

n° 53 - Juin 2008

## LA SANTÉ AU TRAVAIL : PRÉVENTION ET PROTECTION

Ce nouveau numéro de Transversale a pour principal objectif de clarifier les notions de travail prescrit et travail réel : il y est souvent fait référence dans la littérature spécialisée, mais, à moins de connaissances approfondies en ergonomie ou en psychologie du travail, il est souvent nécessaire d'illustrer par des témoignages, le plus souvent éloquentes, leurs conséquences sur la santé des salariés.

Dans un autre registre, nous avons pensé utile d'effectuer un rappel sur les « missions et outils du CHSCT », à la lumière du nouveau code du travail (version mai 2008).

Une rapide présentation de « l'obligation de sécurité de résultat » qui incombe à tout employeur et au respect de laquelle le CHSCT doit également veiller se trouve être en prise directe avec l'actualité jurisprudentielle de ces dernières semaines : si dans la Fonction publique, « les fonctionnaires bénéficient d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent » (notamment dans le cas d'une agression par un patient d'agent hospitalier, CAA de Bordeaux, 3<sup>e</sup> ch., 02/10/07, Req.N°06 BX00583), dans le secteur privé, le juge s'autorise aujourd'hui à suspendre une réorganisation du travail dans une entreprise, si celle-ci est de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs. Le pouvoir de direction toujours intact face au CHSCT, est aujourd'hui sous « liberté surveillée »... par le juge !

### La Commission Santé au travail

Conseiller national pour la santé au travail : Daniel Moquet  
moquet.daniel@wanadoo.fr

Coordinatrice de la Commission : Elisabeth Charrin  
elisabeth.CHARRIN@total.com

Documentation et Transversale : Frédérique Paquier - paquier@unsa.org

Membre de la Commission : Jean-Marc Holtz - holtzjeanmarc@yahoo.fr

Membre de la Commission : Sabrina Poré - s.pore@orseu.com

Secrétariat : Martine Rabaud - rabaud-m@unsa.org

Mise en page et impression : UNSA

**Erratum** : Dans le texte de Transversale N°52 d'avril-mai 2008, il fallait lire : « les propositions 6 et 8 feront l'objet d'une réflexion plus particulière dans les prochains mois » et non « 5 et 7 ».

## MISSIONS ET OUTILS DU CHSCT

### Les missions du comité

Il est important, dans un premier temps de rappeler la loi : (Code du travail)

« **Article L. 4612-1** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

**Article L. 4612-2** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

**Article L. 4612-3** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral

et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.

**Article L. 4612-4** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, à intervalles réguliers, à des inspections. La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité.

**Article L. 4612-5** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

**Article L. 4612-6** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations. »

### Principaux moyens donnés au CHSCT

À côté des consultations obligatoires, le CHSCT dispose d'un certain nombre de prérogatives et outils :

#### Procédure d'alerte

En cas de danger grave et imminent, le CHSCT a un droit d'alerte qui suit une procédure bien définie.

#### L'appel à un expert

Le CHSCT peut faire appel à un expert ;

- en cas de risque grave mis en évidence ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle,
- en cas de changement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Cette expertise doit être faite dans un délai d'un mois, qui peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise ; le délai total ne peut excéder 45 jours.

#### Les enquêtes

Le CHSCT effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Il procède à enquête dès lors qu'il y a eu accident ou maladie dans l'entreprise, peu importe leur gravité, une enquête peut être déclenchée si il y a eu plusieurs accidents légers et répétés de même nature.

#### Les inspections

Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission ; la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité, c'est-à-dire au moins trimestrielle. Ces inspections permettent au CHSCT de s'informer sur le terrain des problèmes que rencontrent les salariés dans l'exécution de leur travail.

*Ces outils mis à la disposition du CHSCT seront développés dans le prochain numéro.*

# SANTÉ AU TRAVAIL

## LES SCIENCES DU TRAVAIL AU SERVICE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

« Travailler, ce n'est pas seulement produire ou fabriquer, ce n'est pas seulement transformer le monde, c'est se transformer soi-même et, dans le meilleur des cas, s'accroître soi-même, construire sa santé et son identité ».

Christophe Dejourné<sup>(1)</sup>

Les textes du précédent bulletin Transversale n° 52 d'Avril 2008 évoquaient l'intégration de l'expertise en interne (équipes pluridisciplinaires, psychologue membre de droit des CHS-CT) ou en recours externe (études ponctuelles).

Ces expertises reposent sur des fondements théoriques issus de la recherche en Sciences du Travail et aptes à fournir des éléments de compréhension aux problématiques de santé au travail. En effet, l'expérience de chacun en tant que salarié ainsi que l'actualité fourmillent d'événements, de difficultés, de questionnements... auxquels la communauté scientifique apporte, sinon des solutions, mais de précieux éclairages qu'il appartient à cette Commission « Santé au Travail » d'utiliser au mieux.

Les études sur le travail sont récentes (2<sup>ème</sup> moitié du XX<sup>ème</sup> siècle). Les courants majeurs sont issus de l'ergonomie (étude des postures, des éclairages, du niveau sonore...), discipline dont la forme actuelle est en ligne avec la psychodynamique du travail et la clinique de l'activité, courants qui feront l'objet de textes à venir.

Ces fondements théoriques permettent de distinguer :

- le travail réel du travail prescrit
- la tâche de l'activité
- le travail et l'emploi

Ils mettent en évidence :

- les conditions de visibilité du travail (et d'invisibilité)
- les modes de reconnaissance
- la notion d'identité
- les stratégies défensives
- le collectif de travail au travers des règles de métier (≠ groupe)

Et par là même ce qui provoque la contre-productivité, la souffrance des individus avec des conséquences sur la santé et donc ce qui conduit à

interroger les conditions de travail. Le rôle de la Commission « Santé au Travail » consiste à étayer une réflexion sur ces bases scientifiques validées et devenues parties intégrantes des formations CHS-CT.

Il sera ainsi présenté dans le ce numéro de Transversale l'écart entre le travail prescrit et le travail réel

## ÉCART PRESCRIT / RÉEL

**Le travail prescrit** est conçu par l'organisation du travail sous forme de consignes : « ce qu'il faut faire ».

Les évaluations du travail et les objectifs fixés par l'entreprise sont indexés sur cette prescription souvent exprimée sous forme de courbes et d'indicateurs chiffrés.

**Le travail réel** correspond à « comment est fait ce qui est demandé ». Autrement dit comment l'individu se débrouille pour parvenir au résultat escompté en fonction de sa personnalité, sa formation, son âge, sa condition physique, s'il est homme ou femme, les difficultés qu'il rencontre et qui ne sont pas prévus par la prescription. La notion de réel du travail est une dimension incontournable issue de l'ergonomie.

L'écart entre prescrit et réel est précisément le travail, c'est-à-dire c'est précisément ce que l'individu injecte de lui-même en efforts, intelligence, ingéniosité et parfois ruse pour vaincre ce qui n'était pas prévu par l'organisation. Et cet écart est inépuisable car surgiront toujours de nouveaux obstacles.

S'en tenir au travail prescrit revient à une grève du zèle. Or, pour réussir « on se donne du mal », ce qui suppose une certaine souffrance, laquelle peut s'avérer gratifiante si elle a du sens et est reconnue. Faute de cette reconnaissance du mal qu'on se donne, le travail devient absurde et présente un danger pour la santé.

**Dans cet écart peuvent se trouver :**

- soit les marges de liberté créatrices sources de plaisir au travail,

• soit la peur d'être pris en faute et/ou de paraître incompetent.

Le travail peut être défini comme « l'ensemble des activités déployées par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n'est pas donné à l'organisation prescrite du travail »<sup>(2)</sup> (P. Davezies).

Décrire la réalité de son travail n'est pas chose simple :

■ Le réel du travail ne peut être appréhendé que lorsqu'il y a difficulté (résistance de la réalité), ce qui ne favorise pas l'envie d'en parler.

■ La prise de conscience de modes opératoires qu'on a élaborés peu à peu avec le temps, ne va pas de soi.

■ Cette étape passe par la verbalisation mais avec de nombreuses réticences. En effet, il n'est pas aisé de dévoiler les façons de procéder qui s'écartent de la règle. Lorsque « comment on fait » ne coïncide pas vraiment avec « ce qu'il faut faire », il peut être risqué d'en faire état. Les méthodes utilisées peuvent ne pas être approuvées.

Donc,

■ Un mode de management qui place les salariés en concurrence interne ne favorise pas l'envie d'expliquer les moyens réels adoptés pour « y arriver ».

On rejoint ici la notion de confiance.

■ De même une hiérarchie qui connaît mal le travail de ses subordonnés pour ne l'avoir jamais pratiqué est peu apte à en comprendre les difficultés.

Pour ces raisons, le travail réel reste souvent dans l'ombre ; cette invisibilité nuit à la reconnaissance et ne permet pas de faire évoluer collégialement les conditions de travail.

Mettre à jour le travail réel constitue une condition incontournable de visibilité et de reconnaissance, indispensable pour envisager le remaniement des procédures.

**Mais cette étape ne peut être entreprise qu'avec l'accompagnement d'un expert muni de connaissances solides et d'une méthodologie rigoureuse, et ce en raison des risques que cette phase comporte pour les intéressés.**

Quelques exemples pour illustrer ces propos :

→ Conserver un état de vigilance en dehors de toute action afin d'être en capacité de réagir rapidement et efficacement en cas de besoin : surveiller la bonne marche d'un process de fabrication, d'une machine – surveiller des enfants pendant la sieste.

Solution possible : se créer une « fausse activité » pour conserver l'état de vigilance (lecture, jeu...).

Contrepartie : donner l'impression de ne pas travailler.

→ Pour du personnel soignant, rester à la disposition des patients en respectant la consigne de ne jamais rien leur révéler de leur état (interdiction formelle).  
Solution possible : faire semblant d'être occupé en permanence.

Contrepartie : culpabiliser

→ Faire repartir une machine fréquemment bloquée sans avoir à arrêter l'ensemble de la fabrication dans l'attente d'un technicien.

Solution possible : détourner l'utilisation normale d'un outil pour décoincer la machine.

Contrepartie : risquer un accident.

On peut aussi parler de travail effectif ou travail réalisé.

**On le voit, le travail réel c'est trouver le compromis entre soi, les contraintes et l'objectif avec tout ce que l'on peut apporter d'ingéniosité, d'imagination, voire de souffrance...**

**Et c'est là que se situe l'enjeu du travail, de l'identité et de la reconnaissance.**

**C'est là aussi qu'on accède à l'organisation du travail mais, rappelons-le, dans un climat de confiance et avec l'assistance d'un professionnel.**

Reste à chacun à trouver la part de travail réel dans l'activité qu'il exerce !

<sup>(1)</sup> Professeur titulaire de la chaire de Psychologie du Travail au CNAM, « Travailler n'est pas déroger », revue Travailler n° 5, p. 5-à 12, 1998

<sup>(2)</sup> Eléments de psychodynamique du travail, Education Permanente, 116, 1993, p.33-46

## L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT

### Historique

La directive européenne du 12/06/1989 sur la « protection de la sécurité et de la santé au travail » a mis l'accent sur une obligation générale de prévention imposée à l'employeur.

Transposée en France par la loi du 31/12/1991, elle a permis l'élaboration du régime juridique de l'obligation de sécurité de l'employeur.

En 2002, la loi de modernisation sociale a étendu l'obligation de sécurité et de prévention du chef d'établissement à la santé mentale.

### Principe

L'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles (cass. soc., 28 février 2002, BC V n°81)

Il doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement -y compris des travailleurs temporaires- sur la base d'une évaluation des risques présents dans son entreprise.

Les articles L 4221-1 (anciens L 232-1 et L233-1) et L 4321-1 (ancien L 233-5-1) du code du travail précisent cette obligation de résultat : la santé du personnel et la sécurité des travailleurs.

### Responsabilité pénale de l'employeur

Dans le cadre de l'obligation de sécurité, l'employeur veille personnellement au respect des dispositions légales et réglementaires qui engagent sa responsabilité pénale (c.trav. L 4121-2) (ancien L 230-2).

Sur la base de l'article L4741-1 du code du travail (ancien L 263-2), réprimant les infractions aux règles d'hygiène et de sécurité, celles – ci ne peuvent être imputées qu'au chef d'entreprise ou au titulaire d'une délégation de pouvoirs.

Le chef d'entreprise ou le titulaire d'une délégation de pouvoirs, auteur d'une faute d'imprudence ou de négligence constituant la cause directe d'un accident du travail, engage sa responsabilité, s'il est établi qu'il n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences, du pouvoir et moyens dont il disposait.

## LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL D'UNE ENTREPRISE CRÉANT UN RISQUE POUR LES TRAVAILLEURS PEUT ÊTRE SUSPENDUE PAR LE JUGE

Cassation sociale, 5 mars 2008, n°06-45.888, Société SNECMA c/Syndicat CGT SNECMA Gennevilliers

**Les faits :** une société exploitant un centre énergie classé « Seveso » envisage de mettre en place une nouvelle organisation de travail de maintenance et de surveillance effectuée par équipes et sans interruption. Informés du projet, le CHSCT et le comité d'établissement émettent un avis négatif. L'employeur décide malgré tout d'appliquer la nouvelle organisation du travail suivant des modalités précisées dans une note de service. Un syndicat saisit le TGI afin d'obtenir l'annulation de cette note et la suspension du projet de réorganisation du travail.

### Le droit des juges de suspendre une organisation...

La Cour d'appel fait droit à la demande du syndicat et suspend le projet. La Cour de cassation approuve la cour d'appel. Elle rappelle que l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une **obligation de sécurité de résultat** qui lui impose de prendre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Il lui est **donc 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.**

... **quand la santé et la sécurité des travailleurs sont compromises :** c'est la première fois que la Cour de cassation prononce la suspension d'un projet, alors même que la procédure de consultation avait bien été respectée. **La suspension du projet est ici due aux risques**

**potentiels** pour la sécurité des travailleurs. En effet, la nouvelle organisation mise en place 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, à diverses périodes.

Cet isolement augmentait les risques liés au travail dans la centrale et le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés. Les juges du fond pouvaient donc suspendre cette organisation de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs.

Cet arrêt crée une nouvelle manière, plus efficace que la sanction pénale, de faire respecter les obligations de l'article L. 230-2 du Code du travail (devoirs des employeurs en matière de prévention).

### Quid de l'avis des Instances Représentatives du Personnel ?

La loi exige que l'employeur consulte les IRP, mais rien ne l'oblige à tenir compte de leur avis. Dans cette affaire, si l'employeur est sanctionné, ce n'est pas parce qu'il n'a pas tenu compte de l'avis du CHSCT. Il est sanctionné car son projet mettait en péril la sécurité et la santé des travailleurs. Les règles concernant le rôle des IRP et les effets de leurs avis restent donc inchangées. Le pouvoir de direction reste donc intact face au CHSCT, qui ne dispose toujours pas d'un droit de veto, mais ce pouvoir est aujourd'hui sous « liberté surveillée »...par le juge !

Réduire les coûts d'impression  
Augmenter le nombre d'abonnés  
TRANSVERSALE sous forme électronique  
Envoyer les renseignements suivants à :  
[transversale@unsa.org](mailto:transversale@unsa.org)

NOM..... Prénom.....

Union Régionale ..... Union Départementale.....

Pôle..... Fédération.....

Adresse du lieu de travail .....

.....

Adresse électronique.....

Tél..... Portable.....

Secteur d'activité .....

Fonctions électives      CE       CHSCT       DP       CTP       CHS