

Le droit de la santé au travail en France : quelles tendances et quelles perspectives ?

Conférence GRASPE, 28 juin 2022

Franck Héas

Le droit de la santé au travail en France: quelles tendances et quelles perspectives ?

Préalables



=> *Privé, public, même combat*

=> *Prégnance des questions de santé au travail :*

Technologies nouvelles, organisations « innovantes », mondialisation des activités, aspirations des individus

L' « impératif de sécurité dans le travail » (Supiot) demeure.

=> *Sur la réalité des RPS :*

Synthèse Stat', 2020, n° 36, 62 p

Plus d'1/4 des salariés seraient « tendus », confrontés à une forte demande psychologique avec une faible latitude décisionnelle ;

Plus de 50% seraient concernés par un manque de reconnaissance ;

16% déclarent subir au moins un comportement hostile (déni de reconnaissance, situation dégradante ou comportement méprisant) ;

18,3% affirment avoir été victimes d'au moins une agression verbale, physique ou sexuelle dans le cadre du travail, au cours de douze derniers mois.


=> *Approche d'abord juridique :*

Le droit n'est pas qu'un élément de contexte réglementaire ou un facteur de cadrage technique.

=> **Le droit est un déterminant de la santé au travail**

Le droit de la santé au travail en France: quelles tendances et quelles perspectives ?

Comment a évolué le droit de la santé au travail ?



3) Santé	Droit de la protection de la santé de la personne	Sécurité personnelle
2) Prévention	Droit de l'anticipation des risques	Sécurité préventive
1) Sécurité	Droit matériel et concret	Sécurité organisationnelle

=> Considération de la personne

=> Montée en puissance de la négociation collective

=> Diversification des risques pris en compte dans l'entreprise

=> Approche globale et systémique de la santé (professionnelle, personnelle et environnementale)

=> Extension du champ du droit de la santé au travail

Le droit de la santé au travail en France: quelles tendances et quelles perspectives ?



- 1) La santé publique et la santé au travail**
- 2) Le verdissement des relations de travail**
- 3) Le lien entre prévention et organisation du travail**

1) La santé publique et la santé au travail

Interconnexion de la santé au travail avec la santé publique

Loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé :

Art. L. 1411-1 CSP

« La Nation définit sa politique de santé afin de garantir le droit à la protection de la santé de chacun.

La politique de santé relève de la responsabilité de l'Etat.

Elle tend à assurer la promotion de conditions de vie favorables à la santé, l'amélioration de l'état de santé de la population, la réduction des inégalités sociales et territoriales et l'égalité entre les femmes et les hommes et à garantir la meilleure sécurité sanitaire possible et l'accès effectif de la population à la prévention et aux soins.

La politique de santé comprend :

*1° La surveillance et l'observation de l'état de santé de la population et l'identification de ses principaux déterminants, notamment ceux liés à l'éducation et aux **conditions de vie et de travail**.*

*L'identification de ces déterminants s'appuie sur le concept d'**EXPOSOME**, entendu comme l'intégration sur la vie entière de l'ensemble des expositions qui peuvent influencer la santé humaine ;
..... »*

Art. L. 1222-11 C. trav. :

Possibilité de mettre en place le **télétravail** en cas d'épidémie (notamment)

Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail :

- Elargissement des missions des SPST avec des « objectifs de **santé publique** », au regard de la stratégie nationale de santé ;
- Accès du médecin du travail au dossier médical partagé ;
- Instauration des médecins praticiens correspondants ;



2) Le verdissement des relations de travail

Comment le droit du travail intègre-t-il la protection de l'environnement ?

=> Des avancées :

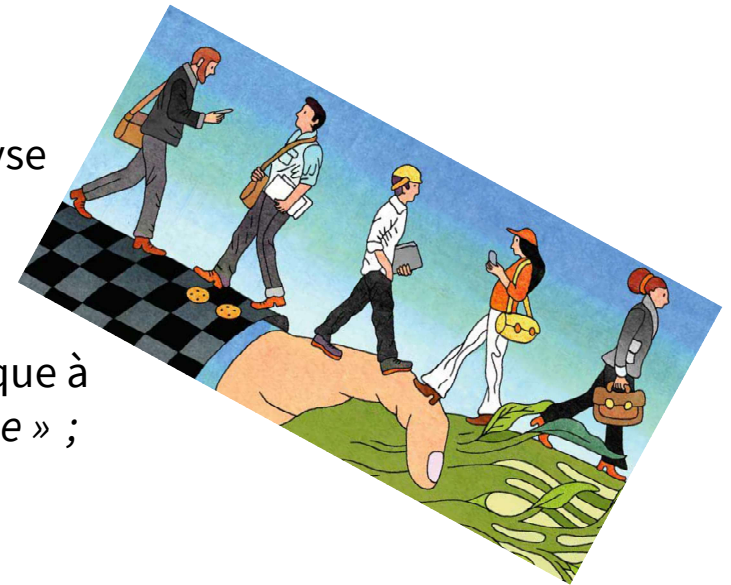
!!! ANECDOTE !!!

Loi du 16 avril 2013 :

- Extension de l'obligation de l'employeur d'**informer** sur les risques de santé publique et environnementaux ;
- Droit individuel d'**alerte** en matière sanitaire et environnementale + idem au bénéfice des représentants élus du personnel ;
- Réunion du **CSE** en cas d'événement grave portant atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Loi du 22 août 2021 :

- **CSE** : complément des attributions générales + élargissement des consultations et informations récurrentes + extension du champ d'analyse de l'expert éventuellement sollicité sur la matière environnementale ;
- Les **négociations obligatoires** de branche et d'entreprise portent dorénavant sur « les enjeux de la transition écologique » ;
- La **base de données économiques, sociales et environnementales** indique à présent les « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » ;
- La **formation des représentants élus du personnel** porte sur les « conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise » .



2) Le verdissement des relations de travail

Comment consolider la dimension environnementale de la relation individuelle de travail ?



=> Des manques : quels leviers ?

Acter de l'élasticité des exigences de prévention :

- **Obligation patronale de prévention** : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale » ; il doit mettre en place « une organisation et des moyens adaptés » et veiller « à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes » (Art. L. 4121-1 C. trav.).
- **PGP** : éviter les risques, les évaluer, les combattre à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'évolution des techniques, etc. (Art. L. 4121-2 C. trav.).
- **Principe général d'évaluation** : tenir compte de « la nature des activités de l'établissement », des « procédés de fabrication », « substances ou préparations chimiques », pour garantir ensuite « un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité », intégrant « l'ensemble des activités de l'établissement et tous les niveaux de l'encadrement » + « organisation du travail » (Art. L. 4121-3 C. trav.).
- **Obligation individuelle de sécurité** : « prendre soin... de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes » (Art. L. 4122-1 C. trav.).

Orienter les dispositifs concrets de prévention vers la protection de l'environnement :

- DUERP, RI ou la négociation sur la QVCT

Mobiliser les principes du droit de l'environnement :

Devoir général de préservation de l'environnement : Charte de l'environnement 2005 : chacun doit « prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement » (Art. 2), prévenir les atteintes susceptibles d'être portées à l'environnement.

CC 8 avril 2011 : « chacun est tenu à une obligation de vigilance à l'égard des atteintes à l'environnement qui pourraient résulter de son activité ».

C. env. : « principe d'action préventive et de correction, par priorité à la source, des atteintes à l'environnement » (L. 110-1), chacun doit « veiller à la sauvegarde et contribuer à la protection de l'environnement » (L. 110-2) ; sont visées toute « activité économique lucrative ou non » (Art. L. 160-1), et donc, les « activités professionnelles » (Art. L. 162-1) ; obligation de prévenir et d'agir pour limiter les dommages environnementaux (Art. L. 162-3).

Responsabilité environnementale : « Toute personne responsable d'un préjudice écologique est tenue de le réparer » (Art. 1246 Cciv.).

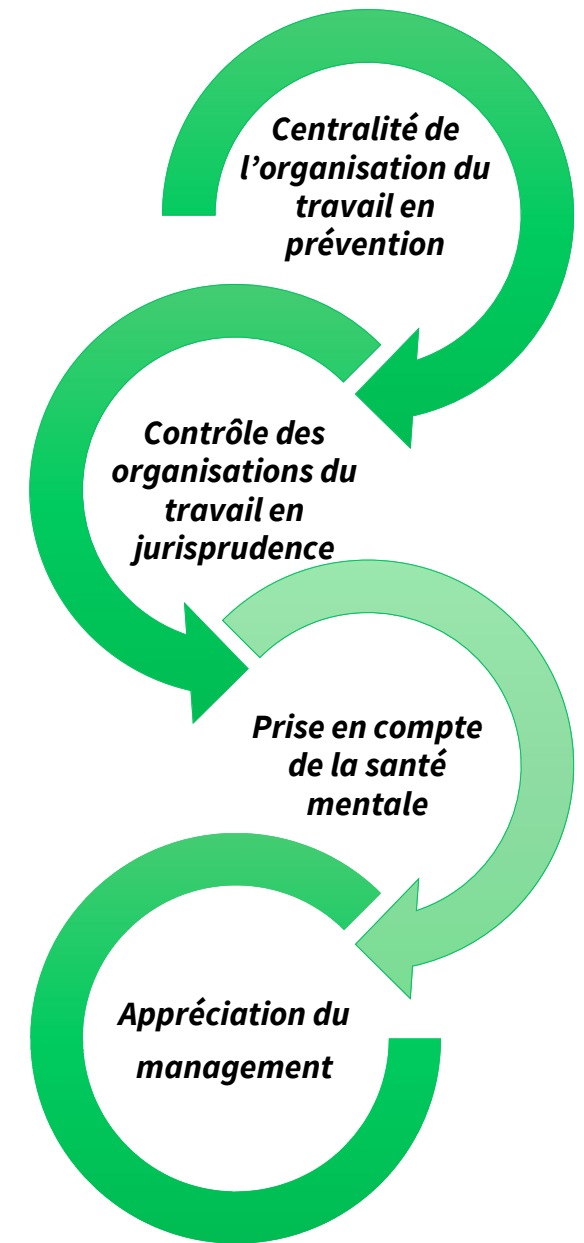
3) Le lien entre prévention et organisation du travail

Centralité de l'organisation du travail en matière de prévention

- Obligation patronale de prévention, PGP, évaluation des risques
- SPST (2021) => conseil sur « l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail » + accompagnement de l'employeur, des salariés et des représentants « dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ».

Contrôle des organisations du travail par les juges

- En lien avec l'obligation patronale de sécurité => réorganisation de l'entreprise, externalisation d'une activité ou recours au *benchmark* pour évaluer les salariés
- Dans le contentieux sur l'information/consultation de représentants du personnel
- Dans le contentieux sur le recours à expertise en cas de risque grave : recours à l'expertise justifié au regard du stress, de l'anxiété, de la « fatigue physique et morale » des salariés, d'une pression psychologique, d'une souffrance éthique et d'un « risque psychosocial très élevé », liés à une organisation défailante (Cass. soc., 8 janvier 2020)



3) *Le lien entre prévention et organisation du travail*

Prise en compte de la santé mentale

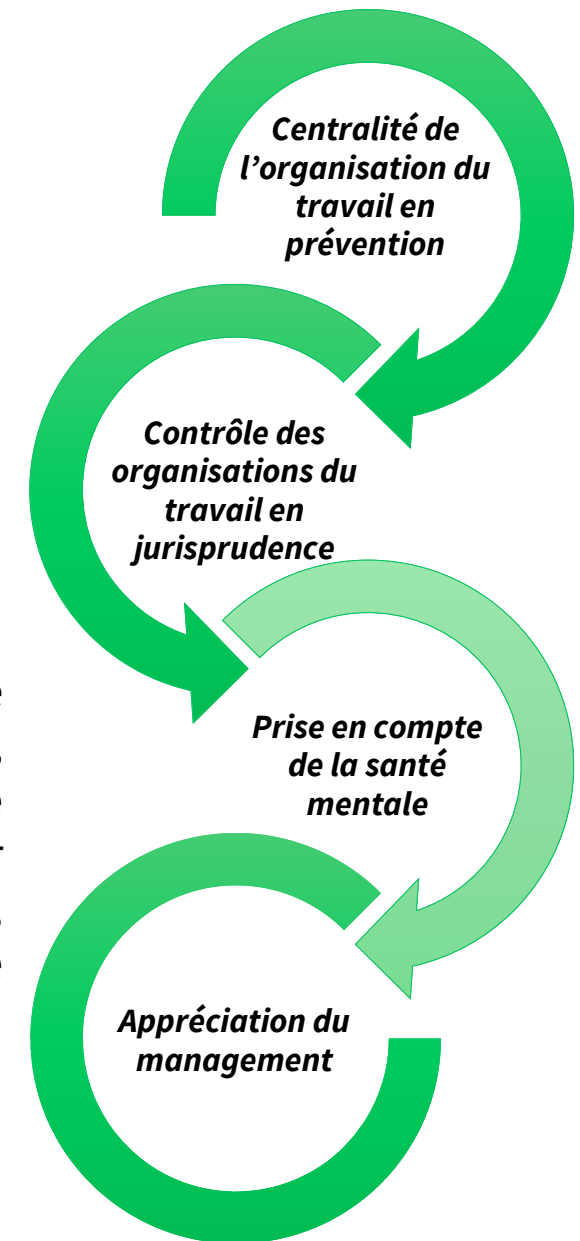
Sur le « harcèlement moral managérial » : un mode spécifique d'organisation du travail, basé sur des « méthodes de gestion » particulières et contestables peut caractériser un harcèlement moral.

(Cass. soc., 10 novembre 2009).

Peuvent ainsi être en cause, « de nouveaux outils de gestion », des pratiques de formation et l'« autorité de fait » exercée par le supérieur hiérarchique, auteur du harcèlement. (Cass. soc., 1^{er} mars 2011)

« Plusieurs salariés témoignaient, d'une part, de pressions en matière d'objectifs, imposées aux directeurs de projets, aux responsables de projets, aux chargés de terrain, aux superviseurs et aux téléconseillers par une organisation très hiérarchisée du directeur de site et qui se traduisaient par une surveillance des prestations décrite comme du "flicage" et, d'autre part, d'une analyse de leurs prestations qu'ils ressentaient comme une souffrance au travail ». (Cass. soc., 3 mars 2021)

=> « le harcèlement moral..... peut prendre racine dans l'organisation du travail et/ou dans le système de management » (Adam)



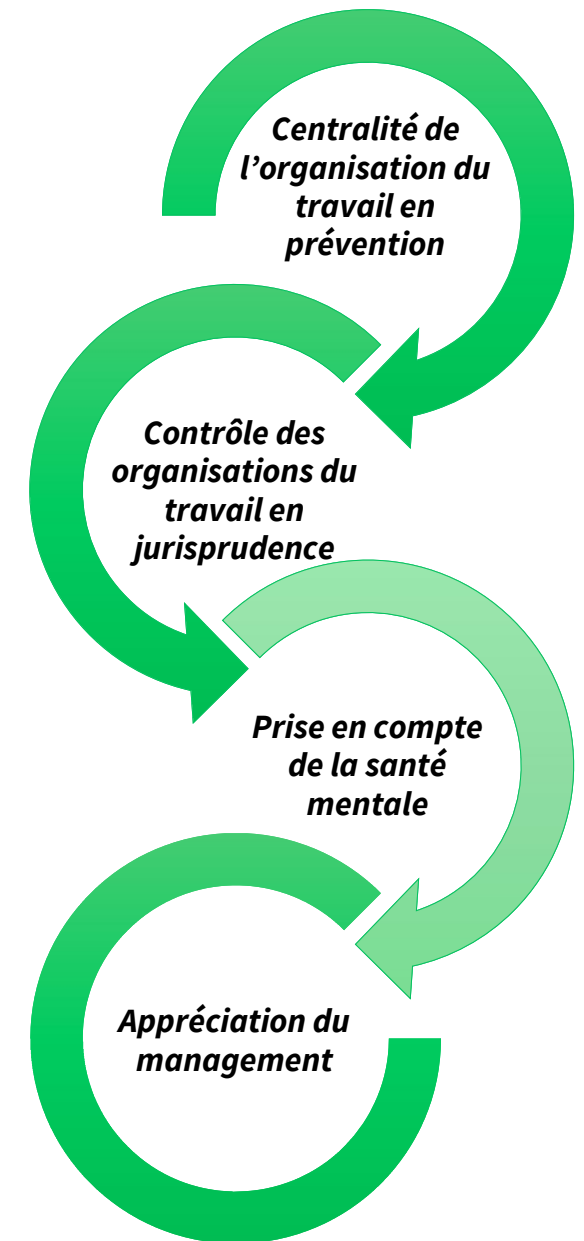
3) *Le lien entre prévention et organisation du travail*

Appréciation du management

« Un mode de management par la peur » générant des « situations de souffrance au travail » pour de nombreux salariés, caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels (Cass. soc., 6 décembre 2017).

Le management attentatoire à la santé mentale peut fonder un licenciement disciplinaire => est sanctionné « un comportement managérial intrusif facteur de stress et de mal-être, ayant entraîné un fort malaise au sein de l'équipe et une forte démotivation des collaborateurs ainsi qu'un climat de suspicion sur la plateforme désorganisant fortement le service » (Cass. soc., 14 décembre 2017)

Le management attentatoire à la santé mentale peut fonder un licenciement pour insuffisance professionnelle => « un management directif », « un leadership autoritaire », « un manque de cohérence et d'honnêteté » et « de respect de la personne », la « volonté de démotiver les équipes », « un langage insultant et dégradant », « une mauvaise communication avec son équipe, dévalorisante et dénigrante », des propos ou des courriels insultants et l'élaboration d'un horoscope satirique caractérisent une « insuffisance managériale » (Cass. soc., 2 juin 2017).



Le droit de la santé au travail en France: quelles tendances et quelles perspectives ?

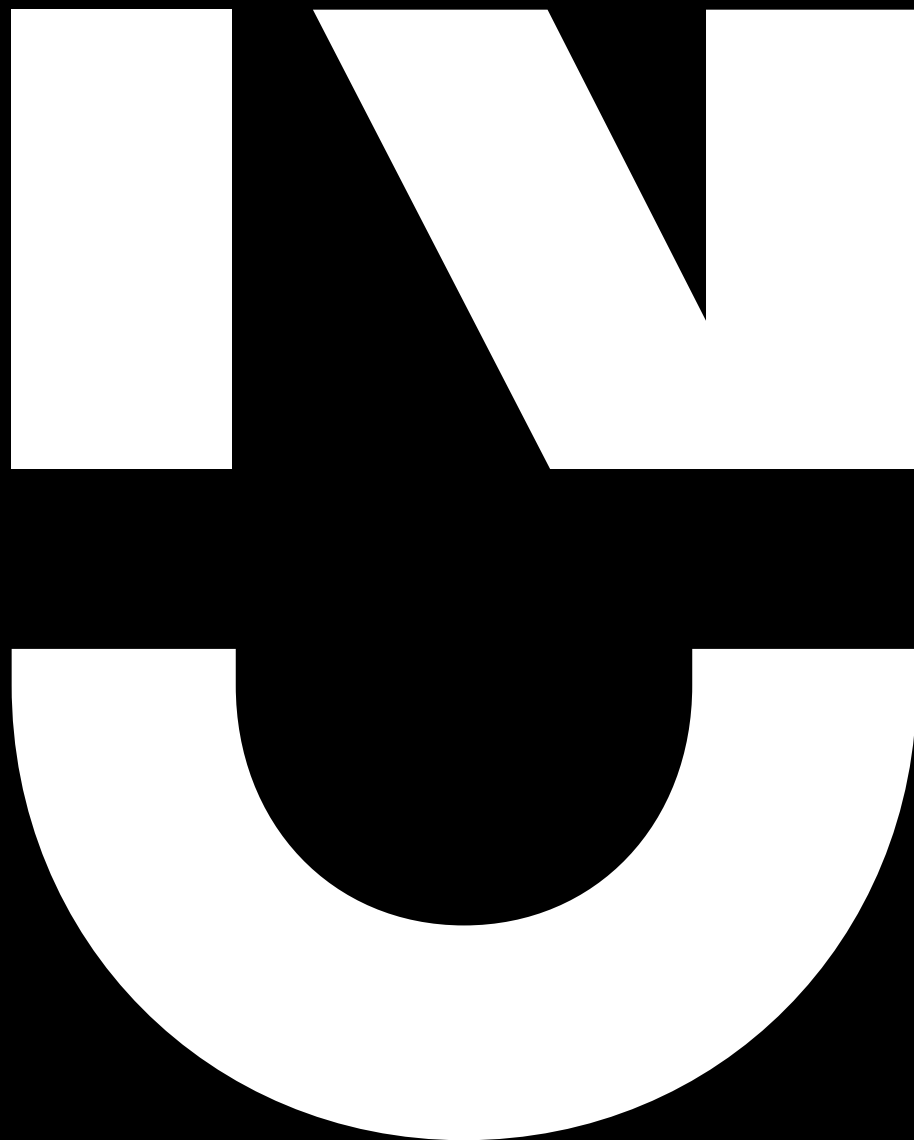
Que retenir ?

- La santé au travail ne peut être appréhendée en vase clos.
- L'entreprise (la collectivité) ne peut pas être indifférente à la diversité des risques qu'elle est susceptible de générer.
- L'environnement, le cadre et l'organisation du travail posent des problématiques de santé au travail, notamment de santé mentale.

=> Le travail est un déterminant à part entière de la santé des personnes.



**MERCI DE
VOTRE
ATTENTION**



Franck.Heas@univ-nantes.fr