n° 8; RDT 2009. 109, obs. Radé; Dr. ouvrier 2010. 117, note Adam; JCP S 2010. 1125, note Leborgne-Ingelaere; JSL 2009, n° 267-268-3.1^{er} mars 2011: Dr. soc. 2011. 594, obs. Radé; JSL 2011, n° 297-6, obs. Tayefeh. Soc. 3 mars 2021, n° 19-24.232.

¹⁰³⁹ Cass. soc., 10 nov. 2009, no 07-45.321 ; v. aussi Cass. soc., 8 nov. 2011, no 10-15.834 ; Cass. soc., 21 mai 2014, no 13-16.341)

¹⁰⁴⁰ Cass. soc. 6 décembre 2017, [n° 16-10885](#), [16-10886](#), [16-10887](#), [16-10888](#), [16-10889](#), [16-10890](#), [16-10891](#)

En somme, que cela soit par l'entrée collective ou individuelle, les pratiques de gestion décrites, comme étant fortement si ce n'est inévitablement susceptible d'affecter la santé mentale des salariés, ont été jugées illicites. Parmi ces pratiques, soulignons l'évaluation individuelle des salariés dont font partie le benchmark et le ranking.

Intéressons-nous à ce type de pratiques et à leurs effets sur la santé mentale.

Christophe Dejours définit l'évaluation individualisée des performances comme « un moyen "objectif" de mesurer le travail de chaque individu et de rendre ce dernier comparable à celui des autres salariés »¹⁰⁴¹. Par cette définition, l'auteur met l'accent sur le fait que l'évaluation du travail se cantonne à son résultat. En cela, le chercheur critique la base scientifique sur laquelle repose ce modèle du travail ne prenant pas en compte le réel et sa variabilité, ainsi que la dimension collective et réflexive de l'activité (partie liminaire, titre 2).

Aussi, Christophe Dejours met en lumière la gravité des effets de ces méthodes sur « le travail collectif, sur la coopération et sur le vivre ensemble ». La comparaison entre salariés, inhérente à l'usage de ces pratiques participe de l'effritement des collectifs de travail¹⁰⁴², ressource de la santé et du développement des individus et des organisations. Dejours rappelle que le harcèlement a toujours existé. Par le passé, le collectif était protecteur et régulateur de ce type de situation. L'évaluation individuelle et les organisations se basant sur l'approche restrictive du travail participent de la casse du ciment du collectif ressource pour la prévention de cas de harcèlement. Le psychologue reprend l'image décrite par la philosophe Hannah Arendt¹⁰⁴³,

¹⁰⁴¹ Dejours, C. (2011). La psychodynamique du travail face à l'évaluation : de la critique à la proposition. *Travailler*, 1(1), 15-27. <https://doi.org/10.3917/trav.025.0015>

V. également l'ouvrage, Dejours, C. (2016). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*, Critique des fondements de l'évaluation. Editions Quae.

¹⁰⁴² Christophe Dejours propose, et ce en psychodynamique du travail, d'évaluer le travail collectif. Cette évaluation portant essentiellement sur « la qualité de l'espace de délibération et de la confiance qui se construisent entre des travailleurs impliqués dans un objectif commun : la production, l'œuvre commune ». L'auteur propose également pour aller au-delà un autre niveau d'évaluation portant sur les différents niveaux de coopération au travail qui sont : « la coopération *horizontale* entre pairs ou collègues à l'intérieur d'une équipe ; la coopération *verticale* avec les chefs et avec les subordonnés ; la coopération *transverse* avec le client ou le destinataire, en particulier dans les activités de service (du Tertre C., 2008). »

Tertre, C. du, (2008), « Services immatériels et relationnels : intensité du travail et santé », *Activités*, 2 : 37-49.

¹⁰⁴³ Arendt H., (1951), *The Origins of Totalitarianism*, (Harcourt, Brace and World Inc. New York), Trad. française : *Le Système totalitaire. Les origines du totalitarisme*, Paris, Le Seuil, (p. 225).

Arendt H., (1993), *Was ist Politik ?* R. Piper GmbH & CoKG, München, Trad. fr. : *Qu'est-ce que la politique ?*, éditions du Seuil, Paris, 1995, p. 136-139.

décrivant l'émiettement du sol commun du collectif de travail à l'origine de la désolation et de l'effondrement de la santé mentale¹⁰⁴⁴ chez l'individu.

Revenons à la consécration du harcèlement managérial. En addition à cette consécration par les juridictions civiles, le tribunal pénal a consacré le harcèlement moral institutionnel sur le fondement de l'article L. 222-33-2 du Code pénal, et ce dans le cadre de l'affaire de France Télécom¹⁰⁴⁵. Le juge répressif caractérise le harcèlement moral dit institutionnel entre autres, par des agissements procédant « d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mett[ant] en œuvre »¹⁰⁴⁶. Dès lors c'est la politique et la stratégie de l'entreprise, à l'origine des choix des pratiques managériales qui sont pointées du doigt par le juge. Patrice Adam¹⁰⁴⁷ note la possibilité que cette consécration migre au sein du droit du travail pour souligner des déterminants en amont de la pratique managériale, permettant la prise en compte de l'angle collectif au regard de l'obligation de prévention à la charge de l'employeur.

¹⁰⁴⁴ « L'injustice ou le harcèlement qui autrefois auraient été une expérience pénible ou douloureuse peuvent brutalement engendrer une crise d'identité. La trahison par les collègues, les proches, est plus douloureuse que le harcèlement lui-même. Harcelée, mais bénéficiant du soutien moral et de la prévenance des autres, la victime résiste psychologiquement beaucoup mieux. Pourquoi ? Parce que ces signes de solidarité morale signifient une communauté d'interprétation des critiques et des accusations injustement portées par la hiérarchie contre la victime : grâce au consensus collectif, l'attitude de la hiérarchie peut être interprétée sans ambiguïté comme une iniquité. Tandis que se retrouvant seule face aux coups, la victime ne sait pas s'il faut comprendre la lâcheté des autres comme une trahison ou, au contraire, comme un jugement péjoratif partagé par tous, y compris par les proches, sur la mauvaise qualité de son travail. Saisie par le doute sur ses propres qualités, la victime redouble d'efforts, pensant à tort pouvoir ainsi regagner l'estime et la confiance de ses chefs. Et le travailleur s'épuise, n'en dort plus la nuit... jusqu'à ce qu'il commette des erreurs qui aggraveront le harcèlement et le convaincront qu'il est fautif et qu'il a mérité la disgrâce. Alors la spirale de la dépression, avec les sentiments d'imposture, de faute, de déchéance, etc. peuvent s'emparer du salarié avec une telle brutalité qu'il entre en crise et commet parfois un geste suicidaire. »

¹⁰⁴⁵ le 20 décembre 2019, dans l'affaire France Télécom

¹⁰⁴⁶ Pour les juges répressifs, « la caractérisation d'un harcèlement moral dit institutionnel exige de démontrer que les agissements : 1. procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mettent en œuvre ; 2. sont porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité ; 3. outrepassent les limites du pouvoir de direction ; 4. la preuve de l'appartenance d'une victime dénommée à la collectivité visée par la politique d'entreprise harcelante ne s'impose que lorsqu'elle demande réparation des dommages causés par le harcèlement moral institutionnel ».

¹⁰⁴⁷ Adam, P. (2020). Sur le délit de harcèlement moral institutionnel. *Semaine Sociale Lamy*, N° 1925, 19 octobre 2020

En somme, la médiatisation des RPS a permis « au réel de jouer son rôle de rappel à l'ordre pour contraindre tous les protagonistes [dont les acteurs du droit] au débat »¹⁰⁴⁸. L'entrée par le harcèlement moral individuel permet de réparer et sanctionner. Mais elle demeure restrictive pour l'appréhension du travail et de ses effets sur la santé. C'est donc naturellement que « l'angle d'attaque se déplace vers l'article L. 4121-1 du Code du travail et l'obligation générale de prévention »¹⁰⁴⁹ qui revient à l'employeur. Et la confrontation à cette obligation relative à l'évaluation des risques et au principe de l'adaptation du travail à l'Homme ouvre à une prise en compte large de l'environnement de travail, de ses déterminants et à la reconnaissance des effets de l'évolution du monde du travail sur l'activité et les salariés.

Analysons un cas d'espèce pour continuer à saisir ce qui se joue derrière la caractérisation des RPS en droit.

II. L'approche individuelle vs l'approche collective : étude d'un cas d'espèce

Le cas d'espèce qui nous intéresse porte sur un suicide au travail, sa reconnaissance en tant qu'accident du travail, ainsi que la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Rappelons le contexte de la situation et l'historique des arrêts.

L'affaire concerne le suicide de AB, ingénieur centralien de 39 ans¹⁰⁵⁰, salarié de la société Renault depuis 14 ans, occupant, dans le dernier état de ses fonctions, le poste de coordinateur technique géométrie à la DCAP¹⁰⁵¹ de l'Ingénierie Véhicule sur le site du Technocentre à Guyancourt de l'entreprise. Le 20 octobre 2006, vers 10h, le salarié a enjambé la passerelle située au troisième étage du bâtiment principal et sa chute a entraîné sa mort immédiate.

¹⁰⁴⁸ Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La découverte.

¹⁰⁴⁹ Lerouge, L. (2014). *op. cit.*

¹⁰⁵⁰ Né le 3 septembre 1967, et travaillant chez Renault depuis le 1^{er} novembre 1992

¹⁰⁵¹ direction de la caisse assemblée peinte

Le tribunal des affaires de sécurité sociale (Tass) de Nanterre (Hauts-de-Seine) a condamné le 17 décembre Renault pour FI¹⁰⁵². Cette décision a été frappée d'appel par l'entreprise. Suite à quoi, la FI a été confirmée jeudi 19 mai par la cour d'appel de Versailles.

L'arrêt Renault a trait à une situation de RPS. Il fait le lien en droit entre effets sur la santé mentale (suicide) et organisation du travail, le juge tranchant que l'obligation de prévention en matière de RPS dont l'employeur est tributaire n'est pas satisfaite du fait de la non-réalisation de l'évaluation des risques sur le pendant des RPS. Cette évaluation aurait permis à l'employeur de faire le lien entre une organisation du travail pathogène et les effets sur la santé mentale du salarié.

Notre analyse portera sur le jugement de la Cour d'Appel qui a fait jurisprudence, c'est-à-dire produit et éclairé une règle de droit. L'analyse de cet arrêt permet de mieux saisir les différentes logiques de prévention existantes.

Intéressons-nous au visage de la prévention des RPS dans l'entreprise, caractérisé par l'usage de la prévention secondaire associé à un déni de la prévention primaire (A). Puis attardons-nous sur les deux raisonnements portés par les deux parties, l'un soulignant les causes liées à l'environnement de travail et l'autre mettant l'accent sur l'individu et ses faiblesses (B)

A. La prévention des RPS dans l'entreprise : l'usage de la prévention secondaire et le déni de la prévention primaire

¹⁰⁵² La société Renault a procédé le 23 octobre 2006 à une déclaration d'accident du travail en émettant des réserves motivées quant au caractère professionnel de l'accident mortel.

La caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine a, dans un premier temps, refusé le 17 janvier 2007 de prendre en charge l'accident au titre de la législation professionnelle puis, sur recours hiérarchique formé par Mme ST veuve de AB a accepté le 27 avril 2007 de reconnaître que l'accident constituait un accident du travail et a alloué à Mme ST et à son fils mineur une rente accident du travail.

La société Renault a contesté tant la prise en charge de l'accident mortel au titre de la législation professionnelle que l'opposabilité de cette décision à son encontre et a saisi la commission de recours amiable. Après rejet de ce recours, la société Renault n'a pas saisi la juridiction du contentieux général de la sécurité sociale, l'absence d'exercice d'un tel recours ayant pour effet de rendre définitive à son égard la reconnaissance de l'accident mortel au titre de la législation professionnelle.

Après échec de la tentative de conciliation tendant à voir reconnaître la faute inexcusable de la société Renault à l'origine de l'accident mortel survenu à son époux, Mme ST, agissant tant en son nom personnel qu'en sa qualité » d'administrative légale de son fils mineur RB a saisi le tribunal des affaires de la sécurité sociale des Hauts de Seine qui a rendu la décision frappée d'appel par la société Renault.

À l'occasion de la définition de la santé livrée par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) en 1948 (partie 2, titre 1, chapitre 1) s'est renouvelée l'approche de la prévention, l'OMS définissant cette dernière comme « l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps ».

C'est ainsi que l'organisation a distingué trois niveaux de prévention : primaire, secondaire, et tertiaire, chacun de ces niveaux étant fonction du stade d'avancement de la maladie.

Présentons chaque approche en rapport avec la prévention de la santé mentale.

La prévention primaire porte sur les actions de prévention, placées en amont de l'exposition aux risques, et donc de toute atteinte de la santé. Ces actions ont comme but la suppression, voire la réduction des risques. Les actions pourront porter sur l'environnement de travail : l'organisation, les collectifs, les pratiques managériales, *etc.* Elles visent à améliorer les conditions de l'activité des salariés par la suppression des causes des situations à l'origine des RPS.

La prévention secondaire quant à elle fait appel aux actions visant à réduire les atteintes à la santé des personnes en les accompagnant dans la gestion des situations à risques. En matière de RPS, ces actions peuvent porter sur les formations à la gestion du stress et des situations de violence. L'objectif de ces actions est de renforcer les ressources personnelles pour faire face aux situations à risques. Ainsi, ce niveau de prévention concourt en la mise en œuvre de moyens de protections individuelles.

Enfin, la prévention tertiaire des RPS relève des actions de prévention à visée curative, le dommage et les effets sur la santé ayant eu lieu. À ce stade, la finalité de la démarche est de minimiser les conséquences de l'atteinte de la santé. En matière de RPS, il s'agira par exemple de proposition d'actions pour un soutien psychologique. Cela peut porter sur la mise en place d'une cellule psychologique à l'écoute des salariés, suite par exemple à une agression au travail, ou à toute situation ayant généré de la souffrance au travail. Cela peut également se traduire par des groupes de discussion et d'échanges pour la gestion de conflits. On peut également citer l'adaptation des postes de travail au regard des problématiques individuelles (aménagement des horaires et des temps de travail).

En résumé, chaque approche a sa nécessité, mais seule la prévention primaire permet de s'attaquer aux causes profondes des RPS. D'où l'enjeu en cas d'atteinte de la santé portant sur

l'une des deux dernières dimensions, de ne pas s'y arc-bouter et de l'étendre en questionnant l'organisation du travail. Ainsi, les actions relatives à chacun des niveaux peuvent être envisagées en combinaison. Reconnaître le risque psychosocial comme risque organisationnel c'est reconnaître la primauté de la prévention primaire.

Analysons grâce aux termes de l'arrêt de 2009, les contours de la prévention chez Renault, que nous assimilons à une prévention secondaire, voire tertiaire (1). Puis attardons-nous sur les contours de l'obligation juridique incombant à l'employeur en termes de prévention que souligne le juge à l'occasion de l'arrêt (2).

1. L'approche par les risques, et la prévention secondaire et tertiaire

À l'occasion du jugement, la société Renault décrit la politique de santé préventive de l'entreprise à l'époque du drame. Il s'agit d'une mise en place à partir de 1998 d'« un observatoire médical de l'anxiété, du stress et de la dépression (OMSAD), tenu par les services de santé au travail présents au technocentre dont l'un des objectifs était la détection individuelle des troubles anxieux et dépressifs en mettant à profit la visite médicale annuelle de salariés. »

Pour sa défense l'entreprise « fait valoir qu'AB avait été soumis aux visites médicales et avait pu s'entretenir avec le médecin du travail (notamment en avril 2006) de sa situation personnelle, sans pour autant, à l'époque, attirer l'attention sur un quelconque mal être au travail. »

En même temps comme le note le juge « les médecins du travail présents dans l'entreprise ont reconnu que cet outil, permettant de compléter les renseignements recueillis au cours des visites médicales, était très insuffisant pour détecter les difficultés rencontrées par les salariés qui n'étaient au demeurant pas obligés de remplir les questionnaires ». Les préventeurs soulignaient également que cet outil « ne permettait pas de déclencher des mesures appropriées notamment en direction des managers et des personnels en charge des ressources humaines seuls à même d'agir sur l'environnement de travail des salariés concernés à conditions toutefois que ces personnels soient eux-mêmes informés de l'existence des risques psychosociaux et en nombre suffisant pour répondre rapidement aux problèmes difficiles soulevés ». Les problèmes soulevés ayant été entre

autres mis en exergue par une enquête ¹⁰⁵³réalisée par le cabinet Technologia suite à une vague de suicides dans l'entreprise.

Ainsi, les médecins confirment la limite de l'observatoire mis en place par l'entreprise, et ce grâce à la visite médicale (annuelle à l'époque) et à un questionnaire. Celui-ci ne permettait pas de rechercher les réels déterminants du travail affectant la santé mentale des salariés. Le risque semble être appréhendé grâce à l'approche traditionnelle que décrit François Daniellou¹⁰⁵⁴. C'est-à-dire comme un nuage toxique à mesurer, et à éliminer, dont l'origine est perçue comme extérieur au travail, et plutôt liée aux individus. Cette approche favorise la perception de la prévention arcboutée sur l'individu et n'encourage pas à la prévention primaire. L'origine multifactorielle du risque et plus précisément l'origine organisationnelle est occultée à cause de son déni.

Cet observatoire semble identifier les sujets souffrant d'anxiété et de stress, et de concert caractériser les effets sur la santé, en revanche sans recherche de mise en lien avec le travail et ses déterminants. Dans le plan d'action de l'étude collective relative à l'enquête que nous avons mentionnée¹⁰⁵⁵, la piste liée au travail portant sur « une meilleure articulation entre le management, la direction des ressources humaines et le service de santé au travail » semble encourager une politique de santé dans l'entreprise en lien avec les métiers stratégiques de la structure. Autrement dit, l'enquête a cherché à souligner les déterminants du travail en lien avec les effets sur la santé (suicides).

Ainsi, à l'époque des cas de suicide, avant le recours à l'expertise, l'appréhension des RPS exclusivement par leurs conséquences sur la santé a détourné de toute recherche de causes liées au

¹⁰⁵³ En effet suite à la vague de suicides chez Renault, une expertise a été réalisée par la société Technologia. Cette enquête a permis d'identifier les déterminants du travail sur lesquels agir et a conclu par la construction et la réalisation en mars 2007 « d'un plan de soutien aux équipes d'ingénierie assurant une meilleure articulation entre le management, la direction des ressources humaines et le service de santé au travail »

¹⁰⁵⁴ Clot, Y. (2010). *op. cit.*

¹⁰⁵⁵ Du fait de la vague de suicide dans l'entreprise

travail. La prévention qui en a découlé relève de la prévention secondaire ou tertiaire¹⁰⁵⁶.
arcboutée sur les individus

Dans ce contexte, c'est tout naturellement que le juge rappelle l'obligation à l'adresse de l'employeur d'évaluer les RPS et ses contours. C'est l'objet de ce qui suit.

2. La prévention primaire

Dans le premier motif de la décision, le juge rappelle les contours de la prévention qui est demandée à l'entreprise. L'obligation caractérisée à l'époque de résultat incombe à l'employeur. Les contours de cette obligation concordent avec la définition de la prévention primaire de l'OMS et l'approche par le travail réel. Le manquement à cette obligation revêt le caractère d'une FI au sens des dispositions de l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale, et cela lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Nous avons détaillé les contours de cette obligation et sa logique précisée par circulaire (Partie 2, titre 1).

Ainsi, la politique de prévention de l'entreprise à l'époque des faits est insuffisante. La détection des besoins en termes de santé grâce à l'observatoire et la recherche de déterminants dans le travail aurait pu permettre d'agir sur l'environnement de travail, mais cette mise en lien n'a pas été recherchée. L'observatoire semble avoir été freiné ou bien sa finalité a été réduite à la vision de la santé individuelle sans mise en lien avec le travail.

Reprenons ce que souligne le juge en s'appuyant sur l'étude réalisée par la société Technologia. Celle-ci a permis d'identifier les déterminants du travail sur lesquels agir et a conclu par la construction et la réalisation en mars 2007 « d'un plan de soutien aux équipes d'ingénierie assurant une meilleure articulation entre le management, la direction des ressources humaines et le service de santé au travail ». De plus les médecins du travail de l'entreprise ont souligné que les contours de la prévention entrepris par la structure à l'époque « ne permettai[en]t pas de déclencher des mesures appropriées notamment en direction des managers et des personnels en

¹⁰⁵⁶ En effet, l'entreprise souligne également qu'il a été proposé au salarié une mutation ce qui relève plus de la prévention tertiaire.

charge des ressources humaines seuls à même d’agir sur l’environnement de travail des salariés concernés à condition toutefois que ces personnels soient eux-mêmes informés de l’existence des risques psychosociaux et en nombre suffisant pour répondre rapidement aux problèmes difficiles soulevés ». Nous répétons ces termes pour souligner ici que ce sur quoi l’accent est mis dans le plan d’action. Il s’agit d’articuler effet sur la santé et déterminants du travail. Ce qui signifie qu’à l’époque des drames, que ces deux thématiques étaient appréhendées en silo par la structure, alors que la prévention primaire invite à les articuler. Les médecins soulignent en particulier l’enjeu de la compréhension et de la saisie par les acteurs de l’organisation du travail dans l’entreprise de la question des risques psychosociaux.

Après cette analyse des niveaux de prévention, et l’enjeu de la prévention primaire invitant à la prise en compte des questions de santé en lien avec le travail et son organisation, mettons en exergue dans ce qui suit les enjeux que sous-tendent l’approche centrée sur l’individu et celle centrée sur le travail.

B. L’approche par l’individu vs l’approche par l’environnement du travail

Intéressons-nous à l’argumentaire de l’employeur portant sur les déterminants individuels des RPS (1) et à celui de l’avocat de la défense que le juge a suivi et qui porte sur l’environnement et les conditions du travail (2)

1. L’individu

A l’occasion du jugement en cour d’Appel la société Renault a demandé à la cour d’infirmier le jugement déféré, de dire et de juger qu’elle n’a commis aucune faute inexcusable à l’origine du décès d’AB et en conséquence de débouter Mme ST la veuve du salarié, de l’intégralité de ses demandes.

L’entreprise argumente « que les motivations poussant une personne à mettre fin à ses jours sont complexes et difficiles à identifier et qu’il est illusoire de rechercher la cause du geste suicidaire uniquement par le prisme de la vie professionnelle », autrement dit celle-ci met le trait sur les causes liées à la vie privée et individuelle.

Elle rappelle ensuite « que pour que la faute inexcusable soit reconnue, il faut, qu’en sa qualité d’employeur, elle ait eu prise sur les circonstances qui manifestent un manquement

conscient à la sécurité des salariés pour qu'il soit jugé qu'elle a exposé ceux-ci à un danger dont elle avait ou aurait dû avoir conscience », alors que la société ne pouvait en avoir conscience puisque selon son argumentaire les causes à investiguer étaient de l'ordre de la vie personnelle et de l'individu.

Pour l'organisation « l'acte désespéré d'AB trouve visiblement sa source dans un ensemble de facteurs inhérents à sa personne, à son état psychologique propre (notamment à la perception très dévalorisante qu'il avait de l'évolution de sa carrière professionnelle), et n'a pas été causé par ses conditions de travail particulières telles qu'elles étaient organisées, à l'époque contemporaine du suicide, ou par les méthodes mises en place par les supérieurs hiérarchiques. »

La défense de l'entreprise s'est appuyée sur la note synthétisant l'autopsie psychologique du suicide réalisé par un médecin psychiatre dans le cadre d'une collaboration avec le cabinet d'expertise Technologia^{1057,1058}. « La matérialité des faits plaide pour rattacher le suicide d'AB à un syndrome anxio-dépressif qu'il a progressivement développé à mesure de son insatisfaction ressentie dans sa carrière professionnelle que rien ne lie à ses conditions de travail personnelles et *a fortiori* à une quelconque dégradation de celles-ci qui aurait affecté son équilibre psychologique au point de le conduire à se donner la mort ». Elle fait en outre observer que « ce sentiment, subjectivement ressenti par AB n'était pas objectivement imputable à l'organisation du travail mise en place au sein de la structure de Guyancourt et que bien au contraire, la hiérarchie de l'intéressé a toujours cherché à satisfaire aux souhaits d'évolution que ce dernier avait manifestés sauf en ce qui concerne une affectation à un poste d'encadrement qui avait été écarté du fait de compétences insuffisantes en matière de management et de difficultés réelles qu'il rencontrait à maîtriser les pressions inhérentes à de telles fonctions. »

¹⁰⁵⁷ Selon le rapport d'expertise établi par le psychiatre clinicien ayant analysé le cas du suicide d'AB

¹⁰⁵⁸ Notons que depuis le médecin a reçu un blâme de la chambre disciplinaire de première instance de l'Ordre des médecins d'Île-de-France qui était intervenu en 2007 dans le cadre de l'expertise CHSCT conduite par le cabinet Technologia au Technocentre de Renault. En cause, avoir fait un compte-rendu oral nominatif des enquêtes personnalisées devant les membres du CHSCT (représentant des salariés et de l'entreprise), alors que ce diagnostic relève du secret médical. L'Ordre des médecins a jugé que ces informations nominatives avaient été obtenues « dans des conditions indissociables de sa qualité de médecin » et que le docteur avait en cela « méconnu son obligation du respect du secret professionnel ». Par la suite l'entreprise (nous le supposons sans avoir préalablement demandé l'accord du médecin) a utilisé ce diagnostic dans son argumentaire.

Rappelons que l'autopsie psychologique¹⁰⁵⁹ consiste en «une enquête minutieuse, complexe et multidimensionnelle du contexte d'un suicide» réalisée par un psychiatre ou un médecin généraliste. Cette méthode vise à «reconstituer les circonstances psychologiques, sociales et médicales entourant le décès d'une personne suicidée par la collecte de données [grâce à des entretiens] notamment auprès des proches».

En 2005, l'INSERM¹⁰⁶⁰ publie un rapport recommandant l'usage de cette technique dans le cadre de la recherche pour contribuer à la prévention des suicides en «affin[ant] la connaissance des facteurs de risque du comportement suicidaire». Dans ce cadre, les résultats portant sur l'étude d'un ensemble de cas sont destinés à être exploités en tant que statistiques.

Ceci pose la question du recours à cette technique dans le cadre du cas d'espèce discuté ici¹⁰⁶¹. Le biais est de surligner les déterminants individuels qui peuvent de surcroît être des conséquences de déterminants collectifs qui seront par contre occultés¹⁰⁶². D'autant plus que cette technique n'est pas une technique de spécialistes du travail. Elle est plutôt un outil de la médecine générale et de la psychiatrie portant sur l'investigation des causes psychologiques et individuelles des suicides, y sont abordées notamment les causes biologiques, neurologiques de l'individu. Les experts de santé au travail que sont les médecins du travail ont développé dans leur geste professionnel un savoir-faire permettant si cela est pertinent la mise en lien des déterminants liés à l'environnement de travail en parallèle des facteurs individuels avec les questions de santé. Ils sont donc plus à

¹⁰⁵⁹ Ce terme fait référence à l'autopsie médico-légale réalisée sur les corps pour mieux saisir les circonstances de décès. Ici la dimension psychologique de l'être humain qui est autopsié pour mieux comprendre le contexte psychologique du suicide. La tradition est médicale. Il n'y a pas de lien avec le travail. Le médecin du travail fait l'hypothèse des liens santé travail (V. partieI, discussion conclusive). C'est un geste professionnel à acquérir qui n'existe pas dans d'autres disciplines. Durkheim en sociologie (fondateur de la psychologie notamment en l'autonomisant vis-à-vis de la psychologie et de la sociologie) a souligné des déterminants sociaux, la nécessité de soigner la société, etc.

¹⁰⁶⁰ Deux rapports d'expertise de l'INSERM publiés en 2005 et 2008 ont porté sur la question de l'usage de cet outil. Le 2eme rapport de l'Inserm publié en 2008 réalise une « expertise opérationnelle » dont le but est de définir les grands principes pour le développement de recherches utilisant cet outil. Notons que les experts ayant participé à la rédaction des deux rapports ne sont pas experts des liens santé travail.

Inserm (dir.). Suicide : Autopsie psychologique, outil de recherche en prévention. Rapport. Paris : Les éditions Inserm, 2005, XII- 199 p. - (Expertise collective). - <http://hdl.handle.net/10608/131>

Rémy Badoc, Agnès Batt, Frank Bellivier, Michel Debout, Benoît Delatte, *et al.*. Autopsie psychologique : mise en oeuvre et démarches associées. [Rapport de recherche] Institut national de la santé et de la recherche médicale(INSERM). 2008, 156 p., références bibliographiques, tableaux, graphiques. (hal-01570633)

¹⁰⁶¹ D'ailleurs l'association milite pour l'interdiction de l'usage de cette méthode dans le cas de souffrance au travail.

¹⁰⁶² Notons que le rapport Nasse et Légeron sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail de 2008, ayant précédé le rapport Gollac a parmi ses 9 propositions proposé de « recenser les suicides de salariés au travail et procéder à une analyse psychosociale de ces suicides (“autopsie psychologique”) ». Par contre ici le rapport met bien en exergue la prise en compte de l'environnement de travail lors de cette autopsie. Pour les auteurs « l'analyse de l'ensemble des autopsies psychologiques réalisées permettrait régulièrement d'avoir une meilleure compréhension du rôle de l'environnement et des conditions de travail dans la survenue de ces événements dramatiques et participerait aussi à la démarche de prévention des risques psychosociaux. »

même de diriger les investigations liées aux cas de suicide en entreprise avec toutes les précautions liées à la déontologie et à l'éthique (du fait de l'usage des données individuelles).

Pour nous résumer, cet outil se focalise sur les déterminants individuels de la santé mentale. À l'origine celui-ci n'a pas été développé pour le cas des suicides au travail. D'ailleurs, il est bon de souligner que pour les tenants des sciences centrées sur le travail réel, l'usage de cette méthode comme preuve de déterminants individuels, sans questionner les déterminants du travail inquiète¹⁰⁶³.

En somme, l'entreprise relève les déterminants liés à l'individu en s'appuyant sur l'avis d'un expert qui à notre sens n'est pas un spécialiste du lien santé-travail, celui-ci n'ayant d'ailleurs pas relevé les facteurs du travail en lien avec le suicide que le juge a par ailleurs pris en compte. Attardons-nous sur les travaux de Christophe Dejours psychiatre et psychologue du travail¹⁰⁶⁴ qui a étudié la question du suicide au travail.

L'universitaire¹⁰⁶⁵ averti «qu'il y a dans tout suicide au travail une décompensation psychopathologique. Et si l'on parvient à connaître par le détail les circonstances du passage à l'acte, on découvre en règle, en amont de ce dernier, une configuration psychopathologique très personnelle. C'est généralement suffisant pour que les commentateurs, comme nombre de spécialistes d'ailleurs, concluent que le suicide relève d'une causalité psychique où le travail ne joue qu'un rôle contingent ».

Mais l'auteur¹⁰⁶⁶ souligne que le suicide au travail n'est apparu que depuis les années 1995, et ce dans le secteur industriel, le secteur tertiaire et les activités de service. Le fait que l'acte dramatique se réalise au travail n'est pas anodin. « Le suicide, comme toute conduite humaine, est adressé à autrui. Le technicien en se pendant dans l'atelier de l'usine, l'ingénieur en se défenestrant sur son lieu de travail, la surveillante en se tirant une balle dans la tête dans le service hospitalier où elle travaille, ou l'ouvrier de Volkswagen en venant se tuer dans son usine devant

¹⁰⁶³ Dans certains pays notamment anglo-saxons, cette technique est déjà utilisée par des compagnies d'assurances et des avocats dans le cas de litiges portant sur des contrats d'assurance-vie

¹⁰⁶⁴ V. Partie liminaire. II. Ce chercheur médecin et psychologue du travail ayant suivi le master en ergonomie au cnam à l'époque sous la direction du professeur Alain Wisner l'un des fondateurs de l'ergonomie de l'activité.

¹⁰⁶⁵ Dejours, Ch. (2005). Nouvelles formes de servitude et suicide. *Travailler*, 1(1), 53-73. <https://doi.org/10.3917/trav.013.0053> ; Dejours, Ch., Begue, F. (2009). *Suicide et travail, que faire ?* Paris, Presses universitaires de France, coll. Souffrance et théorie, 2009, 130 p.

¹⁰⁶⁶ Dejours, C. (2005). *op. cit.* ; Dejours, Ch., Begue, F. (2009). *op. cit.*

ses camarades adresse ostensiblement un message. Et celui-ci est parfois explicite lorsqu'il figure dans une lettre laissée, à dessein, par le défunt. » Pour l'auteur, « il est probable donc que ces suicides sur les lieux du travail traduisent ici et là l'émergence d'un type de souffrance au travail entièrement nouveau. » Ces drames signalent « par leur seule apparition, une évolution délétère affectant tous ceux qui travaillent et non les morts seulement. » Comme nous l'avons auparavant souligné, Yves Clot souligne qu'il faut rechercher les causes des RPS dans la qualité du travail et le sens au travail qui sont effrités, et Christophe Dejours souligne la désagrégation des collectifs, « ces suicides se produisent au sein d'une communauté de travail qui, probablement, n'a de communauté que le nom. »

« Il y a de nombreux cas où les suicides sont le fait de salariés qui ne s'étaient nullement mis à part de la collectivité. Ils passent même, pour certains d'entre eux, pour des gens particulièrement bien adaptés à leur travail et au milieu professionnel. On peut donc aujourd'hui être parfaitement adapté, intégré et efficace dans son travail et pourtant être dans une solitude affective qui atteint l'insupportable. » Comme l'avait remarqué en son temps Marie-France Hirigoyen¹⁰⁶⁷ à propos des victimes de harcèlement moral, le « profil type » du suicidé n'existe pas¹⁰⁶⁸. Et s'il fallait à tout prix le brosser, l'individu en question serait plutôt impliqué dans son travail, travailleur apprécié de sa hiérarchie et de ses collègues. Tout sauf un « bras cassé » en somme.

Le privilège accordé à la gestion aux dépens du travail a permis l'introduction de nouveaux instruments de contrôle et a contribué à atténuer la référence au travail bien fait. L'atteinte au sens et à la qualité du travail est donc pour beaucoup en ce qui concerne l'apparition des RPS en général et le suicide en particulier.

Christophe Dejours pointe du doigt une organisation délétère qui casse le collectif de travail, la solidarité, l'entraide au travail, mais aussi comme le souligne Yves Clot le sens du travail bien fait et en cela l'activité collective. Les RPS sont du fait de l'atteinte de la qualité du travail.

¹⁰⁶⁷ Hirigoyen, M.-F. (1998). *Le harcèlement moral*, Paris, Éd. La Découverte/Syros

¹⁰⁶⁸ C'est pourtant en partie les objectifs de recherche par le biais des autopsies psychologiques, raison pour laquelle un fort degré de déontologie dans ce type d'étude est recommandé par l'INSERM.

Revenons à notre cas d'espèce. Celui-ci est lié initialement à l'enjeu de la réparation. L'avocat¹⁰⁶⁹ a recherché les causes profondes du suicide et les a trouvés – en analysant entre autres les comptes-rendus des réunions de CHSCT– dans le travail. Le juriste y a trouvé l'évocation de problématiques liées à la charge de travail dont se plaignait le salarié, ce qui l'a amené à s'intéresser aux traces du travail réel et de son environnement.

2. L'environnement

Rappelons que dans notre espèce, le juge à partir des faits qualifie une situation de stress prolongé¹⁰⁷⁰, ainsi qu'un suicide liés tous les deux exclusivement aux conditions de travail.

Il explique que « l'indifférence de l'entourage professionnel à la situation caractéristique d'un stress manifestée par AB apparaît comme la conséquence du refus manifesté pendant longtemps par la société Renault a toute mise en place au sein de l'entreprise d'un système d'évaluation des risques psychosociaux, malgré les prescriptions imposées par l'article L.230-2-I du Code du travail [en vigueur à cette époque] ». Cette évaluation aurait « permis aux supérieurs hiérarchiques directement en contact avec ce salarié de prendre les mesures de protection adéquates et d'éviter ainsi, une dégradation rapide de l'état de santé de ce collaborateur l'ayant conduit au suicide dans une phase terminale d'épuisement constatée ».

Analysons la description de l'environnement du travail par le juge lui permettant de souligner ses effets sur la santé.

D'une part, les dires de l'épouse caractérisent une surcharge de travail individuelle vécue. « Au moment de son décès, AB avait en charge trois importantes missions : simulation de calcul géométrique – projet de deuxième industrialisation-établissement et traduction en langue

¹⁰⁶⁹ Il s'agit de Maître Rachel Saada, qui a par ailleurs enseigné dans la Chaire de Christophe Dejours au cnam à Paris, et a déjà contribué avec cet universitaire à des ouvrages collectifs.

¹⁰⁷⁰ « Les symptômes présentés par AB et décrits par les personnes de son entourage tant personnel que professionnel [affectent la santé mentale du sujet, mais se traduisent aussi par des manifestations physiques : amaigrissement, tristesse, pleurs, manifestations d'évitement des collaborateurs] s'apparentent à une forme de stress important apparu à une période déterminée, stress lié exclusivement au travail réalisé au sein de la société Renault dès lors qu'à aucun moment au cours des enquêtes il n'a pu être mis en évidence des troubles psychologiques préexistants ou des difficultés rencontrées par ce salarié à l'extérieur de l'entreprise ; » « Le suicide s'est déroulé après une dernière rencontre avec sa supérieure hiérarchique [le salarié essayant en vain de négocier un temps supplémentaire pour la réalisation de sa mission en cours] et le jour du suicide, quelques minutes avant sa chute volontaire du troisième étage du bâtiment principal, des employés affectés à l'entretien ont noté son comportement anormal : désorienté et tremblant, peu de temps après une dernière rencontre avec sa supérieure hiérarchique, Mme B »

portugaise d'un module complet de formation (pour le Brésil et aussi pour la Roumanie), Mme ST précise que les manifestations d'une souffrance anormale au travail de son époux se sont manifestées peu à peu au cours des 18 mois ayant précédé sa mort et que les signes d'une grande détresse sont apparus de manière très visible à compter du mois de juillet 2006 (amaigrissement important-effondrement psychique avec pleurs, difficultés pour s'alimenter et dormir). Elle en déduit que le geste de son époux s'est donc inscrit dans un processus de maltraitance directement issu de l'organisation du travail qui s'est exprimé par la fixation d'objectifs individuels et collectifs essentiellement fondés sur la performance et la rentabilité financière et un rythme de travail trop soutenu et des temps de repos non respectés sur une très longue période. »

Le juge considère « que si la surcharge de travail décrite par la veuve est niée par les supérieurs hiérarchiques d'AB, pour autant ceux-ci ont toujours été dans l'incapacité totale de pouvoir préciser quel était le volume précis de travail fourni par ce salarié au titre de l'ensemble des missions accomplies. »

De plus, « l'enquête réalisée par la société Technologia a mis en évidence l'absence de tout dispositif dans l'entreprise pour évaluer la charge de travail, notamment des cadres, l'absence de visibilité des managers sur la charge de travail de leurs collaborateurs, la culture de surengagement et l'augmentation des objectifs notamment après l'adoption du plan de relance 'Renault contrat 2009' mis en place dès le début de l'année 2006 et qui a entraîné, selon les médecins du travail affectés au sein du Technocentre, une augmentation des plaintes des salariés relativement à la charge de travail ; »

Ce qui est souligné par le juge ce sont des indicateurs collectifs de surcharge de travail (des plaintes des salariés relatives à la charge de travail, mis en exergue notamment par les médecins) qui n'ont pas été investigués par l'entreprise par choix

Ce faisant, l'entreprise a été alertée de ces indicateurs, et c'est en cela qu'« un certain nombre d'indices concordants permettent d'affirmer que la société Renault avait conscience d'avoir soumis [...] [AB] à une situation pathogène [...] dangereuse, s'agissant notamment du déni immédiatement apporté à toute corrélation entre le suicide et les conditions de travail »

Le juge suit l'argumentaire de l'avocat de la famille de la personne suicidée. La focale se déplace du suicide individuel à l'environnement du travail collectif, caractérisé par un phénomène de surcharge de travail, source de dégradation de la santé mentale. Attardons-nous brièvement sur cette notion. Plusieurs juristes en droit social s'y sont intéressés¹⁰⁷¹. Notons également la bibliographie réalisée en la matière par l'ANACT¹⁰⁷².

Le terme charge de travail est fréquemment utilisé dans le monde du travail et de l'entreprise¹⁰⁷³. En l'espèce les salariés s'en plaignent, ceux-ci expriment en réalité une surcharge de travail ressentie lors de l'activité¹⁰⁷⁴.

L'ergonomie dans ses prémisses, en mettant en lumière l'analyse de l'activité – c'est-à-dire la réalisation effective de la tâche – a précisé¹⁰⁷⁵ à partir de cette dernière la notion de charge de travail. Jacques Leplat¹⁰⁷⁶ la définit comme le résultat de la mise en relation entre les exigences d'une tâche à un moment donné (contraintes) et les conséquences de cette tâche (astreintes) se répercutant sur l'organisme. Autrement dit la charge représente le coût de l'activité. Sous cet angle le concept de charge est complexe. C'est en cela que l'ergonomie propose d'évaluer celle-ci et non de la mesurer¹⁰⁷⁷. L'objectif de l'évaluation est de souligner les déterminants du travail sur lesquels agir.

¹⁰⁷¹ Soulignons en particulier la thèse de Luc de Montvalon, Montvalon, L. (de Barrigue de)(2018). *La charge de travail : pour une approche renouvelée du droit de la santé du travail*. Thèse de doctorat.

¹⁰⁷² Les publications de l'ANACT ne relèvent pas de publications de revue scientifique, mais elles restent à la lisière du monde scientifique à destination des préventeurs.

Par exemple, Poète, B., Rousseau, Th. (2004) *La charge de travail. De l'évaluation à la négociation*, Rueil-Malmaison, Éd. Liaisons, ANACT, 2004, pp. 67 et s.

https://www.anact.fr/sites/anact/files/10_questions_sur_charge_travail.pdf

¹⁰⁷³ Les ingénieurs, le management, la DRH peuvent l'utiliser pour définir les tâches les missions allouées à un poste, il s'agira ici d'une charge de travail prescrite. Bref l'usage de ce terme peut être vague et ambigu si on ne s'intéresse pas à la facette du concept dont il s'agit (charge de travail vécue, réelle, prescrite, surcharge de travail, sous charge de travail, v. la bibliographie de l'ANACT).

¹⁰⁷⁴ La surcharge de travail souligne un effet délétère du coût de l'activité sur la santé, alors que la charge de travail représente le coût de l'activité.

¹⁰⁷⁵ En science du travail, la physiologie et la psychologie la déterminaient grâce à des mesures. Par exemple pour une activité de manutention mesurer le tonnage journalier, pour mesurer la charge mentale dans une activité mentale, mesurer à partir de quelle quantité d'information à retenir le nombre d'erreurs augmente.

L'ergonomie s'est distanciée de ces perceptions du travail et de son environnement en mettant en lumière le principe d'activité. Ainsi pour la discipline, la charge de travail ne peut être réduite à une mesure objective,

¹⁰⁷⁶ Leplat, J. (1977). « Les facteurs déterminant la charge de travail. Rapport introductif », in *Le Travail Humain*, tome 40, n° 2. pp. 195

¹⁰⁷⁷ Et cela en général pour répondre à un besoin exprimé. Cela peut concerner une problématique de sur ou sous charge de travail, ou dans le cadre d'une autre problématique au coeur de laquelle l'analyse de l'activité sera accompagnée d'une évaluation d'un ensemble des facteurs de travail.

L'analyse de l'activité reste centrale dans cette évaluation. Elle permet d'identifier les indicateurs pertinents de la charge de travail¹⁰⁷⁸ et de les coordonner. Les indicateurs représentant les « composantes de la charge de travail »¹⁰⁷⁹, relèvent des déterminants de l'environnement de travail, qui comme nous venons de le signaler sont mis en relief par l'analyse de l'activité. Ceux-ci pourront être mesurés ou évalués. Autrement dit, l'analyse de l'activité permet de fournir « une évaluation structurée et opérationnelle de la charge opérationnelle [et ce] au sens où elle suggère très directement le rôle joué par les différents facteurs de charge »¹⁰⁸⁰. C'est en cela que l'on peut soutenir que la charge de travail représente *in fine* « un descripteur global et synthétique de l'activité »¹⁰⁸¹.

Par ailleurs, il est intéressant de distinguer charge de travail avec quantité ou durée de travail¹⁰⁸². Ces derniers ne sont pas des synonymes de la charge de travail, par contre ces deux facteurs du travail et de son environnement en représentent de grands déterminants. Soulignons également que le sens au travail et la qualité du travail sont de grands déterminants ayant des effets sur la santé mentale et qu'ils peuvent, dans le contexte de l'espèce, être nécessaires à appréhender dans la démarche de prévention. L'ensemble de ces déterminants devant être interreliés et non abordés en silo.

Ainsi, une problématique de surcharge de travail comme cela est le cas ici relève d'une problématique liée au manque d'espace de régulation de la charge de travail, centrale pour la santé des opérateurs et la performance des organisations. « La charge de travail ne peut donc être laissée aux soins d'ajustements spontanés et informels ; elle exige une maîtrise de ses effets et de ses conséquences par les acteurs engagés dans une dynamique de résolution des problèmes. Il y va

¹⁰⁷⁸ Leplat, J. (2000). *L'Analyse psychologique de l'activité en ergonomie : aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Toulouse : Octarès.

¹⁰⁷⁹ Leplat, J. (1977). *op. cit.*

Ceux-ci peuvent être d'ordre physiologique, du travail effectué, issu de procédures indirectes d'évaluation, ou se rapportant au sentiment de charge.

¹⁰⁸⁰ Leplat, J. (1980), *La psychologie ergonomique, Paris, Presses Universitaires de France*, « Que sais-je ? », 45pp.

¹⁰⁸¹ Rochefort, Th., Guérin, F. (2000). (Cité par Montvalon, L. (2018) *op. cit.*) « Lien entre organisation du travail, charge de travail et performance », in Rochefort, Th., Guérin, F. (2000) *Organisation du travail, charge de travail, performance*, Journées de travail de l'ANACT et l'APRAT à l'Hôtel Château Perrache, Lyon, 27 et 28 juin 2000, pp. 6-8, spéc. p. 7.

¹⁰⁸² Notons le débat sur la diminution de la durée du travail. L'objectif est sain pour enrayer le chômage. Mais le projet dans une entreprise doit prendre en compte le travail réel et l'entreprise doit embaucher. Notons l'exemple des hôpitaux où l'embauche n'a pas été au rendez-vous, et perte de la porosité du travail pour (les régulations, le travail collectif, etc) engendrant des problèmes notamment de surcharge de travail et de sens et qualité du travail.

autant de la qualité de vie des salariés que de la capacité de l'entreprise à atteindre ses objectifs »¹⁰⁸³.

En somme, alors que Renault fonde son argumentation sur les causes individuelles comme vues précédemment, l'avocat des ayants droit fait le choix de baser son argumentation sur les questions liées à l'environnement collectif de travail pour caractériser un manquement de prévention de la surcharge collective de travail¹⁰⁸⁴. Par ailleurs, soulignons que l'avocat de la veuve du salarié aurait pu souligner un harcèlement individuel, et rester dans le cadre de causes individuelles (cette fois-ci en pointant le manager, le suicide ayant eu lieu juste après un entretien entre le salarié et son supérieur hiérarchique).

Dans notre contexte, à partir d'un cas lié à la réparation, la focale est déplacée aux conditions collectives de travail. Notons le rôle du choix de l'avocat de la veuve du salarié de ne pas se limiter à l'environnement individuel de travail, mais de s'intéresser au collectif. Cette posture est en lien avec l'analyse de la demande en ergonomie (V. partie liminaire) qui invite à partir d'une demande initiale à redéfinir cette dernière à partir des enjeux du réel.

¹⁰⁸³ https://www.anact.fr/sites/anact/files/10_questions_sur_charge_travail.pdf

¹⁰⁸⁴ Montvalon, L. (de Barrigue de) (2018). *La charge de travail : pour une approche renouvelée du droit de la santé du travail*. Thèse de doctorat.

En somme, L'OS invite l'employeur à prendre en compte les questions de santé en lien avec celles du travail, notamment à l'occasion de projets de réorganisation. Dans ce contexte, le droit d'expression des représentants et la possibilité de recourir aux expertises sont des ressources juridiques pour faire émerger le débat autour des enjeux du travail réel et de son organisation, en parallèle des faits scientifiques et de la réglementation en la matière.

C'est également grâce à un certain nombre de contentieux avec une entrée par la dimension de la santé mentale que la jurisprudence reconnaît l'hypothèse du lien entre organisation du travail et santé. En est ressorti un dépassement de la réparation individuelle et la nécessité de la prise en compte de la dimension collective du travail. Il s'agit d'un rappel du réel.

Enfin, l'analyse des arrêts met en exergue la place centrale de l'expertise au cœur de l'argumentaire. De plus, l'on peut souligner ici la présence de deux types d'argumentaires dans la caractérisation du respect ou non de l'OS. Chaque argumentaire porté par une expertise véhicule l'une des deux approches paradigmatiques du travail (centrée sur le travail ou sur l'individu). L'objectif consiste à préciser ou infirmer le lien santé-travail. C'est en précisant ce lien que se joue la possibilité de réguler le travail. Dans ce contexte l'expertise et le paradigme scientifique dans lequel celle-ci s'inscrit a une place centrale.

Conclusion du Titre 2

L'obligation de sécurité rappelle la place centrale de l'employeur dans le processus de prévention, en lien avec ses décisions portant sur l'organisation et la régulation de ses déterminants. Dans ce cadre, le discours du juge en s'appuyant sur les expertises et les traces du travail réel s'intéresse à l'environnement du travail et à ses déterminants pour caractériser le lien entre santé et travail.

En précisant la portée de l'obligation de prévention, l'espace de la cour apparaît à la fois comme un espace de régulation du travail dans l'entreprise, mais également de régulation de la règle de droit.

Les cas d'espèce reflètent les réalités du monde du travail et un besoin de régulation des rapports sociaux. Pour mener à bien cette tâche, la place des acteurs du droit (avocats, experts, etc.) apparaît essentielle afin de compléter ou – si nécessaire – de repréciser la question soulevée dans le contentieux. Cet apport est aussi capital pour éclairer le syllogisme juridique à partir d'une compréhension du réel, et de l'état de la science en la matière.

Conclusion de la deuxième partie

L'analyse de la législation et de la jurisprudence met en relief des textes permettant une meilleure prise en compte du travail réel dans les stratégies de prévention mise en place dans l'entreprise, ainsi qu'à l'occasion de l'élaboration de la jurisprudence.

Les textes insufflent les contours d'une organisation de travail fondée sur la participation (évaluation des risques, QVT, OS). La négociation sur la thématique de la QVT articule les espaces d'expression collective, et individuelle des salariés avec la démarche d'évaluation des risques. Ainsi, le droit encourage à expérimenter et à mettre en place des espaces de délibération autour du travail et de son environnement. En réalité, ces espaces relèvent de variables organisationnelles qui œuvrent à réguler l'environnement de travail. En cela, ils font partie intégrante de l'organisation¹⁰⁸⁵, tout en la façonnant. Il s'agit d'une évolution parallèle à celle de la définition de la santé qui invite au développement des personnes, des collectifs et des organisations.

De plus, le recours à l'expertise notamment celle centrée sur le paradigme du réel revêt une place particulière pour souligner les liens entre santé et réel du travail en vue d'éclairer l'entreprise et le juge.

Enfin, on retrouve dans le discours du juge, une prise en compte large du travail et de ses déterminants, en particulier, la prise en compte de la stratégie de l'employeur source des choix afférents aux pratiques managériales. Cette prise en compte souligne les déterminants qui doivent être régulés en lien avec le principe de l'adaptation du travail à l'Homme grâce pour le développement.

¹⁰⁸⁵ Petit, J. (2021). *op. cit.*

CONCLUSION GÉNÉRALE

Concluons notre thèse. Son objectif a été d'expliciter les rapports entre droit de la prévention et régulation du travail réel.

En effet, nous partons du principe que l'enjeu de la prévention se traduit par la logique de l'adaptation du travail à l'Homme grâce au développement, et que ce principe invite à s'intéresser aux processus de régulation à la fois comme un « travail d'organisation »¹⁰⁸⁶, et « un moyen de maintenir des conditions favorables de travail et un travail de qualité »¹⁰⁸⁷

Rapport entre droit et régulation du travail

D'une part, *le droit œuvre à réguler le travail réel*, et ce, dans un contexte de déséquilibre de pouvoir. Les textes interviennent et définissent le droit d'expression des salariés et de leurs représentants, que cela soit à l'échelle de l'unité de travail, de l'entreprise classique, éclatée ou de la branche. Ce faisant sont distillées les conditions d'une démocratie sociale. La finalité de cette dernière est de donner sa place à deux types d'expertises d'expérience. La première concerne les salariés et les collectifs de salariés et porte sur la régulation du travail, à l'échelle de l'unité de travail et de l'entreprise. Le second type d'expertises d'expérience concerne l'activité de prévention des représentants de salariés. L'ensemble de ces espaces et leur articulation conditionne la genèse d'une culture de prévention véhiculée à l'occasion du dialogue social avec l'employeur, à l'échelle de l'unité de travail, de l'entreprise, mais aussi de la branche.

¹⁰⁸⁶ Terssac, G., Lompré N. (1996). *op. cit.*

¹⁰⁸⁷ Petit. J. (2020). *op. cit.*

L'intervention capacitante en santé travail apparaît comme une ressource pour accompagner ces différents acteurs.

Par ailleurs, la jurisprudence – avec en arrière plan des débats au sein des instances de représentation dans l'entreprise, et un éclairage grâce aux expertises – a mis en lumière l'existence d'une obligation de sécurité reposant sur l'employeur. Ce dernier est le réel décideur à l'intérieur du processus de régulation du travail et de son organisation. De plus le juge face aux rappels du réel tend à mettre en lien la stratégie de l'entreprise – à l'origine de pratiques managériales à l'échelle de l'organisation – avec la santé des salariés. C'est dans ce sens que l'OS rappelle qu'adopter une démarche de prévention stratégique relève des prérogatives de l'employeur.

L'évaluation des risques est au cœur de cette démarche. On retrouve en arrière-plan – grâce à une circulaire – que celle-ci s'appuie sur la participation des salariés et sur l'analyse de l'activité.

Dans la continuité de ce texte, la négociation de la QVT met le curseur en premier lieu sur la participation en articulant les différents espaces d'expression. Il s'agit d'expérimenter la participation centrée sur l'évaluation des risques. L'enjeu est l'émergence d'une culture de prévention.

L'ensemble de ces textes entraîne un changement paradigmatique du droit de la santé au travail. La prévention de la santé y est abordée d'un point de vue développemental. Se dessinent les contours d'un réel droit de la prévention.

Alors qu'une grande partie de ces instruments – en particulier pour ce qui concerne le droit d'expression – a été fondée sur la logique de la démocratie sociale portée par les lois Auroux, ce corpus a été fragilisé par la logique de flexisécurité véhiculée par les ordonnances Macron.

Par ailleurs, ce corpus est présent dans le droit de la santé au travail. Ce dernier se caractérise par un ordonnancement entre le droit de la prévention et celui de l'hygiène et de la sécurité. Alors que les textes façonnant la prévention sont plus de l'ordre du « faire », ceux encadrant le droit de l'hygiène et de la sécurité donnent une grande place aux normes. Au sein de cet ordonnancement, la prévention est première au regard de l'hygiène et de la sécurité. Toutefois, dans l'usage réel des textes, le droit de l'hygiène semble être prévalant, et ce, du fait de la prédominance du paradigme centré sur le facteur humain dans le monde du travail. Il existe donc

un enjeu d'accompagnement des acteurs de la prévention, en entreprise et au niveau de la branche pour instaurer l'organisation processuelle portant sur des espaces de débats et de décisions. Le recours à l'expertise – comme déjà précisé – est une ressource pour aider à cette mise en place sans déposséder les acteurs de la prévention que sont les représentants des salariés et l'employeur de leurs rôles. En cela en parlera d'expertises capacitante, pour le développement d'une culture continue de prévention dans l'entreprise.

D'autre part, *la prise en compte du travail réel fait partie des variables rénovant les textes*. D'un côté, les réformes marquent l'aboutissement de processus marqués par différents mécanismes, dont les débats et les analyses juridiques. Au sein de ces débats et de ces analyses, une partie de la doctrine juridique et scientifique véhicule les paradigmes centrés sur le réel. D'un autre côté, dans le cadre de la jurisprudence, les acteurs des contentieux (représentants des salariés, avocats, juges, entreprise, experts) véhiculent un argumentaire fondé sur les différentes approches du travail, dont celui de l'activité. Enfin, la prélégislation à partir des usages du réel porte également le potentiel d'une régulation des textes à partir du contexte. Notons dans l'ensemble, la place de l'expertise pour outiller l'enjeu de la prévention à partir du réel.

Cette étude des rapports entre les textes juridiques et la régulation du travail éclaire les contours du droit de la prévention de la santé au travail.

Le droit de la prévention de la santé au travail

Lyon-Caen et Jammeaud relevaient qu'«un droit du travail sera[it] d'autant plus démocratique qu'il assurera l'expression des travailleurs, dans les collectivités qu'ils forment, mais aussi comme individus, et leur donnera[it] de réelles chances de peser sur les décisions concernant l'entreprise et l'organisation de la production »¹⁰⁸⁸.

C'est dans ce sens que le droit de la prévention de la santé au travail se donne comme objectif la prévention grâce au développement des personnes, des collectifs et des organisations.

¹⁰⁸⁸ Lyon-Caen, A., Jammeaud, A. (1986). Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique. Essai comparatif. in eds (Lyon-Caen, A., Jammeaud, A), Droit du travail, démocratie, et crise. Actes Sud ; <https://irjs.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/Droit%20du%20travail%20d%C3%A9mocratie%20et%20crise%20ALC-1.pdf>

En effet, ce droit définit un ensemble d'espaces d'expression et de délibération sur le travail, articulés avec des temps de prises de décision. L'usage de ces ressources porte le potentiel d'un réel processus démocratique pour la prise de décision, régulant les contours de l'organisation, à l'échelle la plus idoine dans l'entreprise ou la branche. En cela, ce droit invite à dépasser la relation de subordination caractérisant la relation de travail, et ce, en se donnant comme objectif le développement. Pour un usage efficient de ces ressources, accompagner les acteurs de la prévention – sans les déposséder de leurs rôles – relève souvent d'un enjeu. L'expertise fondée sur l'intervention capacitante présente un intérêt pour cette mise en place et cette expérimentation.

Perspectives de recherche

Notre champ de recherche interdisciplinaire (v. partie liminaire) *intéresse le droit*. Des juristes en théorie et en philosophie du droit se penchent sur l'apport de l'interdisciplinarité dans l'analyse juridique¹⁰⁸⁹. En effet, le droit a comme vocation de réguler les relations sociales en lien avec le réel.

Dans cette perspective, l'analyse juridique de notre matière rompue aux apports de l'ergonomie de l'activité apporte un éclairage pertinent des textes et de la jurisprudence. Il s'agit d'explicitier et d'éclairer les textes juridiques, ainsi que leurs usages potentiels au regard des enjeux de la santé au travail, soulignés par la discipline scientifique. De plus, l'analyse juridique peut porter sur les usages réels du droit à l'intérieur de cas d'espèce empiriques. La compréhension de l'usage des textes juridiques en dehors de l'enceinte de la cour constitue un apport pour la compréhension de la règle de droit. Enfin, il apparaît intéressant de se pencher sur les rapports entre les notions juridiques et les concepts forgés par les sciences humaines et sociales qui ont vocation à éclairer les questions de notre société.

Cette matière *intéresse également l'ergonomie du travail*. L'étude de la matière juridique, et du rapport entre droit et régulation œuvre à investiguer des facteurs du travail qui sont plus en amont des situations concrètes, et ce pour « s'attaque[r] [...] aux évolutions lourdes [et à leurs déterminants] qui modifient en profondeur le monde du travail »¹⁰⁹⁰. En effet, De Montmollin

¹⁰⁸⁹ Par exemple, Herrera, C. M. et Leclerc, O. (2016). L'analyse juridique de (x). Le Droit parmi les sciences. sociales, Paris, Kimé, 2016.

¹⁰⁹⁰ Darses, F., Montmollin, M. (de). (2006). op. cit.

posait la question de comment dépasser la myopie¹⁰⁹¹ que risque d'engendrer la prévention centrée sur le travail contextualisé, donc au plus près de l'entreprise, mais sans doute éloigné – tout en étant en lien – des politiques gouvernementales.

De plus, notre champ de recherche intéresse l'ergonomie de la conception qui étudie les processus de conception et différencie utilisation et usages. En effet, cette recherche met en perspective l'appréhension du droit du travail comme un artefact avec un usage prescrit et des usages réels¹⁰⁹². Des acteurs œuvrent tant à sa conception qu'à l'explicitation de sa philosophie et de ses usages potentiels.

¹⁰⁹¹ Darses, F. & de Montmollin, M. (2006). Introduction. Dans : Françoise Darses éd., *L'ergonomie* (pp. 3-4). Paris: La Découverte.

¹⁰⁹² Notons l'existence de différents écrits sur la thématique des usages du droit, par exemple, Lyon-cean, G. (1995). *Le droit du travail. Une technique reversible* ; Dalloz. pp. 6-7

Notons en particulier la séance de séminaire *Penser le droit social autour de cet écrit avec Fredreic Géa*. <https://irjs.pantheonsorbonne.fr/evenements/penser-droit-social-cycle-seminaires>.

En ce qui concerne l'ergonomie de la conception, on peut se référer à différents auteurs d'ores et déjà cités tout au long de cette thèse (Flore Barcellini, Pascal Béguin, François Daniellou, ainsi que Pierre Rabardel)

BIBLIOGRAPHIE¹⁰⁹³

- Abord De Chatillon, E., Bachelard, O., Moscarola, E. (2006). « Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles », *Management & Avenir*, vol. 10, no. 4, 2006, pp. 101-114.
- Abord de Chatillon, E., Alis, D. (1999), "Les conditions de travail", dans *Manuel de Gestion*, Ellipses / Agence Universitaire de la Francophonie, page 473-492, Paris.
- Acquier, A. (2017). Le capitalisme de plateforme ou le retour du « domestical system ». *Le Libellio*, 13 (1), 87-100.
- Adam, P. (2020). Sur le délit de harcèlement moral institutionnel. *Semaine Sociale Lamy*, N° 1925, 19 octobre 2020
- Adam, P. (2017). « Qualité de vie au travail : la part des juristes », *RDT* 2017, p. 476.
- Adam, P. (2012). « Restructuration, risques sociaux et CHSCT : remède sur ordonnance », *Dr. ouvrier* 2012.
- Adandogou, H., G. (2020). « Christophe Dejours, Situations du travail », *Lectures* [En ligne], Les comptes rendus, 2016, mis en ligne le 21 juin 2016, consulté le 17 juillet 2020. URL : <http://journals.openedition.org/lectures/21042>
- Alland, D., Rial, S. (2003). *Dictionnaire de la culture juridique*. Lamy. PUF ed 2003.
- Amadiou J.F., Mercier N. (1989). « Relations contractuelles et flexibilité. Le cas d'un hypermarché », *Travail et Emploi*, n° 41. *Actes du colloque Bilan social : quelles leçons et quelles perspectives ?*, Toulouse, LIRHE, juin.
- Amossé T., Chardon O. (2006). « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394, novembre.
- Amsleek, P. (2007). Une fausse idée claire : la hiérarchie des normes juridiques, *RRJDP*, 1er avril 2007, n° 5, pp. 557-581 ; ou in *Renouveau du droit constitutionnel, Mélanges en l'honneur de Louis Favoreu*, Dalloz, Paris, 2007, pp. 983-1014.
- Anact (1993). L'amélioration de la relation de service : un enjeu central pour l'évolution de l'organisation et des métiers dans l'entreprise. *Actes de la journée d'étude du 4 mai 1993*

¹⁰⁹³ La bibliographie respecte les normes APA 7e édition. <https://bib.umontreal.ca/citer/styles-bibliographiques/apa>

Andolfatto D. (ed.) (2007) : *Les syndicats en France*, La Documentation française.

Andolfatto D., Labbé, D. (2006) : *Histoire des syndicats (1906-2006)*, Le Seuil.

Anses (2016). *Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit. Avis de l'Anses. Rapport d'expertise collective.* Juin 2016. Editions Scientifiques.
<https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf>

Antonmattei, P.-H. (2018) À propos de la légitimité de la primauté de l'accord d'entreprise *Droit social* 2018. 160 9 février 2018

Antonmattei, P.-H. (2018). Étude 1 : L'évolution du droit de la négociation collective. In Antonmattei, P.-H. (Eds). *Le Lamy négociation collective*. Edition 2018.

Antonmattei, P. H. . (2017) Réforme du droit du travail, en avant, marche !, *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1781

Antonmattei-, P.-H. (2016). Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! *Droit social* 2016 p.457

Antonmattei, P.-H. (2016) La primauté de l'accord d'entreprise, *Dr. soc.* 2016. 513.

Antonmattei, P.-H., Sciberras, J.-C. (2009). Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? *Dr soc.* 2009, p. 221.

Arendt H., (1993), *Was ist Politik ?* R. Piper GmbH & CoKG, München, Trad. fr. : *Qu'est-ce que la politique ?*, éditions du Seuil, Paris, 1995, p. -136-139.

Arendt H., (1951), *The Origins of Totalitarianism*, (Harcourt, Brace and World Inc. New York), Trad. française -: *Le Système totalitaire. Les origines du totalitarisme*, Paris, Le Seuil.

Aristote, Politique, Livre III, IX, 1280 a 16 - 22 ; Livre III, XII, 1282 b 24 - 34.

Arnoud, J. (2013). *Conception organisationnelle. Pour des interventions capacitantes. Thèse de doctorat.* Cnam Paris. ;

Askenazy, P. (2009). Un regard économique sur la santé au travail. *Regards croisés sur l'économie*, 5(1), 54-60. <https://doi.org/10.3917/rce.005.0054>

Auroux, J. (1981). *Les droits des travailleurs*. Rapport au Président de la République et au Premier ministre. Septembre 1981. Collection des rapports officiels. La Documentation Française.

Auzeo, G., Bougard, D., Dockès, E. (2019). *Droit du travail*. Editions Dalloz, 32ème édition.

-
- Baccaro, L., Howell, C. (2017). *Trajectories of neoliberal transformation : European industrial relations since the 1970s*. Cambridge : Cambridge University
- Badoc, R., Batt, A., Bellivier, F., Debout, M., Delatte, B. (2008). *Autopsie psychologique : mise en oeuvre et démarches associées*. [Rapport de recherche] Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM). 2008, 156 p., <hal-01570633>
- Bance, P. (1978). « Concepts juridiques en matière de conditions de travail », *RFAS-1978*, pp. 123 sq
- Barathieu, G. (2015). -L'obligation de résultat de l'employeur à finalité préventive en matière de santé et de sécurité au travail : l'état du droit et de la jurisprudence. In Ed. Jansou, P., Druhle, M. *Santé au travail : pour une nouvelle dynamique. Constats et ouvertures*. Toulouse : Octares.
- Barcellini, F. (2017). Intervention Ergonomique Capacitante : bilan des connaissances actuelles et perspectives de développement. *Activités*, 14, 2. doi : <https://doi.org/10.4000/activites.3041>.
- Barcellini, F. (2015). *Développer des interventions capacitantes en conduite du changement. Comprendre le travail collectif de conception, agir sur la conception collective du travail*. HDR. Université de Bordeaux, 2015. <tel-01150586>
- Barcellini, F. (2008). *Conception de l'artefact, conception du collectif: dynamique d'un processus de conception ouvert et continu dans une communauté de développement de logiciels libres*. Humanities and Social Sciences. Conservatoire national des arts et métiers - CNAM, 2008. pp. 30.
- Barel, Y. (1997). « Apports du bilan social dans l'appréciation de la cohérence interne et externe de la GRH ». *Actes du colloque Bilan social : quelles leçons et quelles perspectives ?*, 1997.
- Barlet, B (2019). *La santé au travail en danger. Dépolitisation et gestionnarisation de la prévention des risques professionnels*, Toulouse, Octarès Editions, coll. « Travail & Activité humaine », 2019, 178 p., préf. Nicolas Sandret, postf. Valérie Boussard, ISBN : 978-2-36630-090-1.
- Barlet, B. (2015). *De la médecine du travail à la santé au travail : les groupes professionnels à l'épreuve de la « pluridisciplinarité »*. Thèse de doctorat
- Barthe, B., Gadbois, C., Prunier-Poulmaire, S., Quéinnec, Y. (2004). Travailler en horaires atypiques. Dans : Pierre Falzon éd., *Ergonomie* (pp. -129-144), France: Puf. <https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/puf.falzo.2004.01.0129>

- Barthe, B., Quéinnec, Y. & Verdier, F. (2004). L'analyse de l'activité de travail en postes de nuit : bilan de 25 ans de recherches et perspectives. *Le travail humain*, 1(1), 41-61. <https://doi.org/10.3917/th.671.0041>
- Barthélemy, J., Cette, G. (2010). *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*. Conseil d'analyse économique. La documentation française
- Baumgarten, C., Etievant, G., Ghémin, A., Milet, L., Signoretto, F. (2017). Représentation du personnel : la fusion des instances signe la fin de la concertation dans les entreprises, *Dr. ouvrier* 2017. 529.
- Beaujolin-Bellet R. (2003) (cité par Christophe Everaere) « Les temps modernes de la préférence pour la flexibilité externe de l'emploi », *Encyclopédie des ressources humaines*, Allouche J. (coord.), Vuibert. p. 567.
- Beaujolin-Bellet, R. (2004). *Flexibilités et performances : Stratégies d'entreprises, régulations, transformations du travail*. Paris : La Découverte.
- Bèfre, P. (2013). *La liberté d'expression des salariés*. Presses universitaires d'Aix-Marseille.
- Bélier, G. (1983). « Mise en place et attributions du comité de groupe : de l'unité économique et sociale à la directive Vredeling », *Droit social*, 07-08/1983, p. 439
- Benckroun. T.H. (2016). Intervenir en ergonomie : analyser le travail pour le comprendre et transformer le travail pour le concevoir. *Actes du 51ème Congrès de la SELF*, Marseille, 21-23/09/16.
- Benckroun T.-H., Weill-Fassina, A. (2000). *Le travail collectif - Perspectives actuelles en ergonomie*. Toulouse : Octares Editions.
- Bergouignan, J.-P., Lerouge, L. (2019). Institutions représentatives du personnel et RPS : régime juridique et regard de terrain in (eds) Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail. Bilan pour les CHSCT et perspectives pour les CSE*. L'Harmattan
- Béroud, S., Thibault, M. (2021). *En luttés ! Les possibles d'un syndicalisme de contestation*. Paris : Edition Raison d'agir.
- Berthoz, A. (2009). *La Simplicité*. Odile Jacob.
- Blanc-Jouvan, G. (2005). L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise, *Dr. soc.* 2005. 68.

-
- Blasco, J., Picard, S. (2019). Quarante ans d'inégalités de niveau de vie et de redistribution en France (1975-2016). In *France, portrait social*. Édition 2019
- Blatman, M. (2007). « l'obligation de sécurité de résultat en six étapes » *SSL*, n° -1295, p. -6.
- Blatman, M., Verkindt, P.-Y., Bourgeot, S. (2014) *L'état de santé du salarié. De la préservation de la santé à la protection de l'emploi*. Editions Liaisons.
- Bonnardel, R. (1945). « *L'Adaptation de l'homme à son métier. Étude de psychologie sociale et industrielle* ». PUF.
- Bonnefond, J.-Y. (2010). Clot, Y. *Travail et pouvoir d'agir*. PUF. p. 531-532.
<https://journals.openedition.org/osp/2959>
- Borenfreund, G. (2017) La fusion des institutions représentatives du personnel. Appauvrissement et confusion dans la représentation. *Revue de droit du travail* 2017 p.608
- Borzeix, A. (2000). Relation de service et sociologie du travail. L'utilisateur : une figure qui nous dérange ? *Cahiers du genre*, 28, 19-40 ;
- Boulbi, B. (2004). L'unité économique et sociale... État des lieux et souhaits de réforme, *Sem. Soc. Lamy* 2004, n° 1156
- Bouquet, B., Dubéchet, P. (2016). Le Service, les Service. Fondements, ambiguïté et contexte actuel. *Vie sociale*, 14(2), 11-31 ;
- Bourgeois, F., Lemarchand, C., Hubault, F., Brun, C., Polin, A., Faucheux, J.-M., Douillet, P., Albert, E. (2006). *Troubles musculosquelettique et travail. Quand la santé interroge l'organisation*. Anact.
- Bouville, G. (2017). *Les modes de gestion du travail et la santé des salariés : Quelles interférences ?* HDR en sciences de Gestion. Paris Dauphine.
- Braibant, M. (2015). *De la désindustrialisation à la tertiarisation, vers un mélange des genres*. Paris : Société des écrivains.
- Brethe de la Gressaye, J., (1947). Le nouveau statut des conventions collectives de travail, *Dr. soc.* 1947, p. 103
- Brethe de la Gressaye, J., (1921). *De la nature juridique de la convention collective*, Thèse, Bordeaux, 1921
- Bugada, A. (2014) L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ?, *JCP S* 2014. 1450.
- Capitant, H., Cuhe, P. (1939). *Précis de législation industrielle*, Paris, Librairie Dalloz, 1939, p. 166.

- Carbonnier, J. (1988). *Flexible droit. Pour une sociologie du droit sans rigueur*. Paris : LGDJ.
- Caroly, S., Barcellini, F. (2014). The development of collective activity. In P. Falzon (Ed.) *Constructive ergonomics*. USA : Taylor and Francis ;
- Caroly, S., Barcellini, F. (2013). Le développement de l'activité collective. In P. Falzon (Ed.) *L'ergonomie constructive*. PUF, pp.33-46 ;
- Caroly, S. (2010). *Activité collective et réélaboration des règles : des enjeux pour la santé au travail*. Sciences de l'Homme et Société. Université Victor Segalen - Bordeaux II
- Caroly S. (2002). Différences de gestion collective des situations critiques dans les activités de service selon deux types d'organisation du travail, *Pistes* (<http://www.pistes.uqam.ca/>), 4(1), mai.
- Caroly S. (2001). *Régulations individuelles et collectives des situations critiques dans un secteur des services : le cas des guichetiers*. Thèse de Doctorat. Paris, École Pratique des Hautes Études.
- Caron, M, Verkindt, P.-Y. (2009). Laisser sa chance à l'intelligence collective dans l'entreprise. Regards sur les rapports entre l'expertise et les instances de représentation du personnel. *Dr. Soc.* 425
- Caron, M. (2018). Les expertises du comité social et économique. *Les cahiers sociaux*, n° 304, février 2018, pp. 109-115.
- Caron, M. (2008). *L'expertise en droit social*. Thèse de Doctorat. Lille.
- Catala, N (1990). « *L'entreprise* », Dalloz, 1990.
- Cazal, D., Dietrich, A., & Weppe, X. (2016). Le crowdsourcing au prisme du travail et de l'emploi : entre innovation et régression. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 23 (4), 68-86.
- Cerf, M., Falzon, P. (2005). *Situations de service : travailler dans l'interaction*. Paris : PUF.
- Cerf, M., Valléry, G., Boucheix, J.M. (2004). Les activités de service : enjeux et développements (p. 565-581). In P. Falzon (s/d), *Ergonomie*. Paris : PUF.
- Cette, G., Barthélemy, J. (2015). *Réformer le droit du travail*. Odile Jacob.
- Chalaron, Y. (1995). « Le comité de groupe », dans « *Les instances fédératives de représentation du personnel* », Litec collection Droit, 1995, p. 68.
- Champeaux, F, (2021). Troisième voie. *Semaine Sociale Lamy*, N° 1954, 17 mai 2021

-
- Champeaux, F. (2021). Les travailleurs des plateformes au milieu du gué. *Semaine Sociale Lamy*, N° 1954, 17 mai 2021.
- Champeaux, F. (2020). Uber rattrapé par la subordination. *Semaine Sociale Lamy*, N° 1925, 19 octobre 2020
- Champeaux, F. (2017). « La question délicate est celle du CHSCT et de l'intégration de ses problématiques dans la nouvelle instance », *Sem. soc. Lamy*, n° 1777, p. 2.
- Charbonneau, A. (2014). « Les nouvelles règles de fonctionnement du CHSCT », *Dr. ouvrier* 2014. 451
- Chassagnieux, A., Bouhdjar, N. (2017) (coprésidents de l'Association des experts agréés et intervenants auprès des CHSCT). Cité par Pignarre, G. (2017). Le comité d'hygiène et de sécurité n'est pas soluble dans le comité social et économique. *Revue de droit du travail* 2017 p.647
- Chassaing, K. (2006). *Élaboration, structuration et réalisation des gestuelles de travail : les gestes dans l'assemblage automobile, et dans le coffrage des ponts d'autoroute*. Thèse de doctorat. Cnam Paris.
- Charbonneau, A. (2019). Le CHSCT : des moyens à la hauteur des compétences ? in (eds) Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). *La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail. Bilan pour les CHSCT et perspectives pour les CSE*. L'Harmattan
- Chatriot, A. (2003). *La démocratie sociale à la française : L'expérience du Conseil national économique 1924-1940*. La découverte.
- Clot, Y. et Lallement, M. (2015), « Qualité de vie au travail, qualité du travail », in *La revue des conditions de travail*, n° -3, décembre, Lyon, Anact.
- Clot, Y., Stimec, A. (2013). « Le dialogue a une vertu mutative », les apports de la clinique de l'activité. *Négociations*, 19(1), 113-125. URL : <https://www.cairn.info/revue-negociations-2013-1-page-113.htm>
- Clot, Y. Faïta, D., Fernandez, G. & Scheller, L. (2000). Entretiens en auto confrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. *Pistes*, 2(1).
- Clot, Y. (2019). *Le travail : un objet politique sans sujet ?* In : *Mondialisation ou globalisation ? Les leçons de Simone Weil* [en ligne]. Paris : Collège de France, 2019 (généré le 26 janvier 2020)
- Clot, Y. (2010), « Au-delà de l'hygiénisme : l'activité délibérée », in *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 10, p. 41-50.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La découverte.

- Clot, Y. 2005. « L'auto-confrontation croisée en analyse du travail : l'apport de la théorie bakhtinienne du dialogue », dans L. Filiettaz et J.P. Bronckart (sous la direction de), *L'analyse des actions et des discours en situation de travail*, Louvain-La-Neuve, Peeters.
- Clot, Y. (2001). Psychopathologie du travail et clinique de l'activité. *Éducation Permanente*, 146, 1, 35-50.
- Coase, R.H. (1988). *The Firm, the Market and the Law*, Chicago, U. of Chicago Press, 1988. p. 38
- Cochet, F. et Verkindt, P.-Y. (2017). « Les conditions de travail trouveront-elles leur place dans l'instance fusionnée ? », *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1777, p. 5.
- Cochet, F. (2013). « L'expertise du CHSCT au lendemain de la loi du 14 juin 2013 », *Dr. soc.* 2013. 733
- Cochrane, J. H. (2005) Financial markets and the real economy (No. w11193). National Bureau of Economic Research, p. 237
https://pages.stern.nyu.edu/~dbackus/BCZ/Cochrane_handbook_08.pdf
- Coeuret, A. (2001) « Frontières de l'entreprise et institutions représentatives du personnel », *Droit social*, 05/2001, p. 487.
- Coffineau, M. (1993). *Rapport au Premier ministre. Les lois Auroux, dix ans après*. Collection des rapports officiels. La Documentation Française.
- Cohen, M. (2001). « Les confusions relatives au périmètre de l'unité économique et sociale », *RJS* 2001, p. 183
- Cottin J.-B., Lafuma E. (2013). CHSCT : quel contrôle de l'expertise ?, Controverse. *Revue de droit du travail*, p. 379 et s.
- Collins, H., Evans. R. (2015). Expertise revisited, Part I: Interactional expertise. *Studies in History and Philosophy of Science*
- Collins, H., Evans, R., Weinel. M. (2015). Expertise revisited, Part II: Contributory expertise. *Studies in History and Philosophy of Science*
- Collins H., Evans R., (2007). *Rethinking Expertise*, Chicago, University of Chicago Press, 2007.
- Collins H., (2007). « A new programme of research? Introduction », *Studies in the History and Philosophy of Science*, 38 (4), 2007, p. 615-620, p. 615

-
- Collins H., Evans R., (2002). « The Third Wave of Science Studies : Studies of Expertise and Experience », *Social Studies of Science*, 32 (2), 2002, p. 235-296
- Colquhoun, W. P., Costa, G., Folkard, S., & Knauth, P. (1996). *Shifwork : problems and solutions*. Frankfurt
- Comaille, J. (2015). *À quoi sert le droit ?* folio. P. 11.
- Conso, F., Frimat, P. (2007). *Rapport sur le bilan de réforme de la santé au travail*, oct. 2007
- Cornu, G. (2014). *Vocabulaire juridique*. 10^{ème} édition. PUF.
- Cottureau, A. (1983). « L'usure au travail : interrogations et refoulements », *Le mouvement social*, 124, juillet-septembre 1983, p. 3-9
- Counil, E., Henry, E. (2016), « Produire de l'ignorance plutôt que du savoir ? », *Travail et Emploi*, 148 | octobre-décembre 2016. URL : <http://travailemploi.revues.org/7347> ; DOI : 10.4000/travailemploi.7347
- Coutrot, T. (1999), *Critique de l'organisation du travail*, Paris, La Découverte.
- Couturier, G. (2003) L'unité économique et sociale – Trente ans après, *Les lieux du droit du travail*, préc., p. 56
- Couturier, G. (1983) « L'accès du comité d'entreprise à l'information économique et financière », *Droit social*, 01/1983, p. 26.
- Crozier, M., Friedberg, E. (1977). *L'Acteur et le Système*. Editions du Seuil.
- Cuche, P. (1932). « *La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique* », D. 1932, Chron. 101.
- Cuvelier, L. (2011). *De la gestion des risques à la gestion des ressources de l'activité. Étude de la résilience en anesthésie pédiatrique*. Thèse. Cnam, Paris ;
- Cyrułnik, B., Seron, C. (2004). *La Résilience ou Comment renaître de sa souffrance*, coll. « Penser le monde de l'enfant », Paris : éd. Fabert.
- Daniellou, F. (2007). Introduction, in *Actes des Journées de Bordeaux-13- Sur la Pratique de l'Ergonomie Mars 2007*. Editions Octares. [http://jdb-ergonomie.fr/actes/2007/1.%20Daniellou%20et%20Martin.%20Intro%20\(JdB%202007\).pdf](http://jdb-ergonomie.fr/actes/2007/1.%20Daniellou%20et%20Martin.%20Intro%20(JdB%202007).pdf)
- Daniellou, F. et Béguin, P. (2004). Méthodologie de l'action ergonomique : approche du travail réel. In : P. Falzon (ed.), *Ergonomie* (p. 335-358). Paris : PUF.
- Daniellou, F. (2003). La construction de l'intervention ergonomique. In C. Martin et D. Baradat, *Des pratiques en réflexion* (p. 135-144). Toulouse : Octarès.

- Darses, F., de Montmollin, M. (2006). *L'ergonomie*. Paris : La Découverte. Collection Repères. 4^e édition. 121 p.
- Davezies, P. (2006). Repères pour une clinique médicale du travail. Texte de l'intervention au 29^eème Congrès National de Médecine et Santé au Travail. Lyon, le 31 mai 2006. publié dans *les Archives des Maladies Professionnelles*.
- David C. (2000). La relation de service. Construire la performance avec le client. Lyon : Anact.
- Davis, Louis E. , Cherns, Albert B., and Associates (1975). *The Quality of Working. Life. Volume One . Problems, Prospects and the State of the Art*, 1975, pp. 12-13
- De la Garza, C., Weill-Fassina, A. (2000). Régulations horizontales et verticales du risque. In Benchekroun T.-H., & Weill-Fassina, A. (Ed.) *Le travail collectif*. Perspectives actuelles en ergonomie (pp. 217-234). Toulouse : Octarès.
- De Monmollin, M. (1981). *Le Taylorisme à visage humain*. Presse universitaire de France.
- Dejean De La Batie. A. (2016). L'obligation de sécurité : la Cour de cassation rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention. *La Jurisprudence Lamy*
- Dejean de la Batie, A. (2008). « CE et CHSCT : comment travailler ensemble », *Les Cahiers du CE Lamy*, 75-2008, p. 14.
- Dejours, Ch. (2016). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel, Critique des fondements de l'évaluation*. Editions Quae.
- Dejours, Ch. (2015). *Le Choix : souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Editions Bayad.
- Dejours, Ch. (2011). La psychodynamique du travail face à l'évaluation : de la critique à la proposition. *Travailler*, 1(1), 15-27. <https://doi.org/10.3917/trav.025.0015>
- Dejours, Ch., Bègue F. (2009), *Suicide et travail : que faire ?*, Presse Universitaire de France, Collection Souffrance et théorie, Paris.
- Dejours, Ch. (2007). « *Conjurer la violence : travail, violence et santé* », Paris, Payot, 2007
- Dejours, Ch. (2006). « *Souffrance en France* », Seuil Poche 2006 ;
- Dejours, Ch. (2005). Nouvelles formes de servitude et suicide. *Travailler*, 1(1), 53-73. <https://doi.org/10.3917/trav.013.0053>
- Dejours, Ch., Abdouchelli, E. (1990). « Itinéraire théorique en psychopathologie du travail », *Prévenir* n° 20, 1990, p. 127

-
- Delalande, N., (2019). *La lutte et l'entraide. L'âge des solidarités ouvrières. Collection L'univers historique*. Éditions du Seuil.2019.
- Dellacherie C., Frimat P., Leclerc G. (2010). « *La santé au travail, Visions nouvelles et professions d'avenir, Propositions pour des formations et un réseau de recherche en phase avec les missions* », avr. 2010
- Demogue, R. (1925). *Traité des obligations en général*, t. 5, Paris, Librairie Arthur Rousseau, 1925, n° 1237 s., p. 536 -s.
- Denis, J.-M. (2003). « Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ? » *Sociologie du travail*, n° 3, vol. 45, juillet-septembre 2003.
- Deroussin, D. (2007). *Histoire du droit des obligations*, Economica, 2007.
- Desbarats, I (2017). « CHSCT : encore des marges de progrès », *Sem. soc. Lamy* 2017 p. 10
- Desbarats, I. (2001) La notion d'unité économique et sociale en droit du travail, *Mélanges dédiés à M. Despax*, p. 75
- Despax, M. (1971). La réforme du droit des conventions collectives de travail par la loi no 71-561 du 13 juillet 1971, *Dr. soc.* 1971, p. 530
- Despax, M. (1961). « Groupes de sociétés et droit du travail », *Dr. soc.* 1961,
- Devinck, J-C., Rosental, P-A. (2009). « Une maladie sociale avec des aspects médicaux » : la difficile reconnaissance de la silicose comme maladie professionnelle dans la France du premier XXe siècle », *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 1/2009 (n° 56-1) p. 99-126. www.cairn.info/revue-d-histoire-moderne-et-contemporaine-2009-1-page-99.htm.
- Didry, C. (2001). La production juridique de la convention collective. La loi du 4 mars 1919. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*. 56^e année, N. 6, 2001. 56-6 pp.
- Dietrich, A., Weppe, X. (2016). Crowdsourcing et GRH. Déni ou réenchantement du travail ? *Revue française de gestion*, 258 (5), 123-139.
- Dockès, E. (2017). *Proposition de code du travail, GR-PACT*, Dalloz.
- Doeringer P., Piore M. (1971). *Internal labor market and manpower analysis*, New York, Sharp.
- Dolleans, E. (1939). *Histoire du mouvement ouvrier* (1^{ère} édition : 1939), Paris : Armand Colin, 1967, 1185 p., 3 volumes.
- Drochon, V. (2016). *Le recours à des experts par les instances de représentation du personnel*, thèse. LGDJ.
- Ducpetiaux, C. (1843). *De la condition physique et morale des jeunes ouvriers et des moyens de l'améliorer*, 2 tomes, Bruxelles, Méline.

- Dugué, B., Petit, J., Pinatel, C. (2012). *Les CHSCT, entre dispositifs et pratiques*. Rapport pour le compte de l'ANACT.
- Dugué, B., Petit, J., Daniellou, F. (2010). L'intervention ergonomique comme acte pédagogique. *Pistes*, 12(3). <http://www.pistes.uqam.ca/v12n3/articles/v12n3a2.htm>
- Dugué, B. (2005). *Le travail de négociation : regards sur la négociation collective d'entreprise*. Toulouse : Octarès.
- Durand, P. (1947). *Pouvoir syndical et puissance publique, à propos de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives de travail*, D. 1947, chr., p. 41
- Durand P., (1939). Le dualisme de la convention collective de travail, *RTD civ.* 1939, p. 353
- Durand-Moreau, Q. (2015). Apports de la psychosociologie du travail pour la clinique médicale du travail. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. Volume 76, Issue 2, April 2015, Pages 107-114
- Durkheim, E. (1950). *Préface de la leçon 1, Les leçons de sociologie (1890-1900)*. Paris Puf
- Durkheim, E. (1901). *Morale professionnelle et corporation, in Cours de morale*. (Notes prises par Cuvillier lors un cours professé pendant année 1908-1909 la Sorbonne sur La morale, repris dans édition Karady (édition des Textes en trois volumes par Victor Karady Paris, vol3, P. 217 et suiv.)
- Durrafourg, J, Guérin, F. (1984). L'ergonomiste, les travailleurs et la connaissance du travail. Société française, *Cahiers de l'institut de recherches marxistes*, janvier, février, mars 1984, N°10. Pp17-20
- Dutheillet de Lamothe, O., « l'accord collectif, une source constitutionnelle d droit du travail », *Semaine Sociale Lamy*, juin 2019
- Duvert, C. (2007). *L'entreprise éclatée*. Mémoire de master. Université Montesquieu Bordeaux 4 - master Contrôle Audit finance 2007.
- Everaere, C. (2012). « Flexibilité appliquée aux ressources humaines. Compatibilités et contradictions », *Revue française de gestion*, vol. 221, no. 2, 2012, pp. 13-32.
- Falzon, P., Mollo, V. (2009). Para una ergonomia constructiva : as condições para un trabalho capacitante. *Laboreal*, 5, (1).61-69. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php.ld>.
- Falzon P. et Lapeyrière S. (1998). L'utilisateur et l'opérateur : ergonomie et relations de service. *Le travail humain*, 61(1), 69-90.

-
- Falzon, P. (2013). Pour une ergonomie constructive. Dans : Pierre Falzon éd., *Ergonomie constructive* (pp. 1-16). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France. doi:10.3917/puf.falzo.2013.01.0001.
- Falzon, P. (2004). Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie : Elements d'une analyse cognitive de la pratique. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomie* (pp. 17-35). Paris: PUF.
- Falzon, P. (1996). Des objectifs de l'ergonomie. In F. Daniellou (Ed.) *L'ergonomie enquête de ses principes. Débats épistémologiques*, 233-242. Toulouse : Octarès.
- Falzon, P.(1994) Les activités métafonctionnelles et leur assistance. *Le travail humain*, 57(1), 1-23
- Fantoni, S., Héas, F. (2018). « Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour la santé au travail ? », *Dr. soc.* 2018. 202
- Fantoni, S., Verkindt, P.-Y. (2015). Charge de travail et qualité de vie au travail – *Droit social* 2015. 106 ;
- Fantoni-Quinton, S. (2015). Le droit de retrait pour les salariés et les fonctionnaires. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*
- Fantoni-Quinton, S. (2014). « L'évolution des missions du médecin du travail », *Sem. soc.* Lamy, 1665, 2014, p. 51.
- Fantoni-Quinton, S., Verkindt, P.-Y. (2013). Obligation de résultat en matière de santé au travail. À l'impossible, l'employeur est tenu ? *Droit social*. p.229
- Favennec-Héry, F. (2020). Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot : *SSL* 2020, n° 1896, p. 8
- Favennec-Héry, F. (2017) Ordonnances Macron : un changement de système ?, *Sem. soc.* Lamy 2017, n° 1782.
- Favennec-Héry, F., Verkindt, P.-Y. (2011) *Droit du travail*. pp 570. 3eme édition. L.G.D.J.
- Favennec-Héry, F. (1999). *La représentation collective dans les groupes de sociétés*, p. 125
- Faverge, J.-M. Leplat, J., Guiguet, B. (1958), « *L'adaptation de la machine à l'Homme* ». Editions Puf.
- Fernandez-Zoïla, A. (2002). Le travail dans les fictions littéraires. *Travailler*, 7(1), 9-12. doi:10.3917/trav.007.0009.
- Ferré, N. (2016) « Retour sur le CHSCT et son droit à l'expertise », *RDT* 2016. 633
- Fiorentino, K. (2017). Protéger l'enfant ouvrier. La loi du 19 mai 1874, une « législation intermédiaire » ?. *Revue historique*, 682(2), 327-358

- Fischhoff, B., Lichtenstein S., Slovic, P., Derby, S.L., Keeney, R. L.(1981). *Acceptable risk*. Cambridge : University Press.
- Fishman, Ch. (2006). *The Wal-Mart Effect: How an Out-of-Town Superstore Became a Superpower*. Penguin Books Limited
- Fitoussi. J.-P. (2010). Commentaire dans le rapport Barthélemy in Barthélemy, J., Cette, G. (2010) *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*. Commentaires Pierre Cahuc Jean-Paul Fitoussi. Conseil d'analyse économique. Documentation française. pp. 119.
- Fleck, L. (1935) *Genèse et développement d'un fait scientifique*, préface de Ilana Löwy, postface de Bruno Latour, traduit de l'allemand par Nathalie Jas, Paris, Les Belles Lettres, 2005, 322 p. (1re édition française; édition originale allemande, 1935). Ré-édition en format poche: Flammarion, 'Champs sciences' (2008)
- Folcher, V., Lompré, N. (2012). Accessibilité pour et dans l'usage : concevoir des situations d'activité adaptées à tous et à chacun. *Le travail humain*, 75, 89-120. <https://doi.org/10.3917/th.751.0089>
- Fontanaud, D., Lokiec, P. et Pinatel, F. (2020). Contrat de travail - Regards croisés sur la notion de contrat de travail et son évolution. *La Semaine Juridique Social* n° 23, 9 Juin 2020, 2042
- Frege, C., Kelly, J. (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Londres : Oxford.
- Freyria, Ch. (1992). La conception sociale du groupe d'entreprises, *Mélanges Savatier* 1992, p. 201
- Frimat P., Leclerc G. (2010). « *La santé au travail, Visions nouvelles et professions d'avenir, Propositions pour des formations et un réseau de recherche en phase avec les missions* », Rapport public. avr. 2010
- Frison-Roche M., Mazeaud D. (dir.), « *L'expertise* », Thèmes et commentaires, Dalloz 1995.
- Frouin, J.-Y. (2017). « Un an de jurisprudence vu par le Président de la chambre sociale », *LSQ* no 17423, 11 oct. 2017. _
- Gadrey, J. (1994). Les relations de service et l'analyse du travail des agents. *Sociologie du travail*, 3, 381-389 ;

- Gadrey, J., & de Bandt, J. (1994). De l'économie des services à l'économie des relations de service. In J. de Bandt & J. Gadrey (Eds.), *Relations de service, marchés de service* (pp. 11-17). Paris : Éditions du CNRS.
- Gadbois, C. (1998). Prunier-Poulmaire, S. (2015). Horaires postés et santé. *Encyclopédie Médico-Chirurgicale, Paris : Elsevier, Toxicologie-Pathologie professionnelle*, 16-785-A-10, 1-6.
- Gaglio, G., Du Tertre, C. (2011). *L'économie de la fonctionnalité : une voie nouvelle vers un développement durable ?* Editions Octares.
- Garrigou A., Laurent, L., Berthet, A., Colosio, C., Jas, N., Daubas-Letourneux, V., Jackson, J.-M., Filho Jouzel, J.-N., Samuel, O., Baldi, I., Lebailly, P., Galey, L., Goutille, F. Judon, N. (2020). Critical review of the role of PPE in the prevention of risks related to agricultural pesticide use. *Safety Science*. Volume 123, March 2020, 104527 <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104527>
- Galey, L., Judon, N., Jolly, C., Goutille, F., Morelot, S., Albert, M., Lhospital, O., Martin, P., Noel-Suberville, C., Pasquereau, P., Aublet-Cuvelier, A., Mohammed-Brahim, B., Garrigou, A. (2019). Proposition méthodologique en ergotoxicologie pour révéler les expositions à des produits chimiques . *Activités* . 16-1 | 2019. <https://doi.org/10.4000/activites.4103>
- Garcia, F., Ponnelle, S., Vaxevanoglou, X., Froment, M. (2016). Des régulations individuelles, collectives et organisationnelles à la Prévention des Risques Psychosociaux au travail ? Analyse croisée entre la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique Hospitalière. *Actes du 51^{ème} Congrès de la SELF*, Marseille, 21-23/09/16.
- Garnier, S. (2017). *Droit du travail et prévention. Contribution à l'étude d'un nouveau paradigme*. LGDJ.
- Garnier, S. (2017). *Droit du travail et prévention*. Université de Nantes, Thèse.
- Gaudart, C., Duarte, R. (2015). « L'ergonomie, la psychodynamique du travail et les ergodisciplines. Entretien avec François Daniellou », *Travailler*, 2015/2 (n° 34), p. 11-29.
- Gautier, C. (1994). « Corporation, société et démocratie chez Durkheim », *Revue française de science politique*.
- Gazier, B. (2010). « La liberté au prisme des capacités, Amartya Sen au-delà du libéralisme, J. de Munck, B. Zimmermann (Eds.) », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 52 - n° 3 | Juillet-Septembre 2010, mis en ligne le 18 août 2010, consulté le 09 septembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/sdt/15030> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/sdt.15030>
- Géa, F. (2020). Un nouveau droit du travail ?, in *Retour sur les ordonnances Macron. Un nouveau droit du travail*, (dir.) F. Géa : Dalloz, 2020, p. 3, spéc. p. 11.
- Géa, F. (2016). Contre l'autonomie de l'accord d'entreprise, *Dr. soc.* 2016. 516.

- Giraud, G. (2014). *Illusion financière*. Les éditions de l'atelier.
- Glaser, B.G., Strauss, A.L. (1967). *The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research*. Aldine Pub. Cie, Chicago, 271 p.
- Goetschy, J., Lallement, M. (1998). Reconfigurations des relations professionnelles. *Sociologie du travail*. Num 2, pp 123-286. Elsevier, Paris
- Gollac, M., Bodier, M. (2011). *Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, avr. 2011. 42.
- Gomel, B., Méda, D., Schmidt, N., Dalmasso, R. (2008.) *Le CNE : une tentative de flexicurité à la française*, Connaissance de l'emploi ;
- Gomes, B. (2018). « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », *Actuel Marx*, vol. 63, no. 1, 2018, pp. 86-96.
- Grimand, A. (2016). La prolifération des outils de gestion : quel espace pour les acteurs entre contrainte et habilitation ? *Recherches en Sciences de Gestion*, 112 (1), 173.
- Groutel, H., (1972). La réforme du droit des conventions collectives, *JCP éd. G 1972, I*, 2462
- Groux, G. (2010). Les syndicats, la loi, le contrat et l'histoire. *Revue Projet*, 315(2), 26-33. doi:10.3917/pro.315.0026.
- Groux, G., (1996). *Le conflit en mouvement*. pp. 100–101 Hachette,
- Guedes Da Costa, S. , Lafuma, E. (2010) « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT* 2010. 419
- Guérin, F., Pueyo, V., Béguin, P., Garrigou, A., Hubault, F., Maline, J., Morlet, T. (2021). *Concevoir le travail, le défi de l'ergonomie*. Toulouse : Editions Octares. pp. 16.
- Guérin, F., Laville, A. , Daniellou, F., Duraffourg, J., Kerguelen, A. (2007). *Comprendre le travail pour le transformer : la pratique de l'ergonomie*. Editions Anact.
- Gumbrell-McCormick, R., Hyman, R., Greer, I., Ciupijus, Z., Lillie, N (2013). *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*, Oxford, Oxford University Press, 2013.
- Hadas-Lebel, R. (2006) : *Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*, rapport public

-
- Hale, A.R., Glendon, A.I. (1987). *Individual Behaviour in the control of danger*. Amsterdam : Elsevier.
- Hall, J. V., Krueger, A. B. (2015). An analysis of the labor market for Uber's driverpartners in the United States. *ILR Review*, 28.
- Hannoun, Ch. (1991). *Le droit et les groupes de société*, LGDJ, 1991.
- Hardy-Hémery. O. (2009). Eternit et les dangers de l'amiante-ciment,1922-2006. 2009/1 n° 56-1 | *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, vol. 56-1, no. 1, 2009, pp. 197-226
- Hatzfeld, N. (2009). « Les malades du travail face au déni administratif : la longue bataille des affections périarticulaires (1919-1972) », *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 1/2009 (n° 56-1) , p. 177-196 URL : www.cairn.info/revue-d-histoire-moderne-et-contemporaine-2009-1-page-177.htm.
- Héas, F. (2016).« Le devenir de l'obligation de sécurité de résultat en matière de travail », *Dr. ouvr.* 2016, p. -10
- Henriet, B. (1995) « entreprise éclatée et gestion du travail. Nouvelles configurations et pertinence de la gestion des ressources humaines », dans Supiot, A. (dir.) *Le travail au XXIe siècle*. Paris, Dunaud, 1995, 145-155
- Henry, E. (2017). *Ignorance scientifique et inaction publique. Les politiques de santé au travail*. SciencesPo. Les presses. Page 10.
- Henry, M. (1981) « Les conséquences de l'extériorisation pour les salariés et leurs institutions représentatives du personnel », *Droit ouvrier*, 1981, p. 122
- Herrera, C. M. et Leclerc, O, (2016). *L'analyse juridique de (x). Le Droit parmi les sciences sociales*, Paris, Kimé, 2016.
- Heyer, E., Lokiec, P., Méda, D. (2018). *Une autre voie est possible*. Flammarion.
- Hines, P. (1994), "Internationalization and Localization of the Kyoryoku Kai: The Spread of Best Practice Supplier Development", *The International Journal of Logistics Management*, Vol. 5 No. 1, pp. 67-72. <https://doi.org/10.1108/09574099410805081>
- Hirigoyen, M.-F. (1998). *Le harcèlement moral*, Paris, Éd. La Découverte/Syros
- Hollnagel, E. (2006). Resilience : the challenge of the unstable. In E. Hollnagel, D. D. Woods, N. Leveson (Eds.), *Resilience engineering: Concepts and precepts* (pp. 9 -19). Aldershot, UK: Ashgate.
- Horder, F. (1991). Le droit des accidents du travail au XIXe siècle. *Les cahiers n° -3 de l'Institut régional du travail de l'Université d'Aix-Marseille -II*, 1991, Aix-en-Provence.

- Hourdin, G. (1989), Simone Weil. In : *Vingtième Siècle, revue d'histoire* , n°24, octobre-décembre. pp. 131-132.
- Hubault, F. (2015). Allocution lors de *Journées Santé-Travail* du 20 octobre 2015 du Cisme, sur le thème « *Pluridisciplinarité et préservation de la Santé dans les entreprises* » sur le sujet de l'Opérativité en SSTI.
- Huez, D., Riquet, O. (2008), Savoir-faire clinique et action en médecine du travail. *Archives des Maladies Professionnelles*, 30ème journée de Santé et Médecine du travail de TOURS, juin 2008, pp 373-379.
- Hugh, C. (1999). *Regulating Contracts*, Oxford/New York, Oxford University Press, 1999, p. 238.
- Insee (2019). *Les grands secteurs de production : primaire, secondaire et tertiaire. Vie Publique : Concepts économiques.* <https://www.vie-publique.fr/fiches/269995-les-grands-secteurs-de-productionprimaire-secondaire-et-tertiaire>;
- Insee (2017). *Les entreprises en France*, édition 2017 - Insee Références
- Insee (2006). *Industrial relations in Europe 2006* » *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.* Enquêtes Permanentes sur les Conditions de Vie des Ménages de l'Insee (EPCV). Ces enquêtes permettent de repérer les « membres d'un groupement syndical ou professionnel
- Inserm (dir.). (2005). *Suicide : Autopsie psychologique, outil de recherche en prévention.* Rapport. Paris : Les éditions Inserm, 2005, XII- 199 p. - (Expertise collective). - <http://hdl.handle.net/10608/131>
- Israël, L. (2008). « Philippe Waquet, au cœur de la « fabrique du droit » », *Plein droit*, vol. 78, no. 3, 2008, pp. 48-52.
- Jauneau, Y., Vidalenc, J. (2019). *Une photographie du marché du travail en 2019.* Insee
- Jaussaud, R. (1949). Les difficultés d'application de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives de travail, *Dr. soc.* 1949, p. 43
- Javillier, J.-C. (1971). La partie obligatoire de la convention collective de travail, *Dr. soc.* 1971, p. 258
- Jeammaud A.(1982)., Les principes dans le droit français du travail, *Dr. soc.* 1982, p. 618
- Jeammeaud, A., Kirat, T., Villeval, M.-C. (1996) « Les règles juridiques, l'entreprise et son institutionnalisation : au croisement de l'économie et du droit », (1996.1) *Revue internationale du droit économique* 99-141, P. 102 à 108

- Jeantin, M., Henriot, B. (1998). « Entreprise éclatée et gestion du travail. Nouvelles configurations et pertinence de la Gestion des Ressources Humaines » dans « *Le travail en perspectives* » de A. Supiot, LGDJ, 1998, p.199
- Jobert, A. (2013). *travail et emploi*, n° 95, juill. 2003, p. 5.
- Jorland, G.(2005). « L'hygiène professionnelle en France au XIXe siècle », *Le Mouvement social*, no 213, 2005, p. 78.
- Jubert, L. (2019). *L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels*. Thèse. Paris Nanterre.
- Julien, M, J., Mazuyer, E (2018). Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques. *Revue de droit du travail* 2018 p.189.
- Kaplan, S. (2001). *La fin des corporations*. Fayard.
- Keim-Bagot, M. (2016). « Tout bouge, rien ne change ? », in Keim-Bagot, M. & Jeansen, E. « *Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ?* », *RDT* 2016, p. 222.
- Kelsen, H. (1996). *Théorie générale des normes*, Léviathan, 1979, PUF, 1996, spéc. p. 345.
- Kelsen, H. (1960). *Théorie pure du droit*, 2^e éd., 1960, coll. « *La pensée juridique* », LGDJ, 1999. 224 s.
- Krawsky G., Tervers G. (1986). *Travail isolé et sécurité: facteurs de risque et possibilités de prévention*. INRS, 1986, CND n° 1606, pp. -503-521
- Krawsky G., Lievin D., Vautrin J.P. (1985)- *Travail isolé et sécurité : étude exploratoire du problème et des solutions techniques*. INRS, 1985, CND N° 1514, pp. -37-52. Lievin D.,
- Kuhn, Th. (1960). *The structure of scientific révolutions*, 1962. Traduction : Kuhn, Th. (1969). *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion, 1970. Second edition enlarged, 1969. Traduction : Kuhn, Th. (1970). « Postface » in *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion, 1970.
- La Porta R., Lopez-De-Silanes, F., Shleifer, A. (2008) : « The Economic Consequences of Legal Origins », *Journal of Economic Literature*, vol. 46, n° 2, juin, pp. 305.
- Lallement, M. (2018). *Sociologie des relations professionnelles*. 3^{ème} édition. Editions la découverte. pp100
- Landry. A. (2008). *L'évaluation de l'intervention ergonomique : de la recherche évaluative à la proposition d'outils pour la pratique*. Sciences de l'Homme et Société. Université Victor Segalen - Bordeaux II, 2008. Français. tel-00363373v
- Langlois, Ph. (1985). « Articulation du comité de groupe avec les autres instances représentatives », *Semaine Sociale Lamy*, 06/1985, n° 266, p. 14.

- Langlois, Ph. (1975). Contrat individuel de travail et convention collective, un nouveau cas de représentation, *Dr. soc.* 1975, p. 283
- Lapointe, P.-A., Lévesque, C., Murray, G. et Le Capitaine, C. (2004). *La dynamique sociale des innovations en milieu de travail dans le secteur des industries métallurgiques au Québec*, Montréal : Cahiers du CRISES, Collections Études Théorique- no 0412.
- Lascoumes P. (2005). (dir.), « *Expertise publique et action publique* », La Documentation française, PPS, n° 912, 2005.
- Le Goff, Jacques. *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail.* Presses Universitaires de Rennes.
- Leclerc, O. (2005). « *Le juge et l'expert* », th. dr. Paris X, 2003, Paris LGDJ 2005.
- Lefebvre, A., Méda, D. (2008). Performances nordiques et flexicurité : quelles relations, *Travail et emploi*, 2008, n° 113
- Lefebvre, A., Méda, D. (2006), *Faut-il brûler le modèle social français ?*, Seuil ;
- Lefranc, G. (1993). *Le syndicalisme dans le monde*, Paris : PUF, 1975, 128 p. René Mouriaux, *Le syndicalisme dans le monde*, Paris : PUF, 1993, 128 p.
- Légeron P. (2008), «Le stress professionnel», *L'information psychiatrique*, vol. 84, n°9, p.809-826.
- Leplat, J. (2006). La notion de régulation dans l'analyse de l'activité. *Pistes*, 8, <http://www.pistes.uqam.ca/v8n1/articles/v8n1a7.htm>
- Leplat J. (2000). *L'Analyse psychologique de l'activité en ergonomie. Aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Toulouse : Octarès.
- Leplat, J. (1993) Ergonomie et activités collectives, in F. Six et X. Vaxevanoglou (Edit.), *Les aspects collectifs du travail*, Toulouse, Octarès, 7-27.
- Leplat, J. (1980), *La psychologie ergonomique*, Paris, Presses Universitaires de France, « Que sais-je ? », 45pp
- Leplat, J. (1977). « Les facteurs déterminant la charge de travail. Rapport introductif », in *Le Travail Humain*, tome -40, n° -2. -pp. -195
- Leplat, J., Hoc. J.-M. (1983). Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations. *Cahiers de psychologie cognitive*, 3,1, 49-63.

-
- Lerouge, L. (2020). Risques psychosociaux et qualité de vie au travail : Une articulation au prisme du droit et d'une approche éthique. *Sciences & Bonheur*, 4(1), 73-85
- Lerouge, L. et Verkindt, P.-Y. (2015). « Sauvegarder et renforcer le CHSCT : un enjeu majeur de santé au travail », *Dr. soc.* 2015. 365.
- Lerouge, L. (2014). Interprétation de la directive-cadre du 12 juin 1989 et prévention des risques psychosociaux. *Semaine Sociale Lamy*, N° 1655, 8 décembre 2014 ;
- Lerouge, L. (2014). Les « risques psychosociaux » en droit –: retour sur un terme controversé. *Droit social* 2014 p.152_
- Lerouge, L. (2009). Les risques psychosociaux reconnus par le droit : le couple « dignité-santé », in L. Lerouge (dir.), *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, L'Harmattan, 2009. 9-27.
- Lerouge, L. (2004). *La reconnaissance de la santé mentale en droit du travail*. Université de Nantes. Thèse
- Levannier-Gouël, O. (2015). « Areva NC : la jurisprudence Snecma fait-elle pschitt ? », *SSL* n 1697, 9 nov. 2015, p. 6.
- Lévesque, C. (2004). *Présentation dans le cadre du Colloque international sur le renouveau syndical*, Organisé par le CRIMT, HEC Montréal 19 novembre 2004. Les alliances syndicales internationales : une piste pour le renouveau syndical ?
- Lichtenstein, N. (2006). *Walmart: The Face Of Twenty-First-Century Capitalism*. The New Press.
- Lievin D., Krawsky G. (1990). Le travail isolé et ses risques –: une analyse sociotechnique. *Le Travail Humain*, 1990, 53, 1, pp. -33-51
- Linhart, D. (2017). La subordination au travail : entre consentement et contrainte ? *Sud/Nord*, 27 (1), 223-240 ;
- Loiseau, G. (2020). Contrat de travail - Le droit du travail en boussole. *La Semaine Juridique Social* n° 12, 24 Mars 2020, 1080
- Loiseau, G. (2020). Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif -. - L. n° 2019–1428, 24 déc. 2019. *La Semaine Juridique Social* n° 1-2, 14 Janvier 2020, 1000
- Loiseau, g., Lokiec, P., Pécault-Rivolier, L., Verkindt, P.-Y. (2018). *Droit de la représentation du personnel*. 1^{ère} édition. Dalloz action.
- Loiseau, G. Pécaut-Rivolier, L. et Verkindt, P.-Y (2017). *Le guide du CHSCT*, Dalloz, 2e éd., 2017
- Loiseau, G. (2017). « Le comité social et économique », *Dr. soc.* 2017. 1044.

- Loiseau, G. (2016). « Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification », *RDC* 2016. 730.
- Lokiec, P. (2018). De la subordination au contrôle. *Semaine Sociale Lamy*, N° 1841, 17 décembre 2018.
- Lokiec, P. (2017). Vers un nouveau droit du travail ? *Recueil Dalloz* p.2109
- Lokiec, P. (2014). Avis de tempête sur le droit du travail. *Revue de droit du travail*.. 2014. 738
- Lokiec, P. (2009). L'adaptation du travail à l'homme. *Droit social*. p. 755 ;
- Loriol, M. (2021). Les effets de la financiarisation des entreprises et des services publics sur le travail et les risques psychosociaux. Dans : Le Garrec, S. éd., *Les servitudes du bien-être au travail : Impacts sur la santé* (pp. 153-167). Toulouse, France: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.legar.2021.01.0153>"
- Loubet, J., Hatzfeld, N. (2002). Poissy : de la CGT à la CFT : Histoire d'une usine atypique. Vingtième Siècle. *Revue d'histoire*, no 73(1), 67-81. URL : <https://www-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/revue-vingtieme-siecle-revue-d-histoire-2002-1-page-67.htm> ;
- Loubet-Deveaux, A., Bardot, F. (2003). « Une nouvelle pratique : la clinique médicale du travail », *Travailler*, vol. 10, no. 2, 2003, pp. 13-38.
- Lyon-Caen, A. (2017). Réforme 2017. *Revue de droit du travail* 2017 p.571
- Lyon-Cean, A. (2012). Retrouver l'entreprise ? Identifier l'employeur, attribuer les responsabilités. Colloque du Syndicat des Avocats de France - samedi 8 décembre 2012. *Le droit ouvrier*. Mars 2016. N° 776
- Lyon-Caen, A., Pelissier J., Supiot, A. (1996). *Droit du travail*, Paris : Dalloz, p. 812.
- Lyon-Cean, A., Jammaud, A. (1986). *Droit du travail, démocratie et crise*. Actes Sud
- Lyon-Caen, A. (1982). « Le comité d'entreprise à l'épreuve du changement », *Droit social*, 1982, p. 299.
- Lyon Caen, A. (1981). « A propos de l'entreprise éclatée », *Droit ouvrier*, 1981, p. 127
- Lyon-Caen, A., de Maillard, J. (1981). « La mise à disposition du personnel », *Droit social*, 1981 p. 320.
- Lyon-cean, G. (1995). *Le droit du travail. Une technique réversible* ; Dalloz.

-
- Lyon-Cean, G. (1980) la crise du droit du travail dans Gamillscheg, F. De Givry, J., Hepple, B., Verdier, J.-M., *In Memoriam Sir Otto Kahn-Freund*, International Collection of Essays.
- Lyon-Caen, G. (1978). Les principes généraux en droit du travail, *in Tendances du droit du travail contemporain, Mélanges offerts à G.-H. Camerlynck*, D. 1978, p. 35 ;
- Maillard (de), J., Mandroyan, P., Plattier J.P. , Priestley, T. (1979) « L'éclatement de la collectivité de travail : observations sur les phénomènes d'extériorisation », *Droit social*, 1979, p. 323
- Mériaux, O., Rousseau, T. (2016). « Avant propos » Négocier le travail pour le transformer, enjeux et perspectives d'une innovation sociale *in La revue des conditions de travail*, n° 4, mai, Lyon, Anact.
- Mhamdi, A. (1998). *Les activités de réflexion collective assistées par vidéo : un outil pour la prévention*. Thèse de doctorat en ergonomie. CNAM Paris. France.
- Michael, J. H., (2007). *The Local Economic Impact of Walmart*. Cambria Press; Illustrated edition Lichtenstein
- Milin, K., (2018). « CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? », *Dares Analyses* n° 26, juin 2018.
- Mohammed-Brahim, B., Garrigou, A. (2013). L'ergotoxicologie comme démarche de prévention. *Santé et Travail*.
- Mohammed-Brahim, B., Garrigou, A. (2009). Une approche critique du modèle dominant de prévention du risque chimique. L'apport de l'ergotoxicologie. *Activités* 6 (1). pp 49-68. <http://www.activites.org/v6n1/v6n1.pdf>.
- Moisdon, J.-C. (Éd.). (1997). *Du mode d'existence des outils de gestion*. Paris, Seli Arslan, 286 p.
- Mollo, V., Nascimento, A. (2015). Pratiques réflexives et développement des individus, des collectifs et des organisations. In Falzon, P. *Ergonomie constructive*. Puf.
- Mollo, V., Falzon, P. (2004). Auto- and alloconfrontation as tools for reflective activities. *Applied Ergonomics*.
- Montmollin, de, M. (1993). Compétences, charge mentale, stress : Peut-on parler de santé « cognitive » ? *XXVIIIe congrès de la SELF*. Genève, Suisse, sept. (p. xxxix), puis (xi)
- Montvalon, L. (de Barrigue de)(2018). *La charge de travail : pour une approche renouvelée du droit de la santé du travail*. Thèse de doctorat.
- Morin, E. (2014). *Introduction à la pensée complexe*. Points. Poche.
- Morin, E. (2008). *La Méthode (t.1)*. Paris : Seuil.

- Morin, E. (1994). Sur l'interdisciplinarité. *Bulletin interactif du Centre International de Recherches et Études transdisciplinaires* n° 2 - Juin 1994.
- Morin, E. (1990). *Introduction à la pensée complexe*. ESF Editeur.
- Morin, F., Morin, M. L. (2002). « La firme et la négociation collective. La question des frontières en économie et droit », *Mélanges Despax*, Presses Toulouse, 2002.
- Morin, M. L. (1994). « Sous-traitance et relations salariales », *Travail et Emploi*, 1994 n° 60, p. 23.
- Morin, M.-L. (1994). *le droit des salariés à la négociation collective, principe général de droit*, Th. Toulouse. Paris, LGDJ, 1994
- Morton, A. L., Tate, G. (1956). *The British Labour Movement 1770-1920*, Londres: Lawrence and Wishart, 1956, 313 p.
- Munck, J. de., Zimmermann, B. (2008). *La liberté au prisme des capacités, Amartya Sen au-delà du libéralisme*. Editions de EHESS
- Nanteuil, M. (de) ,Zune, M. (2016). Économie collaborative et (in)justice sociale. *Revue Française de Socio-Économie*, 17 (2), 5-12.
- Nasse, Ph., Légron, P. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. Rapport public (mars 2008)
- Nathan, L., Martinez Lucio, M. (2004). «*International Trade Union Revitalization : The Role of National Union Approaches*», *Varieties of Unionism : Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (sous la direction de Carola Frege et John Kelly), Londres : Oxford, 159-180.
- OCDE (2015). *Rapport économique 2015 de l'Organisation de développement et de coordination économiques* (OCDE)
- Omnès, C. (2009). De la perception du B15risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable. *Revue d'histoire moderne et contemporaine*. 2009/1 n° 56-1 | pp. 61-82
- Oppetit, B. (1973). « Groupes de sociétés et droit du travail », *Rev. sociétés* 1973, 69.
- Pages, J. (1999). « De l'irréductible et incontournable entreprise », dans Anonyme, *Prospéctives droit économique – dialogue avec ichel Jentin*, Paris, Dalloz, 1999, p. 79-91
- Pariente-Butterlin, I. (2005). *Le droit, la norme et le réel*. PUF. Par exemple, p. -143.

- Pasquale, F. (2016). Two Narratives of Platform Capitalism. *Yale L. & Pol'y Rev.*, 35, 309-337.
- Pastré, P. (2011). Chapitre 4. Sujet capable et construction identitaire. Dans P. Pastré, *La didactique professionnelle: Approche anthropologique du développement chez les adultes* (pp. 117-148). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France.
- Pécaut-Rivolier, L. (2017). « Propos introductifs », in V. Bonnin (dir.), *Le comité d'entreprise dans l'évolution de la représentation collective des salariés ?*, Droit et Sciences sociale Université de Poitiers, 2017.
- Pelling, H. (1963). *A History of British Trade Unionism* (1^{ère} édition: 1963), Harmondsworth: Penguin, 1969, 286 p.
- Pénicaud, M. (2017). interview *Sem. soc. Lamy* 25 sept. 2017, p. 4.
- Peskine, E., Wolmark, C. (2019). *Droit du travail*. Pp.572-573. 12^{ème} Edition. Dalloz.
- Pestre, D. (2011). Des sciences, des techniques et de l'ordre démocratique et participatif. *Participations*, 1,(1), 210-238. doi:10.3917/parti.001.0210.
- Pestre, D. (dir.), (1997). Trois cents ans de science, Les lieux de science, numéro spécial de *La Recherche*, 300, juillet-août 1997.
- Petit, F. (2018). Les représentations élue et syndicale dans leurs derniers états. *Droit social* 2018. 511
- Petit, J. (2020). *Intervention sur l'organisation : concevoir des dispositifs de régulation pour un travail plus démocratique*. HDR. Université de Bordeaux
- Petit, J., Dugué, B., Lerouge, L. (2019). La représentation du personnel à l'épreuve de la santé au travail. *Bilan pour les CHSCT et perspectives pour les CSE*. L'Harmattan
- Petit, J., Guenette, A.,M. (2016). Ergonomie et Human Factors : des différences d'enjeux, de concepts et de méthodes. *Revue Economique et Sociale, Société d'études économiques et sociales — SEES*, 2016. <hal-02542173>.
- Petit, J. (2005). *Organiser la continuité du service : intervention sur l'organisation d'une Mutuelle de santé*. Thèse de doctorat. Université de Bordeaux ;
- Petit J. (2001). Relation de service : difficultés à donner un sens à la mesure de la performance pour un projet de réorganisation. In *Comptes rendus du XXXVIIe Congrès SELF-ACE : Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie*, 2, 252-256, Montréal.
- Pignarre, G. (2017). « Le comité d'hygiène et de sécurité n'est pas soluble dans le comité social et économique », *RDT* 2017. 647
- Pinard. R., (2000) *La révolution du travail : de l'artisan au manager* , Rennes. P.U. de Rennes, 2000, p. 149.

- Plihon, D. (2019). « Crises économiques (1980-2012) », *Encyclopædia Universalis* [en ligne], consulté le 7 janvier 2019. URL : <http://www.universalis.fr/encyclopedie/crises-economiques-1980-2012/>
- Plouviez, M. (2013). « Le projet durkheimien de réforme corporative : droit professionnel et protection des travailleurs », *Les études sociales*.
- Poète, B., Rousseau, Th. . (2004). *La charge de travail. De l'évaluation à la négociation*, Rueil-Malmaison, Éd. Liaisons, ANACT, 2004
- Pontif, V. (2014) « Les contours du risque grave justifiant le recours à une expertise », *RDT* 2014. 269.
- Postgate, R. (1946). *The Common People 1746-1946*, Londres: Methuen, 1946, 742 p.
- Quéinnec, Y., Teiger, C., de Terssac, G. (1992). *Repères pour négocier le travail posté*. Toulouse : Octarès Éditions
- Rabardel. P. (1998). *Ergonomie, concepts et méthodes*. Editions Octares.
- Racciatti, O.C (1997). « *ercerización : exteriorizacion del empleo y descentralización productiva*, (externalisation de l'emploi et décentralisation de la production (1997). 40 *Derecho laboral* 135-304.
- Raffin C., Yildiz H., « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », in *France, portrait social*, coll. « Insee Références »,
- Ramazzini, B. (1700). *De morbis artificum diatriba*, Modène, 1700.
- Ranc, S. (2021). Santé et sécurité au travail - Représentation du personnel et santé au travail. *La Semaine Juridique Social* n° 30-34, 27 Juillet 2021, 1202.
- Ranc, S. (2018). *Organisations sociétales et droit du travail*. Thèse de doctorat en droit.
- Raspaud, A. (2014). *De la compréhension collective de l'activité réelle à la conception participative de l'organisation : plaidoyer pour une intervention ergonomique capacitante*. Thèse de doctorat en ergonomie, Cnam. 10 décembre 2014;
- Ray, J.-E. (2019). *Droit du travail, droit vivant* . 28^e édition.
- Ray, J.-E. (2015). « La loi qui libère... », *Droit social*, n° 10, oct. 2015, p. 757.
- Ray, J.-E.(2009). « Les libertés dans l'entreprise », *Pouvoirs*, vol. 130, no. 3, 2009, pp. 127-142.

-
- Reboud, L. (1997). La relation de service : vecteur d'intégration ? In L. Reboud (s/d), *La relation de service au cœur de l'analyse économique* (p. 309-316). Paris : L'Harmattan.
- Rehfeldt, U. (1992). « La cogestion : origines historiques et dynamiques actuelles du modèle », *Analyses et documents économiques*, n° 50, avril 1992.
- Reybaud, L. (1859). *Études sur le régime des manufactures*, Paris, Michel Levy.
- Richard, D. (1995). « Comité d'entreprise européen, le mythe devient réalité », *Revue Droit des affaires int.*, 1995, p. 242.
- Riot-Sarcey, M. (2016). *Le Procès de la liberté : une histoire souterraine du XIXe siècle en France*, Paris, La Découverte, 353 p.
- Roche, V., Colombani, V. (2020). Charte de responsabilité pour renforcer le statut des travailleurs de plateformes. L'occasion (totalement) manquée ? : *JCP G* 2020, 117
- Rocheffort, Th., Guérin, F. (2000). « Lien entre organisation du travail, charge de travail et performance », in Rocheffort, Th. , Guérin, F. (2000) *Organisation du travail, charge de travail, performance*, Journées de travail de l'ANACT et l'APRAT à l'Hôtel Château Perrache, Lyon, 27 et 28 juin 2000, pp. 6-8.
- Rodière, P. (1983) « L'adaptation du comité d'entreprise aux structures de l'entreprise », *Dr. soc.* 1983, 361
- Rogalski, J. (2003). Y a-t-il un pilote dans la classe ? Une analyse de l'activité de l'enseignant comme gestion d'un environnement dynamique ouvert. *Recherches en Didactique des Mathématiques*, 23(3), 343-388.
- Roquelaure, Y. (2018). *Troubles musculo-squelettiques et facteurs psychosociaux au travail. Rapport*. ETUI
- Roquelaure, Y. (2017) L'organisation du travail et le management en question, *Hygiène et Sécurité du Travail*, 246, 22-28.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). *Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers*. Rochester, NY : Social Science Research Network.
- Rosental, P.-A., Omnès, C. (2009). L'histoire des maladies professionnelles, au fondement des politiques de « santé au travail », *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 2009/1 (n° 56-1), p. 5-11.
- Rosner, D., Markowitz, G. (2009). « L'histoire au prétoire. Deux historiens dans les procès des maladies professionnelles et environnementales », *Revue d'histoire moderne et contemporaine* 1/2009 (n° 56-1) , p. 227-253 URL : www.cairn.info/revue-d-histoire-moderne-et-contemporaine-2009-1-page-227.htm.

- Rouast, A. (1960). La nature et l'efficacité de la convention collective de travail, *Dr. soc.* 1960, p. 638
- Roussel Verret, I. (2004). *Les institutions représentatives du personnel face à l'éclatement de l'entreprise*. Recherche effectuée dans le cadre d'une convention conclue entre l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) et la CFE-CGC.
- Rousselier, N. (1989). *Weil Simone, Ecrits historiques et politiques. L'engagement syndical (1927-1934)*, Œuvres complètes, tome II, volume 1.
- Rouxel, P. (2016). Négocier l'ordre usinier ? Une usine Citroën dans les années 1968. *Négociations*, 26(2), 87-102. URL : <https://www-cairn-info.ressources-electroniques.univ-lille.fr/revue-negociations-2016-2-page-87.htm>
- Ruffier, C., Pelletier, J. (2014). *Sous-traitance. Pour une meilleure régulation de la qualité du travail*. Anact édition
- Salais, R., Villeneuve, R. (2006). (dir.), *Développer les capacités des hommes et des territoires en Europe*, Lyon, ANACT;
- Saintelette, C.-X. (1884). *De la responsabilité et de la garantie*, Bruylant-Christophe et Cie, 1884. Accidents du travail,
- Savatier, J. (2004). le dynamisme de l'unité économique et sociale pour l'organisation des rapports collectifs de travail, *Dr. soc.* 2004. 944.
- Savatier, J. (1974). *Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail*, Études A. Brun, Librairie sociale et économique, 1974, 527.
- Scholz, T. (Éd.). (2013). *Digital labor : the internet as playground and factory*. New York, Routledge, 258 p.
- Seillan, H. (2012). Glossaire, in *Les services de santé au travail. Quel avenir ?* Éditions Préventique.
- Seillan, H.(2012). *Dangers, accidents, maladies, catastrophes. Responsabilité pénale*. Éd. Préventique.
- Self (2013). http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/2013_CG_Penibilite_au_travail_SELF.pdf
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*, Oxford University Press;
- Shapin S., Schaffer S. (1993)., *Léviatha, et la pompe à air. Hobbes et Boyle entre science et politique*, Paris, La Découverte, 1993 (1re édition en langue anglaise, 1985)

- Shapin, S. (1979) The Politics of Observation : Cerebral Anatomy and Social Interests in the Edinburgh Phrenology Disputes, in Roy Wallis (ed.), *On the Margins of Science : The Social Construction of Rejected Knowledge, Sociological Review Monograph No. 27* (Keele, Staffs., UK : Keele University Press ; London : Routledge & Kegan Paul, 1979), 139–78.
- Signoretto, F. (198).« L’expertise du CHSCT, un droit conditionné », *RDT* 2014. 198
- Slee, T. (2015). *What’s yours is mine: against the sharing economy*. New York, OR Books, 223 p.
- Stemler, A. (2017). *The Myth of the Sharing Economy and its Implications for Regulating Innovation*. Emory LJ, 67, 197.
- St-Vincent, M., Vezina, N., Bellemare, M., Denis, D., Ledoux, E., Imbeau, D., (2011). *L’intervention en ergonomie*. p35. Editions multimondes. Irrst. Québec.
- Six, F., Vaxevanoglou, X. (1993). *Les aspects collectifs du travail*, Toulouse, Octarès.
- Sudreau, P (1975).« *La réforme de l’entreprise* », rapport du comité d’étude, La documentation française, 1975,
- Supiot, A. (dir.). (2019). *Mondialisation ou globalisation ? Les leçons de Simone Weil*. Paris : Collège de France, 2019. <http://books.openedition.org/cdf/6058>
- Supiot, A. (2015). *La gouvernance par les nombres : cours au Collège de France (2012-2014)*. Fayard. Poids et mesures du monde.
- Supiot, A. (2012[1997]) Introduction In Trentin. B. *La Cité du travail. Le fordisme et la gauche*. Fayard, collection « poids et mesure du monde ».
- Supiot, A., (2011). Fragments d’une politique législative du travail. *Droit Social*.
- Supiot. A. (1999). *Au-delà de l’emploi, dir.* Flammarion, p. 127
- Supiot, A. (1989). « Le progrès des lumières dans l’entreprise (à propos d’une floraison d’experts) », in « *Les transformations du droit du travail* », Études offertes à G. Lyon-Caen, Dalloz 1989, p. 463.
- Supiot, A. (1985). « Groupes de sociétés et paradigme de l’entreprise », *RTD. com.* 1985, 621.
- Taylor, F., W. (1911). *La Direction scientifique des entreprises*. Traduit de l’américain par Luc Maury (1957).
- Teiger, C., Barbaroux, L., David, M., Duraffourg, J., Galisson, M.T., Laville, A., et Thareaut, L. (2006). Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire.... à propos du travail des femmes dans l’industrie électronique (1963-1973). *Pistes*, 8(2). <http://journals.openedition.org/pistes/3045>

- Teiger, C. (1993). L'approche ergonomique : du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail. *Education permanente*. N°116/1993-3
- Terressac (de), G., Lompre, N. (1996) Pratiques organisationnelles dans les ensembles productifs : essai d'interprétation, in Spérandio, J.C. (coord.) *L'ergonomie face aux changements technologiques et organisationnels du travail humain*, Toulouse, Octarès.
- Tertre, C. (du), (2008), « Services immatériels et relationnels : intensité du travail et santé », *Activités*, 2 : 37-49.
- Teubner, G. (1993). « Nouvelles formes d'organisation et droit », *Revue française de gestion*, 11-12/1993.
- Teyssié, B. (2001).« *Le droit européen du travail* », Litec, 2001
- Teyssié, B. (1999). *Les groupes de société et le droit du travail*. LGDJ
- Tixier, P. E. (1992)., *Mutation ou déclin du syndicalisme ? Le cas de la CFDT*, Paris, PUF, 1992.
- Torre-Schaub, M. (2002). *Essai sur la construction juridique de la catégorie de marché*. LGDJ.
Thèse de doctorat
- Trentin, B. (2012). *La cité du travail*. Paris, Fayard, 2012, coll. « Poids et mesures du monde », préf. Jacques Delors
- Trentin, B. (1997). *La città del lavoro., Sinistra e crisi del fordismo*, Milan, Feltrinelli, 1997, 270 p.
- Trist, E. (1950). The relations of social and technical systems in *coal-mining*.*British Psychological Society*, Industrial Section, 1950.
- Vacarie, I. (1979). « *L'employeur* », Sirey 1979.
- Valléry, G. (2002). *L'ergonomie dans la dynamique d'étude des situations de travail en relation de service*. Thèse d'Habilitation à Diriger des Recherches, Université de Picardie Jules Verne.
- Veltz, P. (2021). Préface in coord Guérin, F., Pueyo, V., Béguin, P., Garrigou, A., Hubault, F., Maline, J., Morlet, T., *Concevoir le travail, le défi de l'ergonomie*.Toulouse : Editions Octares. pp. 16.
- Verdier, E. (2009). La gouvernance de la santé au travail –: le dialogue social recadré par un paradigme épidémiologique ?- *XIIIe Journées Internationales de Sociologie du Travail, Jun 2009*, Nancy, France.

-
- Verge, O. Dufour, S. (2009). *Introduction in Configuration Diversifiée de l'Entreprise*. 7 juin 2009. Les Presses de l'Université de Laval
- Vericel, M. (2015). « Que faut-il entendre par simplification du droit du travail ? », *Droit Social*, n° 10,
- Verkindt, P.-Y. (2018). Les conditions de travail et la santé au travail dans les ordonnances du 22 septembre 2017 : faut-il mouiller son mouchoir ? *Droit social* 2018 p.41
- Verkindt, P.-Y. (2016), « La construction d'un accord QVT est au moins aussi importante que l'accord lui-même », in *La revue des conditions de travail*, n° 4, mai, Lyon, Anact.
- Verkindt, P.-Y. (2016). Ankylose et inflammation. À propos de l'articulation des normes en droit du travail, *JCP S* 2016. 1159, n° 9
- Verkindt, P.-Y. (2014). « *Les CHSCT au milieu du gué* », Rapport à M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2014.
- Verkindt, P.-Y. (2012). La collectivité de travail ou « La belle inconnue ». *Droit social*. p.1006
- Verkindt, P.-Y. (2012). Syndicalisme et démocratie sociale. *JCP (S)* 290, mai 2012. N° 1233.
- Verkindt, P.-Y. (2010). La représentation du personnel dans les groupes de sociétés. *Droit social* 2010 p.771
- Verkindt. P.-Y. (2008). Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise. *Droit social*. 2008. p. -519.
- Verkindt. P.-Y. (2008). Un nouveau droit des conditions de travail, *Droit social*. p.634.
- Verkindt, P.-Y. (2008). L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise., *sem soc lamy* 25 mars 2008 n° -1346, p. -10.
- Verlhac, M. (2010). *Suicides au travail : le tournant gestionnaire et le déficit philosophique*. *Les Temps Modernes*, 657, 235-246. <https://doi.org/10.3917/lm.657.0235>
- Villermé, L.-R. (1840). *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*. <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6503b.pdf> (pour le tome 1, on retrouve le tome 2 également sur Gallica)
- Vinck, D. (2001). Une analyse à chaud et personnelle des relations entre ergonomie et pluridisciplinarité. In *Actes de la journée « pluridisciplinarité en santé au travail : des échanges de pratiques - SELF2001*.
- Virassamy, G (1986). « *Les contrats de dépendance* », LGDJ, 1986.

- Visser, J. (1989). « Syndicats européens : la grande mutation », *Problèmes économiques*, n° 2-132, 5 juillet 1989 ;
- Volkoff, S., Delgoulet, C. (2019). L'intensification du travail, et l'intensification des changements dans le travail : quels enjeux pour les travailleurs expérimentés ?, *Psychologie du Travail et des Organisations*, Volume 25, Issue 1, 2019, Pages 28-39, ISSN 1420-2530, <https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.09.002>
- Waquet, Ph., Struillou, Y., Pécaut-Rivolier, L. (2014) *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié : du salarié-citoyen au citoyen-salarié*. Editions liaisons.
- Waquet, Ph. (2004). Préface in Le Goff, J. *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail*. Presses Universitaires de Rennes.
- Waquet, Ph. (2003). *Les libertés dans l'entreprise : du salarié-citoyen au citoyen salarié*, Éd. Liaisons, 2003.
- Webb, S. Webb, B. (1894). *The History of Trade Unionism* (1^{ère} édition: 1894), Londres: Longmans Green, 1950, 784 p. Cole, G.D.H.
- Weil, S. (2002). *La condition ouvrière*. Gallimard (1^{ère} édition 1951).
- Weill-Fassina, A., Rabardel, P. (2010). Point de vue ergonomique sur les facteurs psycho-sociaux de risques pour la santé. *Revue de la littérature en ergonomie*. Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psycho sociaux
- Weiss, D. (1994). « Nouvelles formes d'entreprise et relations de travail », (mars-avril-mai 1994) *Revue française de gestion* 95-103, en particulier p. 95 et 96
- Wilthagen, T. & R. Rogowski (2002), *Legal Regulation of Transitional Labour Markets*, in: Schmid & B. Gazier, eds., *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham : Edward Elgar, 233-273
- Wisner A. (1995) Extrait de la leçon inaugurale. In A. Wisner. *Réflexions sur l'ergonomie*. Toulouse Octares éditions.33-40. Octares Editions.
- Wisner, A. (1995). À quel Homme le travail doit-il être adapté ? (Extraits). p. 47. *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*. Octares Editions.
- Wisner, A. (1995). Avant propos. Entretien d'Alain Wisner avec Gilbert de Terssac et Bernard Pavard. Page 2. *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*. Octares Editions.
- Wisner, A (1994). La cognition et l'action située : conséquences pour l'AET et l'Anthropotechnologie. Toronto, *Actes du Congrès de l'IEA*.

-
- Wisner, A. (1991). La méthodologie en ergonomie : d'hier à aujourd'hui. *Performances humaines et techniques*, 50, 32-39.
- Wisner A. (1985). *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropologie*. Paris, Syros. p. 124.
- Wisner, A. (1976). *L'Aménagement des conditions du travail par équipes successives : (le travail posté) . Rapport préparé à la demande de Monsieur le ministre du Travail sous la direction d'Alain Wisner, [rédigé] par James Carpentier (Juin 1976) / Ministère du travail, Secrétariat d'État aux universités, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), Conservatoire national des arts et métiers, Département des sciences de l'homme au travail, Laboratoire de physiologie du travail et d'ergonomie. - 3 éd.*
- Wolf, L. (2008). « *Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés* », DARES Premières Synthèses, n° 16.1, avril.
- Wynne, B. (1996) 'Misunderstood Misunderstandings: Social Identities and Public Uptake of Science', in Alan Irwin and Brian Wynne (eds), *Misunderstanding Science? The Public Reconstruction of Science and Technology* (Cambridge, New York & Melbourne : Cambridge University Press, 1996), 19–46.
- Wynne, B. (1996). 'May the Sheep Safely Graze? A Reflexive View of the Expert–Lay Knowledge Divide', in Scott Lash, Bronislaw Szerszynski and Brian Wynne (eds), *Risk, Environment & Modernity: Towards a New Ecology* (London : Sage, 1996), 44–83;
- Wynne, B. (1989) 'Sheep Farming after Chernobyl: A Case Study in Communicating Scientific Information', *Environment*, Vol. 31, No. 2 (1989), 10–15, 33–39;
- Zielinski, B. (2015). Sur les origines historiques et théoriques de la codétermination dans les entreprises allemandes. *Le Mouvement Social*. n° 250. Pp 97-114.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	I
GLOSSAIRE	III
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
PARTIE LIMINAIRE	11
Titre 1. Histoire du droit de la santé au travail	13
Chapitre 1. Chronologie des évolutions législatives et réglementaires	15
Section 1. Effritement de la réglementation du travail interne aux professions	15
Section 2. Naissance d'un droit social du travail dans le contexte industriel	16
Chapitre 2. Genèse du droit de la santé au travail, sous le prisme des rapports sociaux : cas de la reconnaissance des maladies professionnelles	- 21 -
Section 1. La genèse du fait scientifique	- 21 -
Section 2. La genèse de la reconnaissance des maladies professionnelles	- 22 -
I. Réévaluation de l'historiographie de la reconnaissance des maladies professionnelles ..	- 22 -
II. Contours de la reconnaissance des maladies professionnelles	- 23 -
Conclusion du Titre 1	27
Titre 2. Les deux approches scientifiques du travail : par le réel et par le facteur humain	29
Chapitre 1. La perception de l'Homme et du travail dans les deux approches	31
Section 1. La perception de l'Homme au travail	33
Section 2. La perception du travail et de son environnement	35
Chapitre 2. L'approche par le réel et les concepts au cœur du principe de l'adaptation du travail à l'Homme	47
Section 1. L'activité	49
I. L'activité classique	50
A. Le delta entre le prescrit et le réel.....	51
B. Le fort degré d'extériorité du prescrit au regard du réel	52
C. L'analyse de l'activité pour prendre en compte le réel.....	53
II. Les activités empêchée et réflexive, l'ergonomie constructive et l'intervention capacitante	
53	
A. Les activités empêchée et réflexive.....	53
1. L'activité empêchée.....	54
2. Les activités réflexive et métafonctionnelle	54
B. L'ergonomie constructive et l'intervention capacitante.....	55
1. L'ergonomie constructive	55
2. L'intervention capacitante.....	56
Section 2. L'enjeu de la régulation au travail	59
I. Le concept de régulation	59
II. La régulation pour adapter le travail à l'Homme au coeur de l'organisation.....	60
Conclusion du Titre 2	63
Titre 3. Evolution de l'entreprise, du salariat et du lien de subordination	65
Chapitre 1. Evolution de l'entreprise	67
Section 1. L'entreprise classique et l'entreprise éclatée	67
Section 2. L'entreprise éclatée et la financiarisation du monde du travail	68
I. La concentration et l'externalisation du capital.....	68
A. La concentration du capital	69
B. L'externalisation du capital	69

II. La financiarisation à l'origine de la complexification des organisations	71
Chapitre 2. Evolution du salariat.....	75
Chapitre 3. Evolution de la subordination	81
Section 1. Evolution de la subordination : cas de l'ubérisation.....	81
I. Caractérisation du management au sein des organisations médiées par le numérique en sciences de gestion.....	83
A. Caractérisation d'un management par algorithme chez UBER X	84
B. Identification de deux types de management : algorithmique et humain, traditionnel et nouveau 84	
II. Processus de régulation du droit en cours et risque du recours au compromis	86
A. Reconnaissance embryonnaire d'un droit social, légifération d'un début de droit de l'activité professionnelle.....	88
B. Caractérisation par le juge du lien de travail dans le cadre des activités médiées par les plateformes	91
Section 2. Subordination et développement de la santé au travail	93
I. Evolution du visage de la subordination.....	93
II. Subordination au travail et adaptation du travail à l'Homme par le développement	96
Conclusion du Titre 3.	99
CONCLUSION DE LA PARTIE LIMINAIRE	101
PREMIÈRE PARTIE DROIT ET RÉGULATION DU TRAVAIL LE TRAVAILLEUR, SUJET DE DROIT, ACTEUR DE LA PRÉVENTION	105
Titre 1. L'expression individuelle des salariés en matière de prévention	109
Chapitre 1. Le droit d'expression	113
Section 1. Un droit organisé d'expression sur le travail.....	113
I. Un droit individuel à l'expression collective.....	113
II. La négociation de l'environnement d'expression.....	114
Section 2. La démocratie participative insufflée par ce droit et le principe de régulation	116
I. La volonté du législateur d'insuffler des espaces de travail réflexifs autour de l'activité de travail 117	
II. Le droit d'expression dans le dialogue social.....	118
III. La mise en place de la participation, une thématique investiguée par les sciences du travail réel.	119
A. La difficulté de l'exercice efficient de ce droit.....	119
B. L'enjeu de la participation des salariés, l'éclairage de l'ergonomie	120
Chapitre 2. Les droits d'alerte et de retrait	123
Section 1. Analyse textuelle des droits d'alerte et de retrait	123
I. L'alerte et le retrait	123
II. Danger grave et imminent et défectuosité constatée dans le système de protection	124
III. La visée collective	125
Section 2. Rapports entre ces droits et le principe de régulation : cas d'espèce.....	125
I. Éléments de contexte	126
II. L'usage du droit d'alerte.....	127
Conclusion du Titre 1.	131
Titre 2. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la négociation.....	137
Chapitre 1. Les syndicats, acteurs de la négociation collective	141 -
Section 1. Le syndicalisme français, au milieu du gué	142 -
I. Les trois traditions du syndicalisme en Europe.....	143 -
II. Le syndicalisme français	144 -
A. Un rôle de co gestion à la française.....	144 -
B. Le syndicalisme français, au milieu du gué.....	145 -

III. Le syndicat européen et international : nouvelles stratégies syndicales embryonnaires dont le développement est un réel enjeu	148 -
Section 2. La réforme de la représentativité du syndicalisme français.....	151 -
I. La représentation des salariés à l'aune du paysage des entreprises françaises	151 -
A. La cartographie des entreprises françaises	151 -
B. La représentativité des salariés à l'aune de la cartographie des entreprises françaises ..	152 -
II. Evolution de la représentation des salariés en matière de négociation collective.....	154 -
A. L'élargissement de la représentativité prouvée par le critère particulier de l'audience en fonction du niveau de la négociation	154 -
B. Les modalités de désignation des représentants des salariés pour la négociation ..	156 -
1. Le cas nominal : les entreprises pourvues de délégué syndical	157 -
2. Cas des structures dépourvues de délégué syndical	158 -
3. La possibilité d'une instance unique	159 -
C. Discussion.....	159 -
Chapitre 2. La refondation du droit de la négociation	163
Section 1. Présentation de la refondation	163
I. La critique soulevée du fait de l'évolution de l'ordonnement des sources du droit	163
A. Critique du droit négocié dans l'entreprise et risque de déclin du principe de faveur	163
B. Le recentrage de la problématique par la doctrine : un mouvement tendant vers un droit négocié et une autonomisation de l'accord d'entreprise.	165
II. Historique de la place de la dynamique collective dans le tissu de production normative depuis les lois Auroux.....	166
A. Historique de l'évolution de la place de la dynamique collective en droit, depuis les lois Auroux	166
B. L'architecture des normes du Code du travail, telle que pensée et impulsée par la réforme Macron.....	167
C. D'une tradition de Civil Law à une tradition mixte.....	169
Section 2. Discussion	170
I. La discussion doctrinale sur la refondation du tissu conventionnel.....	170
A. D'un double objectif d'amélioration et d'homogénéisation des conditions de travail à une double fonction gestionnaire et régulatrice du marché de l'emploi.....	170
B. La légitimité des négociations et des négociateurs	173
II. Rapport entre la réforme du droit de la négociation et l'enjeu de la régulation du travail réel	175
A. Les deux approches des sciences du travail, véhiculées par la doctrine	175
B. La négociation, espace de régulation du travail au niveau de la profession et au niveau de l'entreprise	176
C. L'enjeu de la saisie des espaces de négociation par les représentants des salariés, pour réguler le travail	178
Conclusion du Titre 2.	183
Titre 3. L'expression collective des salariés en matière de prévention : la consultation et le droit à l'expertise.....	185
Chapitre 1. L'architecture et les missions de la représentation élue à l'intérieur de l'entreprise classique	187
Section 1. Evolution de la représentation élue	187
I. Les feux CE, CHSCT et DP	188
II. Le CSE, Le CSSCT et les Représentants de Proximité	191
A. Le CSE : ses missions, ses moyens	192
B. Les missions du CSE en matière de conditions de travail et le CSST.....	193
C. Les représentants de proximité, et leurs missions.....	194
Section 2. Evolution du droit d'expression collective : la consultation	195

I. Les consultations du CSE et la thématique des conditions de travail	195
A. Les consultations périodiques	196
B. Les consultations ponctuelles.....	198
II. Le recours à l'expertise et la thématique des conditions de travail	200
A.L'expertise externe en droit de la santé au travail.....	201
B.Les champs d'expertise.....	201
1.L'expert comptable.....	201
2.L'expert habilité	201
III.Discussion autour de la réforme de l'expertise en matière de prévention	202
A.Rationalisation du montant de prise en charge.....	202
B.Rationalisation et objectivation du nombre d'expertises.....	203
C.Occultation des questions du travail dans la réforme	204
Chapitre 2.L'architecture et les missions de la représentation élue à l'intérieur de l'entreprise	
éclatée	- 209 -
Section 1.Le paysage de la représentation élue dans l'entreprise éclatée	- 210 -
I.À L'échelle nationale.....	- 210 -
A.À plus petite échelle que l'entreprise : Le CSE d'Établissement distinct et de l'entreprise multisite -	210 -
B.À plus vaste échelle que l'entreprise.....	- 212 -
1.UES et CSE	- 213 -
2.Groupe et comité de groupe	- 214 -
3.Le CSE interentreprises.....	- 216 -
II.À L'échelle supranationale	- 217 -
Section 2.Discussion : l'expression collective, dans ce paysage	- 218 -
I.Les apports, les limites et les perspectives du droit d'expression collective, cas du groupe ...-	219 -
A.La rigidité de la définition du groupe et la mise en touche de certaines entreprises éclatées -	219 -
B.L'intervention limitée du comité de groupe	- 221 -
II.Les enjeux de la redéfinition du couple décideur/collectivité des salariés	- 223 -
A.Les décideurs des déterminants du travail	- 223 -
B.Collectivité, communauté et collectif de travail, rapport avec la santé et la performance	- 224 -
Conclusion du Titre 3	231
DISCUSSION CONCLUSIVE RELATIVE À LA PREMIÈRE PARTIE L'expression au cœur des processus de	
décision	233
Chapitre 1.Rapports entre savoir, expertise et participation démocratique : état de l'art en sociologie	
des sciences.....	234
Section 1.L'éclairage des Science and Technology Studies.....	234
Section 2.Étude de cas	238
Chapitre 2.Rapports entre savoir, expertise et participation démocratique dans l'entreprise en droit	
.....	239
Conclusion de la première partie	245
DEUXIÈME PARTIE DROIT ET RÉGULATION DU TRAVAIL Le TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT	247
Titre 1.Dans la législation.....	249
Chapitre 1.L'évaluation des risques, la pluridisciplinarité et la qualité de vie au travail.....	251
Section 1.L'apogée de l'influence du paradigme ergonomique du travail réel sur le droit : l'évaluation des risques	251
I.La directive-cadre du 12 juin 1989, transposée en droit français en 1991	252
II.La circulaire DRT n° 2002-06 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-	1016 portant création du DUER
253	
Section 2.La pluridisciplinarité pour accompagner l'évaluation des risques	255

Section 3. La négociation autour de la qualité de vie au travail : une réelle expérimentation de l'évaluation des risques	258
I.Rapports entre qualité de vie au travail et prévention	259
A.La mise en lien du double objectif de santé et de performance	260
B.Une prise en compte large du travail et de son environnement.....	260
II.La précision des enjeux de la démarche QVT	262
A.La centralité du travail dans la démarche	262
B.L'enjeu d'un processus continu	263
C.L'existence de conditions préalables à la démarche.....	264
III.La QVT au regard de la précision du droit de la prévention, et en rapport avec la régulation du travail.....	265
A.Via le droit de la QVT, le corpus prescrit un espace de régulation continue du travail réel dans l'entreprise	265
B.Le droit de la QVT s'inscrit dans un processus de rénovation du droit de la prévention	266
Chapitre 2. La coexistence, dans le droit, des deux approches paradigmatiques des sciences du travail	- 271 -
Section 1. Le droit de l'hygiène et de la sécurité	- 271 -
I.L'appréhension du travail par le risque.....	- 273 -
II.L'appréhension du travail par les normes et les valeurs limites d'exposition	- 274 -
III.L'enjeu de l'interdisciplinarité pour dépasser l'approche par le risque : l'exemple de l'ergotoxicologie	- 277 -
IV.L'approche par le risque concernant une partie de l'environnement de travail : cas du travail sur écran	- 278 -
Section 2. Analyse des différentes approches : cas d'espèce.....	- 281 -
I.1 ^{er} cas d'espèce : étude de l'activité d'éboueurs.....	- 281 -
II.2 ^e cas d'espèce : étude de l'activité d'artistes décorateurs.....	- 284 -
Conclusion du Titre 1	291
Titre 2. Dans la jurisprudence.....	293
Chapitre 1. Genèse et historique de l'obligation de sécurité de l'employeur en matière de prévention	295
Section 1. La recherche d'une reconnaissance de l'obligation de prévention	295
I.La reconnaissance d'un lien consubstantiel entre contrat et obligation de sécurité freinée par le compromis assurantiel.....	296
II.Identification et reconnaissance d'une obligation contractuelle de sécurité en matière de santé au travail suite aux arrêts amiante	297
A.Exemple de l'arrêt du 30 juin 1999 : Les motifs du jugement dans le raisonnement juridique	299
B.Exemple de l'arrêt du 30 juin 1999 : caractérisation du manquement à la régulation du travail, place de la prévention	299
1.Un manquement à la régulation du travail réel	300
2.La place de la prévention	301
Section 2. La précision du résultat attendu : mettre en place des moyens de prévention pertinents	302
I.Influence du droit européen : fondement légal de l'OS et impulsion de la prévention.	302
II.La précision du résultat attendu	304
Chapitre 2. Les arrêts à visée préventive : la prise en compte du travail et de son environnement	311
Section 1. L'entrée par la prévention et l'organisation du travail pour une meilleure prise en compte du travail réel	311
I.Le droit des conditions de travail	313
A.Rapport entre le pouvoir de direction et l'obligation de sécurité	313

B.Lien entre les CT et la santé des travailleurs, la triple dimension matérielle, organisationnelle et relationnelle des CT	314
II.Les variables de l'environnement de travail questionnées	316
A.Facteur non pris en comptes : l'augmentation du nombre de nuit et de week-ends travaillés 317	
1.Travail de nuit, réglementation	319
i.Le travail de nuit dans les textes	319
ii.Le cadre juridique dans le syllogisme juridique.....	320
2.Le travail de nuit, littérature scientifique.....	321
i.La littérature scientifique	321
ii.Les faits scientifiques dans le syllogisme juridique.....	322
B.Facteur pris en compte : le travail isolé.....	323
Section 2.L'entrée par la réparation : de la visée réparatrice à la visée préventive	325
I.L'OS confrontée à la thématique des RPS.....	325
A.RPS mot valise.....	325
B.La reconnaissance du risque psychosocial comme risque organisationnel	328
1.Des modes de managements reconnus illicites par le juge	329
2.De l'individuel au collectif, de la réparation de cas de harcèlement à la prévention au travail 331	
II.L'approche individuelle vs l'approche collective : étude d'un cas d'espèce.....	336
A.La prévention des RPS dans l'entreprise : l'usage de la prévention secondaire et le déni de la prévention primaire	337
1.L'approche par les risques, et la prévention secondaire et tertiaire.....	339
2.La prévention primaire	341
B.L'approche par l'individu vs l'approche par l'environnement du travail.....	342
1.L'individu.....	342
2.L'environnement	347
Conclusion du Titre 2	353
Conclusion de la deuxième partie	355
CONCLUSION GÉNÉRALE	357
BIBLIOGRAPHIE	363
TABLE DES MATIERES	II

LE DROIT DE LA PRÉVENTION A L'AUNE DES SCIENCES DU TRAVAIL: DROIT ET RÉGULATION DU TRAVAIL RÉEL

Résumé

Notre thèse présente un caractère interdisciplinaire : son assise se situe dans le champ du droit, tout en s'inscrivant dans celui de l'ergonomie. Cette recherche met en lumière les contours du droit de la prévention de la santé au travail. Cette matière se développe parallèlement et consubstantiellement à la précision des faits scientifiques, en particulier ceux forgés par l'ergonomie de l'activité, discipline qui se fonde sur le principe de l'adaptation du travail à l'Homme par le développement des personnes, des collectifs et des organisations. Aussi, le droit de la prévention définit un ensemble d'espaces d'expression et de délibération sur le travail, articulés avec des temps de prises de décision. L'usage de ces ressources porte le potentiel d'un réel processus démocratique pour la prise de décision, régulant les contours de l'organisation, à l'échelle la plus idoine dans l'entreprise ou la branche. En cela, ce droit invite à dépasser la relation de subordination caractérisant la relation de travail, et ce, en se donnant comme objectif le développement des personnes et des organisations. Pour un usage efficient de ces ressources, accompagner les acteurs de la prévention – sans les déposséder de leurs rôles – relève souvent d'un enjeu. L'expertise fondée sur l'intervention capacitante présente un intérêt pour cette mise en place et cette expérimentation. Par ailleurs, le droit de la prévention se rénove grâce, aux moins, à trois vecteurs : le débat doctrinal véhiculant les différentes approches scientifiques, la jurisprudence qui adapte le prescrit du droit en fonction des rappels du réel, et le processus de pré-législation qui s'inspire des usages réels.

Mots clefs français : Droit du travail – Droit de la santé au travail – Droit de la prévention – Ergonomie – Sciences du travail – Interdisciplinarité – Pluridisciplinarité – Adapter le travail à l'Homme – Développement – Travail réel – Régulation – Organisation du travail

PREVENTION LAW IN THE LIGHT OF LABOR SCIENCES: LAW AND REGULATION OF REAL WORK

Abstract

Our thesis is interdisciplinary : it is based on both fields of Law and ergonomics. This research outlines the prevention Law for labor health. This juridic field has been developed in parallel and consubstantially while taking into account the scientific facts, in particular those designed by occupational ergonomics, a discipline which is based on the principle of adapting work to the worker (fitting work to the human), by developing individuals, collectives, and organizations. Also, prevention Law defines a set of spaces concerning expression on work, articulated with spaces for decision-making time. The use of these resources carries the potential of a real democratic process for decision-making, regulating the organization, at the most appropriate scale in company or branch. In this, this right allows to go beyond the relationship of subordination characterizing the working relationship, and this, by giving the development of workers and organizations as an objective. For an efficient use of these resources, supporting the actors of prevention – without dispossessing them of their roles – is often a challenge. The expertise based on the enabling intervention is of interest for this implementation. In addition, prevention law is being renovated thanks to at least three paths : the doctrinal debate conveying the different scientific approaches, case law which adapts the prescribed law according to reminders of reality, and the process of pre-legislation which is inspired by real uses.

Keywords : Labor Law – Occupational health Law– Prevention Law– Occupational Ergonomics – Human factor – Occupational Sciences – Interdisciplinarity – Pluridisciplinarity – Adapting work to worker – real work – Regulation – Work analysis – Work organisation – Work environment – Work situation – Working conditions

Unité de recherche/Research unit : CRDP - L'EREDS (Centre de recherche droit et perspectives du droit - Équipe de recherches en droit social). 1 place Déliot, 59000 Lille. <http://crdp.univ-lille.fr>
Ecole doctorale/Doctoral school : Ecole doctorale des sciences juridiques, politiques et de gestion, n° 74, 1 place Déliot, 59000 Lille, <https://edsjpg.univ-lille.fr>
Université/University : Université Lille, Droit et Santé, 42 rue Paul Duez, 59000 Lille <https://www.univ-lille.fr>