



# TRANSVERSALE

**Hygiène, sécurité  
et conditions de travail**

**n° 54 - Septembre 2008**

## **RENTREE 2008 : DES PROJETS EN PERSPECTIVE**

Les quelques semaines de répit de cet été 2008 n'ont pas empêché la commission Santé au Travail de s'intéresser aux situations que rencontrent hélas fréquemment les salariés sur leur lieu de travail : harcèlement, maltraitance et les effets sur leur santé... Pour cette rentrée, et afin d'appréhender au plus près le concret et le quotidien, la page centrale de ce numéro de Transversale présente deux articles illustrant ces difficultés, accompagnés d'un commentaire en relation avec les 8 Propositions de l'UNSA. Car, rappelons-le, notre objectif vise la mise en place d'action de prévention.

Dans la continuité du N° 53, la seconde partie de l'article sur les « missions et outils du CHSCT » vous est également proposée. En parallèle de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur abordée en juin dernier, nous définissons cette fois l'obligation de sécurité qui incombe au salarié. Sans oublier la partie « jurisprudence » qui complète la mise à disposition de données qui pourront vous être utiles dans votre action au quotidien.

L'élément phare de cette rentrée 2008 pour la Commission Santé au travail sera l'organisation du colloque « Ne plus travailler la peur au ventre » fixée le 12 novembre prochain.

Cet événement, pour lequel nous comptons sur votre participation, dressera un état des lieux de la souffrance au travail telle qu'elle est vécue en entreprise ainsi que les moyens pour y faire face. Ainsi seront proposés des témoignages, interventions de professionnels et tables rondes. Lutter contre la souffrance au travail ne s'improvise pas et nous attendons beaucoup de la richesse de ces exposés et débats.

Dans le cadre des élections prud'homales, il semble important pour l'UNSA de mener une réflexion approfondie sur un thème chaque jour défendu sur le terrain par ses représentants au sein des entreprises.

## **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

## **MISSIONS**

### **ET OUTILS DU CHSCT**

#### **Principaux moyens donnés au CHSCT**

##### **Procédure d'alerte**

En cas de danger grave et imminent :

- Le CHSCT constate le danger.
- Le CHSCT avise l'employeur d'abord verbalement, mais son avis sera consigné ensuite par écrit sur un registre spécial ouvert aux membres de ce comité. Cette formalité mentionne obligatoirement les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger ainsi que les noms des salariés exposés et la date.
- L'employeur doit faire une enquête en collaboration avec le CHSCT et prendre les dispositions pour faire cesser le danger.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, l'employeur doit réunir le comité d'urgence, au plus tard dans les 24 heures, et saisir l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CRAM qui peuvent assister à la réunion. Sur le rapport de l'inspecteur du travail, le directeur départemental du travail peut établir une procédure de mise en demeure pour l'élimination du danger.

##### **L'appel à un expert**

Le CHSCT peut faire appel à un expert. L'expert est choisi par les membres du CHSCT. Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. L'employeur qui

# TÉMOIGNAGES DE SOUFFRANCE

entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire. L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. (Article L. 4614-13 du Code du travail).

## Les enquêtes

Cette enquête n'a pas pour but d'établir de culpabilité mais de cerner les causes afin d'éviter la répétition de l'accident ou de la maladie. L'INRS a mis en place une méthode dénommée arbre des causes qui est particulièrement bien adapté aux accidents corporels. Le CHSCT décide à la majorité de ses membres, ces enquêtes. En cas de cas grave ou de risque avéré d'accident grave, l'employeur doit réunir le comité dans les plus brefs délais. Il peut arriver que cette réunion ne puisse pas être immédiate. Dans ce cas, l'enquête peut être commencée immédiatement sans attendre la réunion du comité. La composition des membres de la commission d'enquête comporte à minima le chef d'établissement ou son représentant et un membre du CHCT mais peut faire appel à d'autres salariés (collègues, responsable d'atelier, etc). Le rapport d'enquête doit être fourni à l'inspecteur du travail dans les 15 jours qui suivent l'enquête.

## 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.

L'observation des postes, les informations fournies par les salariés sur les problèmes rencontrés permettent au comité :

- de procéder à l'analyse des conditions de travail et proposer des améliorations dans le cadre de l'élaboration du programme annuel de prévention des risques ;
- de vérifier que la réglementation est bien appliquée et de s'assurer que les machines, appareils et installations ont bien fait l'objet des vérifications. A défaut, et si des infractions, sont constatées, elles devront, soit être signalées au responsable hiérarchique, soit, en fonction de leur gravité, être inscrites sur le registre des dangers graves et imminents

La première partie de l'article est disponible dans **Transversale N°53**.

**A la lumière de ces deux premiers témoignages, Transversale proposera régulièrement des exemples de difficultés rencontrées par les salariés et une lecture dynamique d'actions menées en entreprise afin de sensibiliser ses lecteurs aux solutions qu'il est possible de mettre en place pour améliorer les conditions de travail.**

## « La justice condamne Air France pour le harcèlement moral d'une cadre quinquagénaire

Le harcèlement moral a conduit à un licenciement pour inaptitudes physiques.

Le 24 avril, Air France a été condamnée à verser 75000 euros à une cadre commerciale licenciée le 17 janvier 2005 pour inaptitudes physiques. Le juge de la cour d'appel de Paris a considéré qu'il s'agissait d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. A cela s'ajoute 7500 euros au titre du préjudice résultant du harcèlement moral.

La condamnation est aggravée par rapport au jugement en 1<sup>ère</sup> instance prononcée le 16 décembre 2005 qui pointait déjà « l'inexécution fautive par l'employeur de l'exécution de bonne foi du contrat de travail et le harcèlement moral imposé à la salariée à compter de 1999 afin de provoquer son départ ».

En août 1999, la décision est prise de supprimer 4 postes de commerciaux itinérants de la région ouest. Monique Le Pavoux a alors 53 ans et en est à sa 10<sup>ème</sup> mutation d'une carrière commencée en 1972 chez Air France. Elle refuse l'idée d'une nouvelle mutation et cherche à trouver un poste dans la région. Ses demandes et candidatures restent sans écho. La pression commerciale s'accroît alors subitement. Au point que Monique Le Pavoux fait en octobre 2000 un accident cardio-vasculaire qui se solde par 6 mois d'arrêt de travail et une mise en invalidité à 66%. Un mois après, Air France fait en sorte de reprendre l'ordinateur portable et le téléphone professionnel. A sa reprise, en mi-temps thérapeutique, la cadre n'a plus de bureau et son ordinateur a été vidé de ses 4 années d'activité.

Ce sont 4 années de placard ponctuées par de longues périodes d'arrêts maladie pour « stress et angoisse » qui commencent. Le 17 janvier 2005, Monique Le Pavoux est licenciée pour inaptitudes physiques.

Un cas de harcèlement moral qui s'est

produit alors même qu'Air France a signé en 2003 sa première charte de prévention du harcèlement qui évolue depuis pour mieux appréhender le caractère institutionnel du phénomène.

Un cas qui pose clairement la question de la gestion des quinquas qui représentent 25% des effectifs de la compagnie. Un nouvel accord sur ce point a été signé il y a tout juste 3 mois. Il prévoit une charte de non discrimination par l'âge à l'instar de celle qui s'applique sur l'égalité hommes/femmes, l'amélioration des modalités de travail à temps partiel, le développement du télétravail et du tutorat. Autant de solutions dont la victime n'a pas bénéficié ».

Source :

[www.miroirsocial.com](http://www.miroirsocial.com) 30/04/08

## Commentaires :

*A première vue, de nombreux éléments de compréhension font défaut : historique professionnel, contexte personnel, si l'âge était en cause au départ et surtout quels ont été les recours auxquels cette personne a éventuellement pu s'adresser.*

*On imagine aisément la spirale de la pression exercée, assortie de harcèlement qui conduit à une dégradation de la santé apte à justifier le licenciement.*

*La création d'une charte de non discrimination et l'aménagement des modalités de travail ne peuvent exclure la mise en place d'un recours qui aurait permis de désamorcer la spirale en aidant cette salariée à se positionner et à réagir sans subir une telle dégradation qu'aucun tribunal ne réparerait.*

## « L'entreprise peut-elle prévenir le suicide ?

Après les suicides de six de ces salariés, PSA s'interroge et agit. Les causes de tels actes sont très difficiles à établir.

« Le suicide surprend et le mot est faible. Le choc a été terrible. Autant que la culpabilité des managers qui s'interrogent quant à leur responsabilité, car vies professionnelles et privées sont imbriquées » déclare un porte-parole de

PSA Peugeot-Citroën. En 2007, six salariés du groupe se sont suicidés dont deux sur leur lieu de travail.

Renault, EDF et d'autres ont vécu des tragédies similaires. ... Avant ces drames, PSA n'était pourtant pas inactif. Notamment en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail. Un programme lancé en 1999 occupe soixante spécialistes à temps plein qui améliorent sans cesse l'ergonomie des postes de fabrication. « Car il y a un lien évident entre stress et pénibilité ou insécurité au travail », précise le porte-parole du groupe. « Aujourd'hui, la plupart des machines peuvent être utilisées aussi bien par des hommes que des femmes. Et notre taux de fréquence d'accidents du travail est huit fois inférieur à la moyenne de celle du secteur »...

PSA lutte contre la violence au travail, le harcèlement moral ou sexuel. Des boîtes aux lettres permettent de signaler les « écarts » qui font systématiquement l'objet d'une enquête. Les sanctions prévues vont jusqu'au licenciement, voire aux poursuites pénales...

Immédiatement après les drames de 2007, PSA a mis en place un numéro vert accessible à tous les salariés 24 heures sur 24, au bout duquel répondent des psychologues cliniciens et ce, quels que soient les problèmes, professionnels ou personnels.

Une cellule de veille a également été créée, composée de représentants syndicaux, de médecins du travail, d'assistantes sociales, de managers. Bref, de tous ceux susceptibles de remonter des informations traduisant un malaise : responsables des ressources humaines d'un site recevant un nombre anormal de demandes de mutation, assistante sociale accueillant plusieurs salariés d'un service pour les mêmes soucis, etc.

De plus, PSA a fait appel au cabinet spécialisé Stimulus, qui pilote une étude dont les conclusions seront rendues à la fin du premier trimestre. Portant sur un échantillon représentatif de 10% de l'effectif des trois sites de Mulhouse, Sochaux et Vélizy (30000 salariés, sur 130000 en France), elle a pour objectif d'identifier les facteurs de stress, d'en évaluer le niveau, de repérer les catégories de collaborateurs les plus exposés, puis de déterminer des axes de réflexion et d'action. »

Source : E.C Le Figaro 07/04/08

## Commentaire :

*On peut considérer qu'effectivement le mal-être, les dépressions et suicides résultent d'une imbrication de motifs personnels et/ou professionnels. Toutefois, la fonction d'élu impose de toujours rechercher dans quelle mesure l'activité de travail n'est pas responsable.*

*Dans le cas présent, il aura fallu hélas arriver à de telles extrémités pour que la prise de conscience déclenche l'organisation d'un système de prévention. Il s'agit là d'une première étape importante mais les enquêtes prennent du temps, les remontées et traitements d'informations également, les contacts des n° verts sont des cliniciens hors du monde de l'entreprise. Autrement dit, il convient de rester vigilants pour éviter que de telles mesures servent surtout à avoir bonne conscience.*

*Face aux deux témoignages, la création d'une cellule de veille semble primordiale à la fois pour « panser » les plaies et « penser » les problématiques. Il s'agit effectivement d'accueillir, écouter avec professionnalisme et mener une réflexion d'ensemble (en référence à la proposition n° 6 sur le conseiller au travail).*

*A nous d'en propager l'idée, de sensibiliser et former les élus et CHS-CT, d'y maintenir des IRP et... guetter les premiers résultats des cellules en place.*

## UNE DATE A RETENIR : 12 novembre 2008

### COLLOQUE SANTÉ AU TRAVAIL « Ne plus travailler la peur au ventre »

Le 12 novembre 2008 de 9h à 17h une journée de réflexion sur le thème de la souffrance au travail est organisée par l'UNSA et la CFE-CGC.

Ce colloque réunira des militants syndicaux, des membres de CHSCT et de nombreux professionnels (avocat, médecin-conseil, psychologue du travail ...) pour effectuer un état des lieux et envisager les moyens dont disposent, ou devraient disposer, les organisations syndicales pour lutter contre la souffrance au travail dans le cadre de l'entreprise.

Les inscriptions débiteront début octobre.

**Renseignements :**

**Frédérique Paquier : 01 48 18 88 04**

## OBLIGATION DE SÉCURITÉ DU SALARIÉ

### Code du travail - Article L4122-1 (ancien : L230-3)

« - Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur. »

### Historique

La convention N°155 de l'OIT concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail ainsi que la directive européenne du 12/06/89 relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs transposée le 31/12/91 sont à l'origine de cet article du code du travail qui précise que le salarié a bien une obligation de sécurité dans le cadre de ses activités professionnelles.

### Principe

Cette obligation individuelle de sécurité du salarié résulte de son contrat de travail : il s'agit d'une obligation de moyens qui s'apprécie en fonction de sa capacité ou de sa possibilité d'éviter ou de prévenir une situation dangereuse compte tenu de sa formation, de ses connaissances et des instructions données par le chef d'entreprise (y compris celles contenues dans le règlement intérieur).

Le salarié peut être sanctionné sur le terrain disciplinaire notamment par un licenciement pour faute grave. Néanmoins, le bien fondé de la sanction doit s'apprécier dans le contexte général de la relation de travail et au regard des responsabilités de l'employeur.

## **DROIT DE RETRAIT DU SALARIÉ : UNE DÉCLARATION ÉCRITE NE PEUT CONDITIONNER SON EXERCICE**

Cassation sociale, 28 mai 2008, n°07-15.744

Une entreprise adresse à ses collaborateurs un code de déontologie, demandant aux salariés exerçant leur droit de retrait **la signature d'une déclaration**, transmise au supérieur hiérarchique. Une organisation syndicale décide alors de saisir le juge pour vérifier la validité d'une telle disposition. Le juge de première instance, confirmé en appel et en cassation, annule cette disposition. La cour de cassation **annule cette disposition car elle limite excessivement l'exercice du droit de retrait face à un risque grave et imminent.**

**Le salarié doit signaler immédiatement à l'employeur l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse :**

Le Code du travail (article L. 4131-1, ex article L. 231-8) impose en effet au travailleur d'alerter « 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 défec-tuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. »

**Mais le salarié ne peut être contraint de faire ce si-gnalement par écrit :**

Le code de déontologie interne imposait :

- Une obligation d'information du supérieur hiérarchi-que ;
- Une obligation immédiate de consigner par écrit;
- Une obligation de signer cette information par le salarié, un témoin ou le supérieur.

Le tout devant être réalisé avant le retrait. La Cour d'ap-pel, confirmée en cassation, considère que l'obligation ainsi formalisée était de nature à restreindre l'usage du droit de retrait prévu par le texte.

**La jurisprudence de la Cour de cassation rejoint cel-le du Conseil d'État :**

Le Conseil d'État, par une jurisprudence ancienne, consi-dère lui aussi qu'un règlement intérieur peut imposer aux salariés de signaler immédiatement à l'employeur les si-tuations dangereuses. Cependant, il a toujours considéré qu'un règlement ne pouvait imposer de faire une déclara-tion écrite. Selon lui cette sujétion n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité dans l'entreprise.

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