

LES AVENTURES D'UN RETRAITÉ

UNE MATINÉE À LA COUR DE CASSATION

Alain CARRÉ

BILLET D'HUMEUR

Les risques psycho-sociaux en entreprise. Le titre du colloque organisé par la Cour de cassation, le 21 juin, était particulièrement tentateur. Le cadre de la grand'chambre constituait en soit une incitation et la conciergerie du palais de justice rajoutait à la solennité de l'évènement. Le TGV de 7 h lui permettait d'assister au colloque en y arrivant à l'heure, ainsi s'y était-il inscrit avec l'espoir d'y apprendre des choses nouvelles.

La première partie de la matinée consacrée à des regards croisés sur les RPS entre un universitaire spécialiste de pathologies professionnelles et un professeur de droit ne présentait pas un grand intérêt pour un médecin du travail pour lequel le lien médico-juridique est devenu une seconde nature. Tout au plus, nota-t-il l'expression, par le premier, de la crainte que les plaintes d'employeurs auprès de l'Ordre des médecins ne dissuadent les médecins du travail d'attester des effets du travail sur la santé psychique. Mais n'était-ce pas précisément le but recherché ? Tout cela lui paraissait, en fait, assez convenu. Il se trompait.

Après une courte pause se mirent en place les intervenants de la seconde partie de la matinée consacrée à deux interventions :

- ♦ La première, confiée à Hervé Lanouzière(1), inspecteur IGAS avait pour thème : *Du harcèlement moral à la qualité de vie au travail en passant par le*

.....

1- Inspecteur Igas, Hervé Lanouzière a été directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) de 2012 à 2017 après avoir exercé les fonctions de directeur adjoint de la santé, de la sécurité et de l'environnement au sein de la branche Al-

stress au travail : retour sur 15 années de construction d'un modèle de compréhension et de prévention des RPS.

- ♦ la seconde, de Valérie Schegin, médiatrice, consultante-associée *AlterAlliance* était consacrée à *L'évaluation des risques psychosociaux et de la Qualité de Vie au Travail : comment passer du diagnostic à l'action. Retour sur expérience.*

Résumé des épisodes précédents :

Quand il fut avéré que l'organisation du travail néolibérale, ce « *cauchemar qui n'en finit pas* »(2), était particulièrement pathogène pour la santé mentale, la première tentative de dissimuler ce lien derrière une toile peinte sémantique fut le concept de risque psychosocial(3). Il s'agissait de contredire ceux qui constataient la nature consubstantielle à l'organisation

.....

liages du groupe *Eramet*. Auparavant, il a occupé plusieurs postes au sein du ministère du Travail. Après avoir participé, notamment, à la réécriture du Code du travail (2005/2008), il est devenu en 2008 le conseiller technique à la sous-direction des conditions de travail de la direction générale du travail (DGT), où il a, notamment, piloté la cellule risques psychosociaux. Précédemment, il a été inspecteur du travail. Hervé Lanouzière a publié *Prévenir la santé et la sécurité au travail*, aux Éditions Lamy. Dernièrement, il a exercé une mission d'appui auprès de la DGT pour le pilotage et la coordination des ordonnances travail.

2- *Ce cauchemar qui n'en finit pas, comment le néolibéralisme défait la démocratie*, P. DARDOT et C. LAVAL, La Découverte, 2016

3- Sur la naissance du concept voir : « Responsabilités en souffrance. Les conflits autour de la souffrance psychique des salariés d'EDF-GDF (1985-2008) », Marlène BENQUET, Pascal MARICHALAR, Emmanuel MARTIN, *Revue société contemporaine*, 2010 : <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2010-3-page-121.htm>

nouvelle de ces pathologies, derrière une analyse « technique » dans laquelle la fragilité supposée du salarié était au premier plan. Après l'expertise collective qui mettait en cause des éléments précis de l'organisation du travail(4), la ruse avait fait long feu.

Bien évidemment M. Lanouzière ne partageait pas l'analyse : si le terme RPS était, selon lui, devenu ringard c'est parce qu'il ne permettait pas de progrès de prévention, se cantonnant dans le registre de la déploration. Les RPS sont morts, vive la Qualité de Vie au Travail (QVT) ! Et d'expliquer que la prévention des risques pour la santé au travail va être révolutionnée par la recherche commune par les employeurs et leurs « collaborateurs » de la QVT. D'ailleurs, la substitution du CHSCT, trop centré sur la plainte et la revendication, par le CSE, est un progrès homologue à la QVT et un gage de son succès. Le CSE pourra enfin intégrer à la fois la question économique et la question de la santé, dans le cadre d'une réflexion préalable à une négociation raisonnable. Quand le retraité lui fit remarquer le siphonage des moyens du CSE et, de ce fait, son doute sur l'efficacité, la réponse fut que « l'intendance suivrait », grâce aux accords d'entreprises.

Le nouveau concept que M. Lanouzière tentait de vendre, la qualité de vie au travail, a été officiellement défini. C'est « *un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* »(5). Directement liée à la norme sociale européenne ISO 26000 sensée se substituer à la réglementation du travail, la démarche QVT repose, comme la norme, non plus sur une obligation de sécurité de résultat mais sur un engagement volontaire de l'entreprise dans le cadre de sa « responsabilité sociale ».

Dans un monde de concurrence et de financiarisation des entreprises dans lequel la variable d'ajustement est l'accroissement de la productivité au détriment de la santé des travailleurs, ce nouvel élément de la novlangue et sa définition viennent à point pour rappeler que « la vérité c'est le mensonge ».

Le caractère théâtral du concept, son aspect altruiste supposé, cache mal la difficulté ontologique de l'organisateur du travail qui tenterait de concilier les moda-

.....

4- Les risques psychosociaux au travail sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

5- Accord national interprofessionnel de 2013

lités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise.

La question est bien la suivante : l'organisation actuelle du travail permet-elle de concilier qualité de vie au travail et performance de l'entreprise ? Comment construire une qualité de vie au travail dans la précarité et l'intensification du travail ? Sur quel temps pourrait-on même construire une « coopération conflictuelle » vers une amélioration de la qualité du travail(6) ?

La tentation est alors de considérer que si elle ne réussit pas, la démarche de QVT est bloquée par les résistances des travailleurs.

C'était précisément l'objet de la seconde intervention de retour d'expérience qui fut présentée. Il s'agissait de démontrer que malgré une recherche de QVT menée par des consultants compétents aidés par une direction bienveillante d'un organisme social, sa réussite n'était pas complète du fait de la résistance de salariés obstinés.

Et notre retraité de faire ici le parallèle avec le colloque *Faire de la France la championne du monde du bonheur au travail dont les actes*(7) feraient le bonheur des humoristes et qui était présidé par M^{me} Charlotte Lecocq responsable de la mission santé au travail, dont les conclusions sont en attente.

Après ces deux interventions particulièrement atterrantes, notre retraité espérait en avoir fini mais une dernière épreuve l'attendait et le pire était à venir (*in cauda venenum*).

En effet, les propos conclusifs du doyen de la chambre sociale de la cour d'appel consistaient en une justification du revirement de jurisprudence de 2016 sur la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité. Depuis 2002, la cour avait établi que l'employeur avait une « obligation de sécurité de résultat » qui lui imposait de mettre en place les éléments de sécurité qui prévenaient toute atteinte à la santé au travail du travailleur. Cela signifiait que, sauf faute du salarié, si survenait une atteinte à la santé, les moyens mis en œuvre n'avaient pas, par définition, été efficaces et l'employeur était responsable.

Hélas, fut-il expliqué par le doyen, comme l'argumentaient les avocats des employeurs qui avaient convaincu la cour, cela n'était pas du tout incitatif en matière de

.....

6- Concept développé par Y. Clot pour substituer à la QVT, la qualité du travail qui naîtrait d'une coopération conflictuelle sur les critères de qualité du travail.

7- https://www.ayming.fr/typo3conf/ext/almacg/user_upload/Performances_rh/Actualites/8e_rencontre_sante_au_travail_Actes_valides.PDF

sécurité puisque dès lors que survenaient une atteinte à la santé du fait du travail, l'employeur était fautif : le plus simple dans ces conditions était d'ignorer la prévention puisque de toute façon si survenait une atteinte à la santé on serait condamné(8).

D'où, expliquait le doyen, le retournement de jurisprudence qui transforme « l'obligation de sécurité de résultat » en simple « obligation de sécurité » : il suffit que l'employeur ait appliqué les règles formelles de mise en œuvre de la sécurité pour qu'il soit absout en cas d'atteinte à la santé d'un travailleur du fait du travail.

Le retraité comprenait mieux l'objet de la présentation QVT dans ce cadre. Il suffirait, par conséquent, qu'un employeur ait mis en place une démarche QVT pour qu'il soit exempté de ses responsabilités en cas de dépression professionnelle.

Par l'effet du basculement de jurisprudence, on était passé, par conséquent, de l'exigence d'une prévention réelle à une tolérance se contentant d'une prévention formelle.

Le juge, garant de la réelle liberté qui est celle de ne pas souffrir au travail est devenu un arbitre social qui met en premier la liberté d'entreprendre dans un cadre libéral. Il ne s'agit plus d'assurer un droit fondamental mais de sécuriser juridiquement l'employeur.

Notre retraité eut alors une impression de « déjà vu » et lui revint en mémoire la nausée que lui laissaient les réunions organisées par le « Comité permanent amiante » dans lesquelles il lui arrivait de porter la contestation.

Triste matinée, songeait il, le soleil brillait mais pas pour tout le monde.

.....

8— Ce raisonnement est bien évidemment un sophisme puisque précisément plus on met en place une prévention rigoureuse moins se produiront des atteintes à la santé et moins souvent on sera condamné. Le raisonnement que le doyen reprend à son compte est donc une mauvaise justification d'une mauvaise décision de jurisprudence.