

CENTRE DE FORMATION PERMANENTE



UNIVERSITE
PANTHEON-ASSAS
PARIS II

Diplôme Universitaire Prévention et responsabilités des risques psychosociaux

Les Institutions Représentatives du Personnel et les risques psychosociaux

Mémoire soutenu par Rémy POULAIN
Sous la direction de
Monsieur Emeric JEANSEN,
Maître de conférences à
l'université de Panthéon - Assas, Paris II

Sommaire

Introduction	3
I L'avènement des RPS dans le droit du travail	5
Ia) La lente construction du droit de la santé-sécurité-conditions de travail	5
Ib) L'interprétation des RPS par les juges.....	14
II Les RPS dans la pratique du travail	19
IIa) Un constat parfois en contraste.....	19
IIb) Le CSE : un nouveau départ	39
Conclusion	58
BIBLIOGRAPHIE	60
+ ANNEXES	

Introduction

Le 20 décembre 2019, le tribunal correctionnel de Paris a rendu sa décision concernant l'affaire dite des « suicides à France Telecom ». Quatre dirigeants dont certains du service Ressources Humaines ont été condamnés à de la prison¹ et à des amendes. Le motif relevé à l'encontre des prévenus est la mise en place de harcèlement moral institutionnel. C'est une des rares condamnations au pénal de dirigeants d'entreprise pour une affaire liée au droit du travail. Ces suicides ont été reconnus comme accidents du travail bien qu'aucune machine ou substance dangereuse soit à l'origine de ces conséquences. La sociologie qualifie de risques psychosociaux ce qui permet la réalisation de tels accidents, et identifie leur source dans l'organisation du travail. Ce phénomène est assez récent par rapport à l'histoire du travail.

Au même moment, les instances de représentations professionnelles traditionnelles : délégués du personnel, comités d'entreprise et CHSCT, disparaissent en laissant la place à une instance unique : le comité social et économique. Bien que toute entreprise de plus de 10 salariés soit dans l'obligation d'organiser des élections professionnelles, près d'une sur trois est dépourvue de toute représentation². Il semble donc y avoir un hiatus entre la théorie et la réalité. Si déjà même la mise en place d'une représentation est impossible dans beaucoup d'entreprises³, comment celles qui sont en place font face aux risques psychosociaux ?

L'objet de ce mémoire sera donc de confronter les risques psychosociaux aux éléments auxquels ils sont confrontés : le législateur, le judiciaire, et le monde du travail. Nous verrons si la qualification sociologique a pénétré le droit du travail, au travers son Code, et son interprétation.

Les risques psychosociaux étant indissociables des conditions de travail, nous allons dans un premier temps dresser un historique du droit de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. La première partie nous permettra de savoir si le législateur connaît les RPS. Nous poursuivrons par l'analyse du traitement des RPS par le judiciaire, qui nous permettra de savoir si le judiciaire s'est emparé de la notion de RPS.

Dans un deuxième temps, la théorie sera confrontée à la pratique. À cet effet, nous avons interrogé 13 personnes ayant chacun leur légitimité dans leur domaine. Ces personnes nous donneront leur définition des RPS, et comment les vivent-ils dans leur fonction ou mandat.

Le contexte structurel sera abordé, comme les relations entre les IRP, les directions et les experts, l'efficacité des membres des instances, leur formation, le contexte syndical,

¹ 12 mois dont 8 avec sursis. Ces quatre mois ne seront donc jamais exécutés.

² <https://www.leparisien.fr/economie/une-entreprise-de-plus-de-10-salaries-sur-trois-n-a-pas-de-delegues-du-personnel-12-04-2018-7661154.php>

³ Ou d'autres structures sans orientation marchande

le rapport aux expertises et aux experts, le traitement général des risques professionnels, le rapport au judiciaire.

Le contexte conjoncturel sera abordé également, par l'avènement du CSE qui prend la place des anciennes instances, par le changement des missions liées à la santé, sécurité et conditions de travail, par la baisse importante du nombre d'élus, par la réduction du nombre de mandats d'affilée et l'irruption de la proportionnalité qui sont des événements impactant les habitudes des représentants du personnel. Les entretiens se déroulant sur un mode qualitatif, les interviewés auront la possibilité de traiter le sujet sans limite.

L'enjeu est de savoir quelles sont les faiblesses des IRP et les clefs de la réussite dans leurs missions face aux risques psychosociaux.

I L'avènement des RPS dans le droit du travail

En première partie, nous aborderons l'historique, en remontant dès le XIX^{ème} siècle, et en suivant étape par étape, les avancées sociales. Le normatif, qui accompagne les avancées sociales et décrit précisément ce qui est attendu des protagonistes du travail, en particulier par l'employeur. Le judiciaire interprète le normatif et lui permet d'évoluer.

Mais ne faire que cela ne nous aurait fourni qu'une réponse théorique, qui ne nous aurait rien appris de plus que ce que l'on peut trouver en lisant le Code du travail et les arrêts de principe de la Cour de cassation. Ce mémoire se propose de le faire, mais différemment, en les interrogeant littéralement avec la notion de 'risques psychosociaux' et de confronter ces réponses au vécu des praticiens.

Ia) La lente construction du droit de la santé-sécurité-conditions de travail

Le 31 décembre 2019 a sonné la fin des instances des délégués du personnel, comités d'entreprise et des CHSCT. Ces institutions ont été remplacées par une instance unique, le CSE (comité social et économique), en application de 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.

Le CHSCT avait été mis en place en 1982⁴, mais il avait été précédé d'un certain nombre d'évènements et d'instances. L'industrie prit son envol au XX^{ème} siècle avec son cortège d'exploitations.

Un historique venant des mines

Dès le règne du roi Louis-Philippe, suite au rapport Villermé, le travail des enfants ne fut autorisé qu'à partir de 8 ans⁵. La loi du 18 mai 1874, dite loi Joubert, élève l'âge minimum à l'embauche à 12 ans, avec une journée de travail limitée à 6 heures, et à 12 heures de 13 à 16 ans. Le travail de nuit est interdit jusqu'à cet âge. Quinze postes d'inspecteurs du travail rémunérés par l'État sont également créés pour faire respecter la loi⁶.

Les catastrophes minières, courantes, causaient régulièrement de nombreux morts : puits Jabin, 186 morts en 1876, puits Verpilleux, 207 morts et Saint-Louis, 28 morts. La loi du 8 juillet 1890 permit la création du délégué mineur, également connu sous le nom légal de délégué à la sécurité des ouvriers mineurs, dans le but exclusif d'examiner les conditions de sécurité pour le personnel et, d'autre part, en cas d'accident, les conditions dans lesquelles cet accident se sera produit.

Le 21 mars 1884 est adoptée la loi relative à la création des syndicats professionnels.

⁴ Loi n° 82-1097 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (promulguée le 23 décembre 1982).

⁵ <http://infosdroits.fr/wp-content/uploads/2014/02/Loi-22-mars-1841-sur-le-travail-des-enfants.pdf>

⁶ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Loi_du_19_mai_1874.pdf

Le 2 novembre 1892 sont adoptées un certain nombre de mesures sur les catégories du monde du travail les plus fragiles, les femmes et les enfants ⁷:

- Diverses mesures sur l'hygiène et la sécurité du travail sont étendues aux femmes.
- protection des poulies, courroies et engrenage, clôture des puits, trappes et ouvertures de descentes s'appliquent à l'établissement occupant des femmes et des enfants.
- Interdiction d'employer des enfants de moins de 13 ans (12 ans si certificat)
- Réorganisation de l'inspection du travail, cette même année afin de veiller efficacement au respect de cette réglementation : 11 inspecteurs et inspectrices divisionnaires et 92 inspecteurs départementaux, indépendants du Préfet, sont recrutés par concours.
- Examen médical obligatoire pour les jeunes de moins de 16 ans
- Pas plus de 11 heures par jour et 60 heures par semaine pour les 16/18 ans, et pour les jeunes filles et les femmes
- Interdiction du travail de nuit et du dimanche pour les jeunes de moins de 18 ans, les femmes.
- Interdiction de travailler dans les mines, les carrières et les travaux souterrains pour les moins de 18 ans et les femmes.
- Affichage dans les ateliers de la loi et du nom des inspecteurs du travail ainsi que des heures de travail et de jours de repos.
- Renvoi aux règlements d'application publique pour les mesures d'application sur l'hygiène et la sécurité, moralité publique.
- Déclaration obligatoire des accidents.

Le devoir de prévention en matière d'hygiène et de sécurité à la charge de l'employeur est introduit pour la première fois par la loi du 12 juin 1893⁸.

La loi du 9 avril 1898 crée un régime spécial d'indemnisation des victimes d'accidents du travail⁹. En 1926, des comités d'hygiène et de sécurité sont prévus, mais uniquement dans l'industrie des métaux. Les délégués du personnel apparaissent en 1936 sous le Front populaire, sur le modèle des délégués mineurs. Pour la première fois, une disposition concerne tous les salariés, quels que soient leur âge et leur sexe et non seulement les femmes et les enfants. Ils disparaissent sous le gouvernement de Vichy et sont rétablis par la loi du 16 avril 1946. Mais l'État français, s'il avait fait disparaître les délégués du personnel, une instance à couverture interprofessionnelle, sans doute jugée noyauté par des syndicalistes de la CGT, avait fait apparaître le CHS¹⁰, comité d'hygiène et de sécurité, instance elle aussi étendue à tous les secteurs d'activité¹¹, dans le but de favoriser la prévention des risques. Mais ses membres ne sont pas élus, les employeurs composaient eux-mêmes à leur guise ces comités.

⁷ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Loi_du_2_novembre_1892.pdf

⁸ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Loi_du_12_juin_1893.pdf

⁹ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Loi_du_9_avril_1898.pdf

¹⁰ Décret du 4 août 1941.

¹¹ Cela concernait les établissements industriels et commerciaux.

Le coup d'accélérateur d'après-guerre

L'année 1945 fut marquée par l'institution de la Sécurité Sociale prenant en charge le risque « maladie accident ». Après un faux départ en avril, la Constitution votée par le parlement le 29 septembre 1946 est approuvée par référendum le 13 octobre, et promulguée le 27 octobre. Son préambule est particulièrement important pour les travailleurs, car il énumère certains principes généraux, dont :

- Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.
- Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.
- Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.
- Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.

Des sanctions pénales sont prévues contre les dirigeants d'entreprise pour atteinte au droit syndical. Ce dernier est étendu aux fonctionnaires. Par ailleurs, la possibilité est offerte aux syndicats d'ester en justice.

La nouvelle Constitution de 1958 prit la suite de son prédécesseur, tout en se référant à son préambule, ainsi qu'à la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. En outre, la décision du 16 juillet 1971 du Conseil constitutionnel inclut le préambule de la Constitution de 1946 dans le bloc de constitutionnalité.

En dehors des grandes lois, certaines dispositions étaient prises régulièrement sur des points de sécurité de divers secteurs d'activité : bâtiment en 1925, les liquides inflammables en 1930, les rayons X en 1934, les installations électriques en 1935, le benzolisme en 1939, le levage et la peinture par pulvérisation en 1947, les courants électriques en 1962, les bâtiment et travaux publics en 1965, le bruit en 1969.

Les comités d'entreprise et les comités d'établissement ont été institués par l'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946 dans les entreprises du secteur privé de 50 salariés et plus, et dans la fonction publique hospitalière. En dessous de cet effectif, le CE n'est pas obligatoire. Les attributions économiques et sociales du CE seront alors exercées par les délégués du personnel dont l'élection est obligatoire pour les entreprises de 11 salariés et plus. Les instances délégués du personnel et comités d'entreprise ont un champ d'application nationale et interprofessionnelle. Les CHS sont maintenus dans la fonction publique d'État et dans la fonction publique territoriale, jusqu'à la réforme de 2010¹². Les comités d'hygiène et de sécurité de la fonction

¹² Loi 2010-751 du 5 juillet 2010

publique n'ont pas tout à fait ni les mêmes attributions, ni le même fonctionnement que les CHSCT présents dans le secteur privé. Par exemple, le secrétaire qui a la responsabilité de la rédaction du procès verbal de réunion est élu parmi les représentants du personnel au sein du CHSCT, alors qu'il est désigné parmi les représentants de l'administration dans les CHS. Les comités d'hygiène et de sécurité sont toujours placés auprès d'un comité technique paritaire (CTP). En 1947, les CHS dans les entreprises de droit privé et les hôpitaux publics verront leur champ d'action s'étendre, non plus seulement en matière de sécurité mais aussi d'hygiène et de santé, d'autre part, ils s'installent en tant que commission spécialisée du comité d'entreprise. Ils deviennent obligatoires dans les établissements industriels comptant au moins 50 salariés et au moins 500 salariés dans les autres établissements. Des commissions d'amélioration des conditions de travail (CACT) sont instituées au sein des comités d'entreprise pour les établissements de plus de 300 salariés.

En 1947 est créé l'INRS¹³, association de type loi 1901, qui est géré par un conseil d'administration paritaire constitué de représentants des organisations des employeurs et des salariés. Il se définit comme un organisme généraliste en santé et sécurité au travail et intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels. La même année, la médecine du travail est créée.

Les syndicats et la CGT notamment ont longtemps eu à l'égard des questions de santé au travail, des positions plutôt fuyantes. Durant la période des trente glorieuses, les syndicats ne cherchaient pas tant à éradiquer les sources de danger ou de pénibilité qu'à les monnayer. Dès qu'ils décelaient un nouveau risque ou une nouvelle contrainte, ils montaient au créneau pour arracher une prime permettant de dédommager les salariés. La période des trente glorieuses a vu se multiplier les primes : prime de travail en équipe, de nuit, d'insalubrité, de toxicité, etc. L'idée étant qu'il fallait que les ouvriers puissent compenser les désagréments vécus au travail par une meilleure qualité de vie hors travail grâce à des revenus plus élevés¹⁴. Mais c'était aussi une manière de « faire payer les patrons ». Il n'était pas question pour les syndicats de coopérer avec le patronat pour améliorer l'organisation du travail et contribuer à la pérennité de l'exploitation capitaliste. Arracher les compensations financières les plus importantes pour indemniser les salariés des risques encourus et des pénibilités subies, c'était aussi

¹³ Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

¹⁴ On peut tenter un parallèle osé avec le monde automobile, même s'il n'existe aucune autre corrélation que la conjonction chronologique : lors des 30 glorieuses, les automobilistes occidentaux profitèrent de l'augmentation de leur niveau de vie pour acquérir des véhicules leur procurant la grisurie de la vitesse, dans des conditions qui aujourd'hui feraient frémir : fiabilité douteuse, tenue de route hasardeuse, protections inexistantes, sur un réseau routier sommaire sans aucune limitation de vitesse, ni interdiction de l'alcool au volant. Aujourd'hui, les véhicules sont ultra protecteurs, sur un réseau mieux aménagé. Les slogans des constructeurs ne portent plus sur les performances, mais sur l'agrément. Renault vendait des « voitures à vivre ». Une sorte de Qualité de Vie au Volant.

une manière de faire reconnaître publiquement, officiellement qu'ils étaient collectivement victimes de dégradations de la qualité de leur vie au travail en raison d'une recherche excessive de productivité et de rentabilité. De façon plus générale, ces syndicats focalisaient les mobilisations et les luttes autour de ce principe de dédommagement en cherchant systématiquement à arracher des augmentations de salaire, qu'ils obtenaient d'ailleurs grâce à la combativité de salariés qui agissaient au sein de mobilisations solidaires¹⁵. Le mouvement de mai 1968 donna un premier coup de boutoir sur cette stratégie, le refus prenant la forme d'un slogan « ne plus perdre sa vie à la gagner ».

En 1973 est lancée l'ANACT, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, un établissement public administratif, placée sous la tutelle du ministère du Travail. Sa mission est régie par le Code du travail¹⁶. Elle a pour mission de contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail, de rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail et d'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels. Son fonctionnement repose sur des structures régionales¹⁷.

C'est aussi en 1973 que voient le jour les Commissions d'Amélioration des Conditions de Travail, commissions obligatoires dans les comités d'entreprise des entreprises de plus de 300 salariés.

La crise pétrolière de 1973, la montée de l'automatisation et du secteur tertiaire bousculent l'organisation du monde du travail. Le modèle tayloriste est en déclin, tout comme le travail posté. Les horaires choisis, les entretiens annuels¹⁸ apparaissent dans le secteur tertiaire, mettant à mal les solidarités collectives issues du monde ouvrier. Ce dernier est en déclin, le nombre d'ouvriers non qualifiés est en baisse, au contraire des travailleurs du secteur tertiaire, de plus en plus diplômés. Ce changement progressif a fait éclore les problèmes de santé mentale, et non plus uniquement des problèmes de santé physique comme c'était le cas jusqu'alors. Les connaissances issues de la recherche en psychologie et sociologie du travail fleurissent.

Après le premier choc pétrolier en 1973, vinrent les licenciements économiques de masse. Les IRP et les syndicats ne purent longtemps et efficacement s'opposer à ces départs. Une partie de la charge de travail des licenciés fut répartie sur les travailleurs restants, et leur charge de travail crût. Dans de telles conditions, les représentants du personnel tendent à opérer un déplacement de leur champ d'intervention : face aux

¹⁵ Individualisation et psychologisation du travail : mauvaise donne pour la santé des salariés comme pour les syndicats, Danièle Linhart, dans *Syndicalisme et santé au travail*, page 37, éditions du croquant, 2017.

¹⁶ Article L4642-1.

¹⁷ Les ARACT, agences régionales.

¹⁸ Appelés parfois 'tour d'horizon', '360°' ou '360' quand les directions s'expriment encore en français.

difficultés pour défendre les emplois de ‘ceux qui partent’, ils cherchent à s’occuper de ‘ceux qui restent’ en s’inquiétant des effets induits par ces départs sur les charges de travail, dans le double souci de préserver la santé des salariés et la bonne réalisation de l’activité. On tient là l’explication de la montée en puissance du thème des conditions de travail parmi les thèmes de discussion ou de négociation dans l’établissement ou l’entreprise depuis 20 ans¹⁹.

Des modèles de gestion vinrent des USA ou du Japon : ‘méthode 6 sigmas’, ‘lean management’. La montée du chômage s’accélère après le second choc pétrolier de 1978. De 1968 à 1990, le taux de participation aux élections professionnelles a chuté de 10 points, passant de 73 à 63%, la part des élus non syndiqués a bondi de 14 à 26 %, la part de la CGT de 47 à 25%²⁰,

Les conséquences de la victoire de la Gauche.

Suite à l’élection de François Mitterrand en 1981, quatre lois furent votées en 1982, connues sous le nom de lois Auroux. Parmi elles :

- La création d’un droit d’expression des salariés sur leurs conditions de travail (loi du 4 août 1982).
- La création du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui fusionne et remplace le comité d’hygiène et de sécurité et la commission d’amélioration des conditions de travail, qui existaient précédemment (loi du 23 décembre).
- L’instauration d’un droit d’alerte²¹ et d’un droit de retrait du salarié en cas de situation de danger grave et imminent (loi du 23 décembre 1982).

Le CHSCT prit la place des Commissions d’Amélioration des Conditions de Travail et devint une instance bénéficiant de la personnalité juridique. Le CHSCT devient une instance représentative de stature similaire au CE. Son rôle s’élargit au champ de la prévention des risques en 1991²², ce qui a nettement renforcé ses moyens entre autres

¹⁹ Quel renouvellement de la négociation collective sur les conditions de travail ? Arnaud Mias, dans Syndicalisme et santé au travail, page 143, éditions du croquant, 2017.

²⁰ Les lois Auroux, dix ans après, Rapport au premier ministre, février 1993, Michel Coffineau, La Documentation française.

²¹ Article L2312-59, L2312-60 et L 4231-1 du code du travail.

²² Le devoir de prévention des risques par les IRP est issu de la directive CE 89/391 du 12 juin 1989 : « Les représentants du personnel spécialisés en santé-sécurité au travail sont soumis aux dispositions de la directive 89/391. Leur pleine et entière coopération requise pour la prévention des risques professionnels s’articule autour de deux acteurs. Ils ont à la fois une posture descendante et ascendante selon qu’ils interviennent auprès de l’employeur ou des employés. D’une part, les représentants du personnel ont la charge de faire remonter les dysfonctionnements, dont ils pourraient avoir connaissance dans l’exercice de leurs mandats, à l’employeur. D’autre part, ils exercent une vigilance accrue sur la santé de leurs collègues que leur permettent leurs compétences, connaissances et expériences du terrain et des risques. », Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d’une problématique de santé publique, Nina Tarhouny.

en lui octroyant la possibilité de faire appel à des experts. De structure dédiée à faire appliquer les règles de prévention (domaine du visible, concret), elle devient celle qui anticipe les risques non encore repérés (domaine de l'invisible, abstrait).

La loi du 17 M. Z 2002 a élargi la définition du harcèlement sexuel et introduit la notion de harcèlement moral dans le Code du travail. C'est l'apparition des risques psychosociaux, même si le terme n'est pas employé. Il n'apparaît à l'INRS qu'à partir de juin 2006 dans la publication : 'Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention, Dossier médico-technique'²³.

Puis, avec la loi du 30 juillet 2003, sa compétence s'élargit même à la prévention de l'ensemble des risques technologiques. Dans le même temps, échoient aux CHSCT des thèmes plus sensibles à d'autres aspects du travail (troubles musculo-squelettiques, harcèlement sexuel et moral, addictions, stress...), moins physiques et dont la cause n'est plus soudaine et imprévisible.

Un accord national interprofessionnel sur le stress au travail daté du 2 juillet 2008 a été étendu²⁴. L'ensemble de ses dispositions est rendu obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés, depuis le 6 mai 2009. Cet accord, signé le 11 septembre 2008 par l'ensemble des organisations syndicales et patronales, a notamment pour objet de fournir aux employeurs et aux salariés un cadre permettant de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. L'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail signé le 26 mars 2010 reprend le contenu de celui adopté en 2007 par les partenaires sociaux européens. L'apport de cet accord est double : d'une part, il traduit l'action des partenaires sociaux sur la reconnaissance des questions liées de harcèlement et violence au travail, d'autre part, il reprend la définition française du harcèlement moral et introduit une vigilance sur le harcèlement moral et les violences au travail²⁵. La signature de cet accord fut l'occasion pour les partenaires sociaux de sceller leur engagement dans la lutte contre le harcèlement moral et la violence au travail qui nécessitent la participation de tous les acteurs du monde du travail. Les syndicats vont dès lors s'emparer du sujet pour signer des accords de branche ou d'entreprise pour décliner l'accord national au niveau local. À cet effet, les branches professionnelles ont mis à jour leurs conventions collectives pour tenir compte des problématiques liées au harcèlement moral et à la violence et plusieurs entreprises ont repris à leur compte ce texte pour accroître la connaissance et la vigilance sur les risques qu'ils présentent, en signant, en leur sein, des accords avec leurs représentants syndicaux. La référence normative n'est donc pas uniquement le Code du

²³ <http://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/DMT/TI-TC-108/tc108.pdf>

²⁴ Il transpose l'accord cadre européen du 8 octobre 2004

²⁵ Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny, précité.

travail, mais aussi les conventions collectives²⁶. Mais la qualité de vie au travail ne satisfait pas les syndicats qui critiquent un accord « déconnecté de la réalité du travail ». Cette ambition d'aller au-delà en termes d'amélioration des conditions de travail est un mirage qui n'a pas dupé grand monde. Plusieurs négociations ont échoué. En 2014, aucun accord de branche n'a été signé²⁷.

Dans le secteur soumis au droit privé, le CHSCT a été supprimé le samedi 23 septembre 2017 par ordonnance dans le cadre de la réforme du droit du travail. Son rôle a été transféré au comité social et économique (CSE), qui regroupe dorénavant les fonctions exercées jusqu'ici par les délégués du personnel, le comité d'entreprise (CE) et le CHSCT. Les missions des CSSCT sont presque les mêmes que celles des CHSCT, à savoir : contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail, procéder à l'analyse des risques professionnels, contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, susciter toute initiative en matière de prévention de harcèlement moral, sexuel et d'agissement sexiste. Par contre, les références à la santé mentale présentes à l'article L 4612-1 du Code du travail²⁸ n'existe plus dans l'article L 4161-1 qui le remplace. Les risques psychosociaux sont exclus de tout contrôle et de prévention par les IRP. De même, il n'appartient plus au CSSCT de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Dans le secteur public, les CHSCT qui avaient succédé aux CHS, vont être rattachés à une instance unique²⁹. Les décrets d'application ne sont toujours publiés, les IRP et les directions locales des structures de la fonction publique d'État et territoriale sont dans le flou le plus total³⁰.

Lorsque les instances représentatives³¹ sont informées d'une situation de risques psychosociaux, ils peuvent déclencher le droit d'alerte³² et mener une enquête conjointement avec l'employeur. De même, bien que n'étant pas juridiquement des IRP, les syndicats de l'entreprise³³ peuvent agir dans l'intérêt de tout travailleur victime d'un RPS³⁴. Le CHSCT pouvait lancer une enquête avec ou sans la présence de l'employeur et pouvait même diligenter une expertise³⁵ à l'occasion d'un risque identifié et actuel.

²⁶ Dont le nombre baisse depuis quelques années, elles devraient passer de 700 à 400, voire moins.

²⁷ Les risques psychosociaux au travail, précité

²⁸ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission : de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure

²⁹ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de son calendrier de mise en œuvre.

³⁰ Interview de M. Z

³¹ D'abord les délégués du personnel et le CHSCT, maintenant le CSE.

³² Article L2312-59, L2312-60 et L 4231-1 du code du travail.

³³ Dont bien souvent un certain nombre de ses membres sont des IRP.

³⁴ Article L2132-3 du code du travail et Cass. Crim. n°09-88627

³⁵ Article L.4614-12 du code du travail, Cass. Soc. n° 17-23027

Cependant, une recherche littérale de la locution « risques psychosociaux » est absente du Code du travail. Même une recherche thématique d'un code annoté de référence³⁶ ne fournit aucune réponse.

L'ensemble des dispositions légales a donné lieu dans le monde du travail à de nombreux litiges entre employeurs d'un côté³⁷, salariés, instances représentatives ou syndicats d'autre part. Ces oppositions ont pris le chemin des deux ordres de juridictions et ont donné lieu à de la jurisprudence.

³⁶ Le Lexis-Nexis de 2015

³⁷ Tant de droit public que de droit privé.

Ib) L'interprétation des RPS par les juges

Nous avons vu dans la première partie la lente et continuelle construction du droit de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Nous n'avons trouvé trace de RPS dans le Code du travail. Nous allons poursuivre la démarche en interrogeant le judiciaire.

La rare jurisprudence sur les RPS

La jurisprudence des hautes juridictions est peu abondante lorsque la recherche est circonscrite à la locution « risques psychosociaux »³⁸ dans le domaine du droit du travail. Sur 63 arrêts³⁹, 24⁴⁰ proviennent de l'ordre administratif (21 issus des cours d'appel administrative et 3 du conseil d'État⁴¹), 39⁴² de la Cour de cassation. Si l'on affine les données, il faut tenir compte de la présence de la locution « risques psychosociaux » dans les arrêts. Si l'on ne compte que les fois où la locution est présente dans la motivation⁴³, il ne reste que 9 arrêts⁴⁴ de la justice administrative et 27 de la Cour de cassation⁴⁵. Dans les autres cas, elle n'est présente que dans les moyens, sans avoir été retenue par les magistrats. Le fait que la locution ne soit pas présente n'est pas en soi un signe d'échec du dossier ou de non reconnaissance des risques psychosociaux. De même, un cas comportant plusieurs dossiers identiques d'un même employeur n'est compté que comme une seule décision. Le premier arrêt date de 2010. Depuis, le nombre d'arrêts va croissant :

ANNÉE →	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
CAA avec présence							3		2	3	8
CAA sans présence					2	4	3	2	2		13
CE avec présence							1				1
CE sans présence					1	1					2
Cassation avec présence	1		2		1	4	5	3	6	5	27
Cassation sans présence		1	1	1	1		2	2	3	1	12
TOTAL	1	1	3	1	5	9	14	7	13	9	63

³⁸ Avec ses variantes au singulier et au pluriel.

³⁹ Jusqu'au 18 décembre 2019.

⁴⁰ Liste en annexe.

⁴¹ Et dont 8 concerne à la base le droit privé (3 contestation d'autorisation de licenciement CAA Bordeaux n°16 BX 03200, CAA Marseille n°15 MA 00624, CAA Paris n°15 PA 01217, 3 litiges sur des PSE : CAA Douai n°14 DA 0635, CAA Paris n°15 PA 02792, Versailles n°14 VE 03183 et deux mises en demeure de la DIRECCTE : CE n°386649, CA Douai n°13 DA 02206)

⁴² Liste en annexe.

⁴³ Et pas seulement dans les moyens.

⁴⁴ Sur 21.

⁴⁵ Sur 39.

Comme on peut le constater, tant les arrêts que les moyens comportant la locution « risques psychosociaux » sont en augmentation. La cohorte n'est toutefois pas suffisante pour en tirer des pourcentages, mais juste une information indicative.

En jurisprudence administrative, 10 motifs apparaissent sur 24 arrêts :

7 fois : contestation d'autorisation de licenciement ou de révocation

4 fois : injonction de l'Administration (IT ou DIRECCTE) sur la santé-sécurité au travail

3 fois : réorganisation sans PSE

3 fois : homologation de PSE

2 fois : litige portant sur la protection fonctionnelle

1 fois : contestation de décision du CHSCT

1 fois : indemnisation suite à harcèlement

1 fois : procès verbal pour non respect du DUERP

1 fois : demande de document administratif du CHSCT à l'IT

1 fois : droit d'alerte.

Soit environ 20 cas sur 24 qui seraient des cas à caractère collectif plus qu'individuel.

Pour les arrêts dont la motivation reprend la locution « risques psychosociaux », les juridictions ne s'étendent pas sur la description des visas employés, citant le plus souvent les deux lois portant sur le statut des fonctionnaires⁴⁶, ou le code de justice administrative et le code du travail sans autre précision.

En jurisprudence judiciaire, les arrêts étant plus nombreux, seuls ceux issus de la Cour de cassation sont retenus. Sur 39 arrêts, 34 sont issus de la chambre sociale, 3 de la chambre criminelle, et deux de la chambre civile. 7 motifs apparaissent sur 39 arrêts :

24 fois : un litige d'un CHSCT sur une expertise⁴⁷

8 fois : un conflit individuel (licenciement)

3 fois : sur la santé-sécurité

2 fois : sur le fonctionnement des IRP

1 fois : sur le droit de retrait

1 fois : un litige issu du TASS.

Soit environ 29 cas sur 39 qui seraient des cas à caractère collectif plus qu'individuel.

Pour les arrêts dont la motivation reprend la locution « risques psychosociaux », la Cour de cassation emploie les visas suivants :

- Obligations d'employeur en matière de santé sécurité :

L. 4111-5, R. 4511-5, R. 4511-1, L. 4121-1, L. 4121-2, L. 4121-3, L. 4121-5 du code du travail, le décret n° 2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste

- Droit d'alerte :

⁴⁶ La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et la loi n° 84-16 du 11 M. Z 1984.

⁴⁷ Ce litige peut être d'ordre conjoncturel, portant sur une réorganisation à venir, ou peut être d'ordre structurel, portant sur un problème existant (mauvaise ambiance).

L. 4131-1, article L. 4132-2 du code du travail

- Harcèlement moral :

L. 1152-1, 1152-4 du code du travail

- lié au CHSCT :

Article L4612-1, L. 4612-2, L. 4612-8, L. 4613-13, L. 4614-1 , L. 4614-12, R. 4614-3, L. 4614-13, R. 4614-19, R. 4614-20, L. 4616-1 du code du travail. La directive 89/391/CEE du Conseil

- Rupture du contrat de travail, licenciement et démission :

Articles L. 1231-1, L. 1235-1 et L. 1237-2 du code du travail.

- Licenciement économique :

L. 1233-24-1 , L. 1233-24-3, L. 1233-61, L. 1233-63 et L. 1235-7-1, L. 1233-57-2, L. 1233-57-4 , L. 1233-57-5 du code du travail.

- Mises en demeure du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle :

Article L. 4721-1, L. 4723-1, R. 4723-3 et R. 4723-4 du code du travail.

Une présentation trompeuse

Une recherche de jurisprudences judiciaires avec le mot clé « harcèlement » donne 5813 résultats, tous degrés de juridictions confondus. Rien que pour la chambre sociale de la Cour de cassation, il y a plus de 2900 réponses, avec des arrêts datant de 1993. Une recherche avec le mot stress dans la même chambre fournit 538 résultats, avec un premier arrêt datant de 1990.

11 arrêts⁴⁸ seulement ont la locution « risques psychosociaux » dans leur solution. La Cour d'appel administrative de Paris⁴⁹ se permet de lister certains éléments caractérisant les risques psychosociaux. Il n'existe d'ailleurs aucun arrêt de principe avec la locution « risques psychosociaux ». Les arrêts faisant littéralement état de risques psychosociaux sont donc rares⁵⁰. Tout étudiant, tout salarié, tout représentant du personnel effectuant une recherche sur la jurisprudence des risques psychosociaux risque d'être déçu devant d'aussi maigres résultats. C'est trompeur.

Les risques psychosociaux existent pourtant, mais la loi ne les définit pas directement. Ils se présentent de différentes façons que le code du travail désigne précisément et objectivement, avec des éléments comme le harcèlement moral le harcèlement sexuel, l'agissement sexiste. D'autres façons de les désigner sont d'origine prétorienne : les violences verbales, la placardisation, la suppression d'autonomie décisionnelle, l'augmentation des cadences, la situation de travail délétère, l'épuisement professionnel, l'absence de prises de congés, le surcroît de travail, les objectifs inaccessibles par

⁴⁸ CAA de MARSEILLE N° 14MA03931, CAA de PARIS, N° 15PA01764, Cour de Cass. Soc. 5 mars 2015 N° 13-26321, Cass. Soc., 9 mai 2018, N° 16-29090, Cass. Soc. 10 octobre 2018, N° 17-19541, Cass. Soc. 13 février 2019, N° 17-15530, Cass. Soc. 14 novembre 2019, N° 18-13887, Cass. Soc. 17 février 2016, N° 14-25062, Cass. Soc. 19 mai 2015, N° 13-24887, Cour Cass. Soc. 19 novembre 2014, N° 13-21523, Cass. Soc. 24 M. Z 2018, N° 16-21517.

⁴⁹ CAA de PARIS, N° 15PA01764

⁵⁰ 63 seulement, en cumulant Cours d'appels administrative, Conseil d'État, et Cour de cassation.

exemple. Les risques psychosociaux font donc l'objet de nombreuses condamnations, sans que cela soit indiqué dans le jugement⁵¹. Juridiquement, les condamnations de RPS sont à l'image des icebergs : la très grande majorité des jugements est cachée sous des motivations de harcèlement, de non respect du principe de santé-sécurité, de déloyauté dans l'exécution du contrat, discrimination. Ainsi, l'emblématique procès du harcèlement institutionnel à France Telecom a donné lieu à des condamnations pour harcèlement. Toutefois, le CSE n'ayant plus légalement dans ses attributions la prévention de la santé mentale, le nombre d'affaires judiciaires à traiter s'en ressentira dans les années à venir.

La Justice méconnaît les RPS mais crée une abondante production de décisions sur des points précis de droit lorsqu'il y a déficience de mesures de protection de la santé-sécurité ou préjudice. Ce sont les conséquences⁵² qui sont jugées et non la cause, l'organisation. Sur le fond des décisions, une question peut être posée, à la lecture des visas et des affaires traités. Certaines affaires portent sur des risques, comme par exemple les demandes d'expertises des CHSCT sur un projet de réorganisation, sur la non-mise en place du DUERP, sur un droit d'alerte, réorganisation avec ou sans PSE, refus d'effectuer une action de prévention⁵³. Aucune conséquence sur les salariés n'a été observée, on reste dans l'éventualité. Ce sont donc bien des risques psychosociaux que le juge a traités.

D'autres affaires ne portent plus sur des risques, mais sur la réalisation de ces risques : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissement sexiste, épuisement professionnel, autre problème de santé. Des conséquences sur les salariés ont été observées, qui donneront lieu à indemnisation. Le risque s'est déclaré, et un acte juridique a vu le jour. C'est un évènement psychosocial que le juge a traité.

Le problème ne venant pas des individus mais de l'organisation, on peut suggérer de renommer ces éléments, par exemple, l'organisation psychosociale de l'entreprise, qui se subdivise en risque psychosocial (lorsque le risque ne n'est pas matérialisé) et en incident psychosocial lorsque le risque s'est matérialisé.

En plus de la formation financière pour la commission économique de l'entreprise, la formation en droit pour le respect du code du travail et la formation en santé-sécurité pour la commission CSSCT, les élus se doivent de s'initier à la sociologie ou la psychosociologie du travail. Se sentent-ils à la hauteur de pouvoir traiter les RPS ? Ou peuvent-ils être perçus comme tels ?

⁵¹ M. Y estiment que les juges ne prennent pas en compte l'aspect holistique des RPS et ne jugent que telle ou telle conséquence : « Eux ils jugent ponctuellement les choses, alors qu'en fait il faudrait pouvoir vraiment analyser les politiques de prévention mis sur les trois quatre dernières années en place par l'entreprise. » Ils constatent un dommage, désignent le responsable, mais ne remontent jamais l'arbre des causes en questionnant l'organisation qui a permis au dommage d'apparaître.

⁵² Possibles ou réalisées

⁵³ Donc Le code annoté Lexis-Nexis aurait pu renvoyer 'risques psychosociaux' à ces entrées.

II Les RPS dans la pratique du travail

Nous avons vu dans la première partie que le Code du travail avait longuement codifié le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, mais méconnaissait littéralement la notion de risques psychosociaux, et que le judiciaire s'en était fort peu emparé, même s'il en avait abondamment traité sous des désignations autres comme le harcèlement par exemple.

Nous verrons dans cette deuxième partie comment les acteurs du monde du travail abordent la théorie des risques psychosociaux, et comment ils les ont traités jusqu'ici. Nous avons donc interrogé : cinq experts, dont un patron d'un des plus grands cabinets d'expertises, six représentants du personnel expérimentés, un syndicaliste juriste et défenseur syndical, et un DRH d'une très grande entreprise touchée par des événements psychosociaux.

Nous poursuivrons par l'arrivée du CSE et des éventuels changements que cela pourrait apporter.

Ila) Un constat parfois en contraste

Nous avons vu que le législateur avait édicté, pendant des décennies, des règles portant sur la santé et la sécurité. Ces règles ont donné lieu à d'abondantes décisions de justice. Il est intéressant de savoir comment les acteurs de terrain se sont emparés de ce champ de droit du travail. C'est ainsi que 8 représentants du personnel ou syndicalistes ont été interrogés par téléphone⁵⁴ afin qu'ils puissent exposer leur point de vue sur les RPS. De même, pour avoir un peu de recul sur le point de vue des IRP, 4 experts et un DRH ont aussi été interrogés. Les transcriptions sont en annexe.

Les RPS vus par les IRP

Au fur et à mesure des années, les IRP ont fini par se convaincre de l'importance des risques psychosociaux⁵⁵. Ceux-ci sont d'abord assimilés au stress pour 3 des interviewés. Pour M. Z, « Je vous donne un exemple : le stress », « Et quand on va dire que le stress fait partie des risques psychosociaux, on va vous regarder les yeux grands ouverts », « Quand on sait que le stress provoque je ne sais combien de jours d'absentéisme, dans le monde du travail ». Pour M. Z2, les risques psychosociaux « crée du stress, des gens qui sont anxiogènes, effectivement les risques psychosociaux n'ont cessé de progresser », « Le projet de loi 3D va créer du stress et des RPS ». Pour MME Z6, les RPS sont « Tout ce qui crée du stress, de l'angoisse, du psychologique, donc une vraie détresse psychologique ».

C'est aussi la pression de l'employeur selon MME Z6 « On a parfois, des managers qui font du zèle, surtout dans nos métiers, il y a des gens en inter contrat, des consultants qui ne travaillent pas, sur lesquels il y a de la pression ». M. Z7 partage ce point de vue : « Avant, les choses n'étaient pas toujours faciles, il n'y avait pas une telle pression psychologique » ainsi que M. Z11: « Il y a des pressions dans le sens où il y a un travail à faire, il y a le risque d'être mis au ban, d'être placardé ». La pression peut aussi venir

⁵⁴ Confinement dû au Covid19 oblige

⁵⁵ « Les RPS, c'est un fléau dans le monde du travail, c'est l'affaire de tous. » Interview M. Z

d'autre part que l'employeur, comme les clients par exemple : « C'est aussi être entre le marteau et l'enclume car il y a les clients, il y a vous, il y a Tripadvisor, c'est une pression permanente dans l'hôtellerie. C'est une pression par la direction et ce système de notation et après on demande de rendre des comptes aux personnes⁵⁶ ».

L'augmentation des cadences de travail sont aussi à classer parmi les causes de RPS : « c'est lié à une ambiance de travail, à de l'acharnement, un surcroît de travail, ça peut être différentes choses⁵⁷ », « qu'en termes d'objectifs pour les salariés, de cadence, ça s'est accéléré⁵⁸ », « Les femmes de chambre avaient beaucoup de chambres à faire, un problème de cadence⁵⁹ ».

Le terme 'psychosocial' est trompeur car il peut induire que le problème serait d'ordre psychologique, donc possiblement un problème personnel du travailleur : « Parce que les risques psychosociaux, on peut les définir, c'est ce qui va toucher ..., même s'ils vont avoir des traces sur le physique, derrière⁶⁰ ». MME Z6 est convaincue qu'une partie des causes revient au déséquilibre du salarié : « Tout ce qui crée du stress, de l'angoisse, du psychologique, donc une vraie détresse psychologique », « ça peut être différentes choses. Des difficultés personnelles dans la vie personnelle ». Mais ce n'est pas parce que certains travailleurs ont des difficultés à évoquer ce qui les mine^{61 62} qu'ils en sont la source.

Moins citée est l'organisation de travail : « des organisations de travail qui sont nettement plus susceptibles de générer des risques psychosociaux⁶³ », « Ou alors l'organisation du travail ne convenait pas⁶⁴ ». Le médiateur burn-out ne fait pas partie des causes les plus citées : « Et, il représente, le burn-out, un pourcentage non négligeable mais inférieur au stress⁶⁵ », « le burn-out, ça commence à être pris en compte⁶⁶ ». Les comportements malveillants sont sources de nuisances⁶⁷. Ils visent plus des encadrants au comportement pervers que l'organisation qui les emploie : « Un autre exemple : le responsable de la collectivité dit à un agent « tu es un nul, tu es un bon à rien », au quotidien⁶⁸ », « Il y a des brimades qui blessent énormément les personnes⁶⁹ »,

⁵⁶ Interview M. Z10

⁵⁷ Interview Mme. Z6

⁵⁸ Interview M. Z7

⁵⁹ Interview M. Z10

⁶⁰ Interview M. Z. L'intervenant a laissé sa phrase en suspens. On pourrait lui prêter cette suite : « c'est ce qui va toucher... l'aspect psychologique ».

⁶¹ « Quand il y a un problème de RPS, c'est difficile de faire parler les gens sur le sujet. C'est sensible. Le sujet du mal-être au travail, c'est l'omerta. Ce l'est moins aujourd'hui qu'avant, mais c'est quand même présent » Interview M. Z.

⁶² « Les RPS, c'est toujours très compliqué, il y a ceux qui s'expriment et ceux qui s'expriment pas. Il y a des gens malgré tout ce que vous pouvez mettre en place préfèrent se cacher de certaines choses que d'exprimer et de partager. » Interview Mme. Z6

⁶³ Interview M. Z7

⁶⁴ Interview M. Z10

⁶⁵ Interview M. Z

⁶⁶ Interview M. Z11

⁶⁷ « les comportements managériaux », Interview M. Z3

⁶⁸ Interview M. Z

⁶⁹ Interview M. Z11

même s'il est possible de remonter à la source de ces écarts de conduite, par un laisser-faire ou une institutionnalisation tacite⁷⁰.

Les autres sources de RPS citées ne sont pas autant citées, que ce soit le suicide⁷¹, l'impossibilité d'effectuer correctement sa mission⁷², lié à une ambiance de travail⁷³ qui ne vient pas forcément de la hiérarchie⁷⁴, des injonctions paradoxales⁷⁵. Étonnamment, le harcèlement n'a été cité que deux fois⁷⁶, sans distinction entre le harcèlement moral et sexuel, alors que les arrêts de la Cour de cassation sont très nombreux sur ce sujet. Cette dilution de réponses a pour cause la difficulté de cerner précisément le sujet et la multiplicité des formes que peuvent prendre les conséquences d'organisations défaillantes⁷⁷.

Des IRP peu ou pas formés

Le constat est largement partagé : les IRP en général, et ceux du CHSCT en particulier ne sont pas caractérisés par leur haut niveau de formation. Il faut quand même rappeler que le Code du travail possède 11000 articles⁷⁸ pour plus de 3000 pages.

À la question : « Les autres élus que vous connaissez (en dehors de votre entreprise, ou secteur) ou que vous avez connu sont ils suffisamment formés ? », la réponse de M. Z ⁷⁹ : « Non ». « Quel est le nombre d'IRP au niveau sur les RPS ? », réponse de M. Z : « On a commencé à se soucier des CHSCT et des risques psychosociaux, en 2008, on commençait à y mettre le doigt, en 2014, on était 30/40 % des agents IRP. Aujourd'hui en 2020 j'ai tendance à vous dire qu'on serait peut-être 45%. Ça monte en puissance ». À la question : « Vous estimez-vous informée/formée sur les RPS ? », la réponse de MME Z6⁸⁰ : « Non, pas vraiment. On sait ce que c'est mais, si vous entendez parler de ça, vous devez faire ça. S'il se passe ça, qu'est-ce que je dois faire ? on n'est pas tellement formés à ça. ». « Les autres élus que vous connaissez (en dehors de votre entreprise, ou secteur) ou que vous avez connu sont ils suffisamment formés ? » La réponse de MME Z6 : « Non, les élus, on n'est pas suffisamment formés ». « Quel est le niveau de formation des élus

⁷⁰ « Ils sont plus branchés ressources que humains », Interview M. Z11

⁷¹ « Il y a un problème de suicides chez les fonctionnaires et pas seulement chez les policiers » Interview M. Z2

⁷² « on vous donne des missions et vous ne pouvez pas arriver à les mener à bien », «Il manque du matériel », « il manque des effectifs »

⁷³ Interview Mme. Z6

⁷⁴ « Le problème ne vient pas forcément de la hiérarchie. C'est surtout entre collègues. Ou entre le directeur et les agents », Interview M. Z

⁷⁵ Interview M. Z10

⁷⁶ Interviews M. Z3et M. Z11

⁷⁷ « Les RPS prennent des formes multiples et en fait on est face à des risques qui évoluent dans le temps et on a toujours à apprendre » Interview M. Z3

⁷⁸ La renumérotation en 2008 avait pour objet de réorganiser numériquement leur ordonnancement et de scinder les articles trop longs.

⁷⁹ Ancien pompier, devenu Assistant du Secrétaire Général du syndicat FO Territoriaux, membre du CNFPT, Centre National de la Fonction Publique Territoriale, formateur de CHSCT.

⁸⁰ Consultante, Chef de projet et conseil en conduite du changement, déléguée syndicale CGC.

en général, pas seulement sur les RPS ? », La réponse de M. Z7⁸¹ : « c'est très moyen, très très moyen ». « Pensez-vous que les autres élus de votre entreprise sont formés et informés des RPS ? », réponse de M. Z11⁸² : « Il y a un manque de formation, c'est clair ». « Les autres élus que vous connaissez ou que vous avez connu sont ils suffisamment formés ? » réponse de M. X⁸³ : « Non. Déjà en 2005/2006, il restait un champ énorme à faire en ce qui concerne l'hygiène, santé et sécurité, alors les RPS... On commence à le faire. »

Le constat est également partagé par des auteurs ou des universitaires : « De manière générale, là où ils existent les représentants du personnel sont trop rarement formés aux problématiques complexes de la santé mentale. ⁸⁴», « Encore aujourd'hui, alors qu'ils sont dans l'obligation d'agir, nombre d'entre eux ne savent pas comment s'y prendre. On parle d'ailleurs de la « maturité » d'un CHSCT, qui correspondrait à un fonctionnement conforme aux missions prévues. Or, cette maturité est rarement atteinte.⁸⁵ ».

La mise en place des CSE, en remplacement des anciennes instances à partir de 2018 a-t-elle inversé la tendance, avec des gens élus, et non désignés ? « Les CSE, à peine les deux tiers étaient en place fin 2019 et à mon avis, moins de la moitié avaient été formés légalement en santé et conditions de travail, plus de la moitié aujourd'hui ne sont pas formés.⁸⁶ »

La délicate appréhension de la formation des IRP

La formation syndicale est pourtant de droit, tout salarié syndiqué⁸⁷ peut y avoir recours. Le problème est-il conjoncturel, par manque temporaire de gens formés, ou structurel, parce qu'il faut du temps⁸⁸ ou tout simplement un nombre de salariés suffisant pour avoir le nombre de 'pépites' nécessaires⁸⁹ ? Les deux arguments peuvent être soutenus. La taille ne suffit cependant pas, il faut que l'histoire de l'entreprise s'y prête⁹⁰.

⁸¹ Secrétaire général du syndicat HPE/Louvre Hôtels, défenseur syndical, ancien délégué du personnel.

⁸² Réceptionniste et délégué du personnel CGT à l'hôtel Campanile Tour Eiffel, Louvre Hôtels Group.

⁸³ Ancien Secrétaire Général du Syndicat du Trésor FO

⁸⁴ 'Les risques psychosociaux saisis par le droit' Michel Miné, 2010, page 9.

⁸⁵ 'Protéger la santé des travailleurs : pour que la mission du CHSCT ne devienne pas impossible', Malika Litim et Christine Castejon, précité.

⁸⁶ M. Z5, Intervenant extérieur, conseil, formateur, expert au service des IRP sur la santé, sécurité et conditions de travail.

⁸⁷ Ou non, d'ailleurs

⁸⁸ « Plus l'entreprise et les comités sont installés depuis longtemps, plus la formation est présente. » Mme Z8, expert auprès des CHSCT.

⁸⁹ « Plus la taille de l'hôtel augmente, plus la taille de l'entreprise augmente, plus ils sont formés. » M. Z7

⁹⁰ Le degré de formation des élus ne dépend pas de la taille de l'entreprise mais de l'historique. Mme Z8

L'apprentissage des mesures de protection de la santé et de la sécurité prend du temps. Dans les secteurs d'activité propices aux accidents du travail, les salariés et les IRP ont eu le temps de s'imprégner des mesures de protection physique : « les agents comprennent l'hygiène, la santé, mais touche ce qui touche l'humain, ils ne sont pas formés, pas initiés. ⁹¹»

Faut-il dans ce cas rendre la formation obligatoire pour les IRP en charge de la protection de la santé-sécurité, tout comme les formations obligatoires dispensées sur des postes à risque, comme dans le BTP notamment ? Philippe Charry⁹² est contre, il préfère que l'élu ait le choix ⁹³. Ce qui pose la question de la légitimité de la personne en charge de prérogatives qui peut refuser de se doter des moyens indispensables à l'exercice de sa mission, sans que l'employeur puisse l'y obliger et sans que les salariés soient informés de cette situation. Une personne dans cette situation peut décider d'un recours à une expertise ou non. La formation n'est pas naturellement liée à la fonction pour MME Z6, il faut attendre que l'envie naisse ou que cela finisse par devenir prioritaire : « on n'est pas formés d'office. Il faut en faire la demande, il faut avoir l'envie et le besoin. On a toujours d'autres priorités et on va peut-être pas penser à ça. ».

En plus de la formation initiale, des mises à jour annuelles maintiendraient les élus à niveau : « Ce qu'il faudrait, c'est avoir chaque année, une formation qui revienne et qui permette d'approfondir... »⁹⁴. Pour M. Z9, Ce n'est pas tant les salariés que l'encadrement qu'il faut former, pas seulement à la prévention, mais surtout à la détection des signaux faibles : « Ce qui compte c'est de former le management particulier mais aussi parfois les délégués syndicaux et les représentants des salariés à la détection des situations de souffrance au travail .»

À noter que les RPS ne font pas l'objet d'énormément de publications auprès des militants de la CGT de la part de la RPDS, Revue pratique de droit social⁹⁵. En 19 ans, la revue de référence des représentants du personnel et autres mandatés de la centrale de Montreuil n'a présenté que deux dossier de deux pages chacun⁹⁶, un sur le DUERP, l'autre sur les RPS.

La question des IRP refusant de se former est problématique. De même que l'on parle de loyauté en droits des contrats, ne faudrait-il pas réfléchir à une forme de loyauté des élus, qui devraient obligatoirement se former pour pouvoir poursuivre leur mandat au-delà d'un an ou continuer à bénéficier de l'autorisation administrative en cas de

⁹¹ Interview M. Z

⁹² Délégué syndical FO à Orange

⁹³ « Alors on n'en est pas là, nous on a toujours demandé que ces formations soient obligatoirement payées par l'employeur mais pas obligatoire » et « nous on est sur le principe de la liberté du choix des organisations syndicales. On considère que tout ce qui relève de l'activité des militants syndicalistes doit être quelque chose qui est à la main de l'organisation syndicale et qui doit relever de la liberté de choix l'organisation syndicale et du militant concerné bien sûr. »

⁹⁴ M. Y, patron de Technologia, cabinet d'expertises.

⁹⁵ Qui, de 2001 à 2019, n'a fourni que deux monographies de 2 pages chacune sur le DUERP, et sur les RPS (voir annexe)

⁹⁶ Voir annexes

licenciement ? Ou simplement n'avoir le droit de vote qu'une fois formé, afin d'avoir une légitimité de représentation et de connaissances ? Les droits sont toujours liés à des devoirs.

Des membres du CHSCT très pointus dans leur domaine...

Dans des grandes entreprises, particulièrement dans celles confrontées aux accidents du travail, dont le personnel était pétri de culture syndicale, il avait pu se constituer au fil du temps des équipes ou des militants formés et aguerris. Ce qui fait dire à Jean-Claude M. Y : « on a perdu [...] le principe de spécialité, avec les CHSCT qui avaient été formés depuis 30 ans et qui, se formant, ont pu faire en sorte de développer une expertise. » Cette expertise a eu un effet bénéfique sur les accidents du travail⁹⁷ : « Je crois que la DARES a dit que globalement on a divisé par trois le nombre d'accidents mortels en trente depuis l'arrivée des CHSCT en France. »

Le constat de deux types de membres du CHSCT, les uns, spécialisés, les autres spectateurs, est présent. Pour M. Z : « il y a des agents qui sont IRP qui sont très pointus sur le côté CHSCT et risques psychosociaux ». Pour M. Z2⁹⁸ : « Au CHSCT, il y a des militants et des gens non impliqués », et pour M. Z5, les membres du CHSCT y étaient parce « soit parce qu'ils étaient intéressés, mais ils étaient en faible nombre ».

...Et un certain nombre d'intrus.

Il ressort des entretiens que les membres du CHSCT l'étaient par défaut, parce qu'il y avait des trous à boucher. Pour M. Z, « en fin de liste on va mettre des collègues pour remplir les listes. Ça c'est toujours fait. Faut pas se cacher la face. Et puis la liste est élue et on va mettre des gens qui étaient bien souvent en fin de liste et on leur dit, tiens, on te désigne au CHSCT⁹⁹ ». Pour M. Y, le constat est tout aussi sévère : « c'est qu'on a considéré que les comités techniques¹⁰⁰ c'était plus important et donc à beaucoup d'endroits, se retrouvaient des gens qui n'avaient pas forcément une appétence particulière sur le sujet ». « Comme si c'était une instance qui n'avait pas d'importance. », « dans la grande majorité, vous avez des agents qui siègent au CHSCT qui ne savent pas ce qu'est véritablement cette instance¹⁰¹ ». Idem pour M. Z2 : « Au CHSCT, il y a des militants et des gens non impliqués ». Ou encore « Au CHSCT, il y avait un niveau moyen, voire très moyen, de connaissances », « Certes, dans les CHSCT, il n'y avait pas les gens les plus affûtés sur les questions de santé au travail » pour M. Z4¹⁰². Les propos ci-dessus en seront pas démentis par M. Z5 : « Avant les ordonnances de 2017, le niveau de formation des CHSCT étaient relativement faible pour les RPS », « Auparavant, une partie d'entre eux étaient quand même là, soit parce qu'ils voulaient être protégés, donc

⁹⁷ Et peut-être aussi sur le taux de cotisation AT à la suite d'un accident du travail.

⁹⁸ Secrétaire fédéral Fédération générale des fonctionnaires FO

⁹⁹ Point de vue partagé par Tony Fraquelli, psychologue du travail, syndicaliste CGT, dans *Syndicalisme et santé au travail*, page 90, éditions du croquant, 2017.

¹⁰⁰ L'équivalent des DP et du CE dans le secteur public.

¹⁰¹ Interview M. Z

¹⁰² Expert en matière de santé et de sécurité au travail et Vice-président de la FAP, la Fédération des Acteurs de la Prévention (FAP), ancien inspecteur du travail.

ils étaient aidés par le camarade du syndicat. », « Les anciens des CHSCT étaient des fois des gens près de la retraite et peu formés. La proportion de CHSCT formés était relativement rare. », avant d'enfoncer le clou : « Les membres du CHSCT devenus des spécialistes dans leur domaine ? C'est une légende. », « [Dans] 95% des entreprises [...] on avait des gens extrêmement impertinents ». M. Z9 confirme : « Je ne suis pas sûr du tout que le niveau de formation soit approprié ». Un point de vue partagé par Malika Litim et Christine Castejon¹⁰³ : « Il est assez fréquent, toutes organisations confondues, qu'on ait désigné dans les CHSCT des non-militants ». « Un consensus sur l'insuffisante formation des membres du CHSCT. Tous les acteurs de la santé au travail que j'ai rencontrés pour la préparation de ce rapport expriment fortement l'idée d'une grande insuffisance de formation des membres du CHSCT qu'il s'agisse des élus (en ce compris le secrétaire) ou du président.¹⁰⁴ ».

La division taylorienne du syndicalisme : les questions politiques sont portées par les cadres du syndicat et les questions techniques qui sont traitées par des spécialistes, techniciens ou 'professionnels'. C'est la 'professionnalisation' du mandat syndical. Les seconds œuvrant syndicalement sous les ordres des premiers. Les questions de métiers ne sont plus politiques. C'est pourquoi les élus CE et CHSCT étaient souvent différents. Dans certains syndicats, la distance s'accroît avec le temps, l'ignorance des autres deux 'camps' aussi¹⁰⁵.

Le CHSCT peut procéder à une enquête lors d'un accident du travail. La manière dont est menée l'enquête peut limiter la portée de la mission de l'instance. Une délégation comprenant un représentant de la direction et de plusieurs membres du CHSCT représentants du personnel se met en place. Mais faute de savoir et de pratique des élus, les modalités de mise en œuvre de l'enquête peuvent être laissées aux mains de la direction. L'enquête dérive alors petit à petit vers un objectif de culpabilisation des salariés et d'instrumentalisation d'une procédure de licenciement pour faute. Une telle enquête, estampillée CHSCT peut avoir un effet délétère sur le personnel et pour la légitimité de l'instance et de ses missions¹⁰⁶.

L'éventuelle complaisance des élus

Les instances représentatives du personnel sont donc le havre d'un certain nombre de personnes déconnectées, non impliqués voire des élus de complaisance. Il convient de s'interroger si cette situation est volontaire de la part des élus ou pas.

Combien sont-ils dans cette situation ? Beaucoup, pour M. Z3: « oui, la réalité c'est qu'il y en a beaucoup ». Environ la moitié du contingent pour M. Z7 : « C'est à peu près du

¹⁰³ 'Protéger la santé des travailleurs : pour que la mission du CHSCT ne devienne pas impossible', Malika Litim et Christine Castejon

¹⁰⁴ « Les C.H.S.C.T. au milieu du gué » de Pierre Yves Verkindt, page 30

¹⁰⁵ Tony Fraquelli, dans Syndicalisme et santé au travail, page 87, éditions du croquant, 2017.

¹⁰⁶ Stéphanie Gallioz, Le CHSCT, une instance essentielle pour les conditions de travail, dans Syndicalisme et santé au travail, page 82, éditions du croquant, 2017.

moitié-moitié », pour MME Z6 : « il y a la moitié qui continue d'être investis et l'autre moitié qui laisse tomber » et pour M. Z10¹⁰⁷ : « Si on en a 50%¹⁰⁸, on est contents. »

Il y a d'abord ceux qui sont arrivés dans cette instance sans calcul, pour rendre service. « On a des agents qui sont désignés qui sont parfois incompétents. C'est différent. C'est pour 'boucher les listes' »¹⁰⁹. Ils se retrouvent dépassés au bout de quelques réunions. Qu'ils se forment ou non, du fait de la difficulté de trouver des candidats pérennes, certains en sont arrivés à devenir inamovibles sans pour autant apporter à l'instance un travail ou un sérieux quelconque : « vous avez des gens qui se sont un peu endormis dans une fonction de représentation avec peut-être une absence de remise en question, une absence de réflexion pour progresser parce que peut-être ils se sont installés dans une situation un peu de représentation professionnelle ¹¹⁰».

Il y a ensuite ceux qui ont prémédité cette entrée dans les instances représentatives, y compris au CHSCT, dans une optique purement personnelle. Pour se protéger, d'abord : « vous avez aussi des gens qui viennent au syndicat pour des raisons tout simplement de protection¹¹¹ ». Pour échapper au travail le temps des réunions et des enquêtes, des heures de délégation : « le droit syndical sert à pas mal de gens à échapper au travail classique, c'est une réalité ¹¹²». Ou pour d'autres enjeux individuels, comme la défense d'intérêts personnels : « Ce n'est pas tant la complaisance, que ceux qui n'étaient absolument pas là pour servir une cause collective, mais pour un enjeu individuel. ¹¹³». Pour pouvoir abuser des heures de délégation : « Des gens qui utilisent leurs heures de délégation pour partir en repos ou en congés plus longtemps, oui, ça existe. », ou pour engranger du capital symbolique, surtout dans des catégories socioprofessionnelles basses : « Il y a beaucoup de syndicalistes qui ressentent le besoin de montrer qu'ils sont importants et qui ne réagissent pas au travail syndical. ¹¹⁴». Ces derniers deviennent importants vis-à-vis de leurs collègues, surtout dans des populations sensibles à la promotion sociale et aux titres ronflants. Et enfin, ceux dont l'absence de tout travail syndical plait à l'employeur, qui peut ainsi retourner le pion à son avantage : « Il y en a plein, il y en a même qui se font payer leurs heures de délégation en heures sup'. Il faut que le patron accepte ça, donc ça veut dire qu'il y a connivence.¹¹⁵ » Et le mot qui fâche est lâché : « Pour moi c'est pas que des élus de complaisance, c'est un système de corruption¹¹⁶ »

¹⁰⁷ Ancien membre du CE et du CHSCT de l'hôtel Crillon

¹⁰⁸ D'actifs

¹⁰⁹ Interview M. Z

¹¹⁰ Interview M. Y

¹¹¹ Interview M. Y

¹¹² Interview M. Z3

¹¹³ Interview M. Z9

¹¹⁴ Interview M. Z11

¹¹⁵ Interview M. Z10

¹¹⁶ Interview M. Z3

Un contexte de désyndicalisation croissante

La question de la syndicalisation peut se poser via le prisme de l'intérêt personnel si l'intérêt général n'est pas devenue une évidence. Elle est partagée par Jean-Claude M. Y : « La personne lambda, qu'est-ce qu'elle se dit : pourquoi je vais aller m'exposer, prendre des risques, de me syndiquer alors que globalement je bénéficie de tout ce que je peux bénéficier et que ça ne m'apporte rien en plus ». L'individualisme est une réponse satisfaisante pour M. Z9 : « L'individualisme pousse cependant de moins en moins à s'engager. » et M. Z10 : « On est quand même dans un monde individualiste. » Non seulement les syndiqués se font plus rares, mais aussi les militants : « On a toujours du mal à trouver des élus¹¹⁷. » Point de vue partagé par M. Z2 : « Les organisations syndicales ont eu un peu de mal à monter des listes pour les CT lors des dernières élections, y compris FO ou la CGT. Les autres ont beaucoup de mal. Il y a de plus en plus de discrimination syndicale, ce qui est gênant pour le déroulement de carrière ou l'obtention d'un poste ». Ce qui permet à certains de jouer les coucoux syndicaux : « Dans un monde où il y a de moins en moins de monde qui se syndique c'est très facile de faire des parcours syndicaux¹¹⁸ ». C'est sans doute vrai pour ceux qui pratiquent le nomadisme syndical sans trop de convictions. Car ceux qui agissent et obtiennent des résultats, judiciaires notamment, ont des parcours syndicaux emplis d'obstacles : « Or en France, se syndiquer ça fait peur et on est marginalisé si le patron le sait. ¹¹⁹»

Une instance impuissante

Si l'instance CHSCT n'attire plus, c'est qu'elle a peut-être fini par s'attirer une réputation d'inutilité ou d'inefficacité. Car lorsqu'une action est décidée (enquête ou expertise), il faut qu'ensuite elle soit suivie d'effets, ce qui est loin d'être le cas d'après les personnes interrogées. Pour Jean-Claude M. Y, au CHSCT, « vous ne pouvez qu'être dans la dénonciation, donc dans l'impuissance, par rapport à la direction », car cette instance ne peut empêcher le moindre projet de la direction : « En France, il y a bien sur les obligations qui pèsent sur les employeurs en matière de santé sécurité au travail, mais vous n'avez pas la possibilité réelle pour les élus du personnel d'agir pour bloquer une décision qu'il jugerait néfaste pour la santé ou la sécurité des salariés. » Pour M. Z, « Tout ce qui va se faire restent des avis ». Alors que dans la fonction publique hospitalière, tout manquement signalé par le CHSCT doit donner lieu à modification¹²⁰. Pour M. Z4, « Quand on forme les gens du CHSCT, on leur fait découvrir des tas de choses, mais quand ils rentrent dans leur entreprise, ils ont le savoir mais pas les moyens ». Et pour M. Z7 : « On peut faire faire des expertises, si derrière il n'y a pas un rapport de force pour mettre en œuvre les préconisations de l'expert ça peut rester

¹¹⁷ Interview M. Z10

¹¹⁸ Interview M. Z9

¹¹⁹ Interview M. Z10

¹²⁰ « Dans la fonction publique hospitalière, ils ont des mesures contraignantes. Quand ils prennent une mesure au niveau du CHSCT, de suite, la direction est obligée de s'y plier. Et s'ils ne le font pas, avec des pénalités financières. » Interview M. Z

relativement lettre morte ^{121 122}». Pour Michel Miné, cette impuissance réside dans de multiples facteurs : les membres des IRP pas assez formés, les institutions publiques défaillantes et les directions d'entreprises ne prenant pas ce problème au sérieux : « Malgré des progrès réels dans l'effectivité du droit, la mobilisation des ressources juridiques est trop souvent entravée par les limites posées par les lois, par l'insuffisance des moyens et de la formation des acteurs, privés (organisations syndicales, élus du personnel...) et publics (médecine du travail, inspection du travail...), chargés de faire mettre en œuvre le droit de la santé dans les entreprises et, à défaut, le cas échéant, en justice, et par la trop faible prise en compte de cette problématique par les décideurs des entreprises ». Cette problématique peut soit minorée par les directions, soit prise en compte mais volontairement écartée, soucieuse de ne pas se remettre en question, hiérarchiquement ou financièrement. Enfin dernier avatar se présentant face aux IRP tentant d'effectuer leur mission : l'omniprésente nécessité de devoir constamment parer les bâtons que met la direction¹²³ dans les roues de l'instance. Les IRP passent donc une partie de leur précieux temps à faire respecter ses droits propres¹²⁴. Moins sujet à polémique, mais tout aussi chronophage, le considérable temps passé à faire fonctionner l'instance : préparation de l'ordre du jour, lire et analyser les documents remis par la direction, rédaction des procès verbaux...¹²⁵

Le futur de la commission santé-sécurité-conditions de travail passe-t-il par l'obligation de mise en œuvre des avis de cette commission, comme dans la fonction publique hospitalière ? En cas de désaccord, ce serait à l'employeur d'ester en justice et non la commission¹²⁶ ou le CSE.

L'opposition des employeurs

Mais ce constat d'impuissance à empêcher tout projet néfaste de l'employeur semble encore nuire à l'égo et l'image de ce dernier, par la publicité des risques qu'il fait subir aux travailleurs. Pour cela, il n'hésite pas à utiliser la pression sur les membres du CHSCT : « Quand un CHSCT ou maintenant un CSST annonce qu'il a l'intention de voter

¹²¹ « C'est le cas des syndicalistes isolés, en butte à l'hostilité patronale, coupés des ressources externes (unions locales, union départementales, fédération, ... ou des institutions de santé au travail (Inspection du travail, médecine du travail...) », Quelle prévention des « RPS » par les CHSCT ? Des pratiques syndicales à la recherche de transformation, par Paul Bouffartigue et Christophe Massot, dans Syndicalisme et santé au travail, page 68, éditions du croquant, 2017.

¹²² « Ainsi, un CHSCT a commandé 6 expertises successives, chacune pointant l'existence de RPS. [...] Elles sont toutes arrivées aux mêmes conclusions. Mais que faire après ? ça n'a rien changé car la direction ne veut rien entendre ! » Des pratiques syndicales à la recherche de transformation, par Paul Bouffartigue et Christophe Massot, dans Syndicalisme et santé au travail, page 72, éditions du croquant, 2017.

¹²³ Et/ou : des salariés, l'encadrement, des organisations syndicales, ...

¹²⁴ Paul Bouffartigue et Christophe Massot, dans Syndicalisme et santé au travail, page 72, éditions du croquant, 2017.

¹²⁵ Tony Fraquelli, psychologue du travail, syndicaliste CGT, dans Syndicalisme et santé au travail, page 91, éditions du croquant, 2017.

¹²⁶ Qui n'a pas le statut de personne morale

l'expertise ou qu'il met ça à l'ordre du jour, tout de suite, la pression elle monte¹²⁷». Si les menaces ne suffisent pas, « par exemple, si vous nommez un expert-comptable, ça coûte à l'entreprise et la direction va faire pression en disant que ça va grever l'intéressement¹²⁸, ils nous mettent en porte-à-faux là-dessus. La direction n'hésite pas à faire pression¹²⁹ », l'employeur n'hésite pas à salir l'image des membres du CHSCT auprès des collègues soit en les faisant passer pour des passésistes : « Certains dirigeants disent que les RPS c'est un outil utilisé par organisations syndicales pour bloquer les transformations et l'adaptation d'entreprises¹³⁰ » ou pour des feignants, « Il y a aussi la pression de l'employeur sur les élus qui prennent leurs heures de délégation, qui disent aux autres salariés, « vous voyez, lui, il travaille pas¹³¹ ». Si le CHSCT arrive à voter quand même l'expertise, les représsailles pointent le bout de leur nez : « vous m'avez fait payer 50000 € votre rapport, eh bien maintenant, j'ai plus de sous, donc le reste, on verra¹³² », « L'efficacité constatée de CHSCT dans la défense de la santé au travail, qui peut ralentir voire empêcher la mise en œuvre de projets de directions d'entreprises, amène certains à souhaiter une limitation de leurs pouvoirs et attributions ¹³³»

IRP, une mission à risque

Les difficultés s'amoncellent sur la voie des représentants du personnel et des militants syndicaux : le niveau de formation pour être opérationnel, le caractère inutile des autres IRP non formés, voire connivents, dans un contexte de défiance envers le monde syndical, des expertises non suivies d'effets et pour couronner le tout, l'opposition des employeurs, habilement conseillés par des bataillons d'experts et d'avocats. Cette situation requiert une personnalité non commune pour pouvoir tenir : « Être dans un comité technique, c'est extrêmement violent.¹³⁴ », « il faut du caractère, si on n'est pas vindicatif, on s'écroule.¹³⁵ », « Pour nous à la CGT c'est plus difficile car on est diabolisé par la direction.¹³⁶ » Il faut des nerfs solides et tous les IRP quelque peu revendicatifs n'en sont pas tous pourvus. Dans des activités moins revendicatives mais portées sur les cas d'accidents ou de suicides, les IRP doivent ensuite gérer seuls le trauma vicariant : « Pour les élus du personnel qui sont concernés par des problèmes de cette nature, rien n'existe, vous n'avez pas la possibilité pour se ressourcer, évacuer les chocs traumatiques.¹³⁷ ». La remise en question des instances représentatives et la mise en

¹²⁷ Interview M. Z7

¹²⁸ « Très souvent, le rapport de force s'installe, les directions s'efforcent d'éviter l'intervention : « si vous lancez une expertise, c'est la prime de fin d'année des salariés qui saute ! ». Nicolas Spire, l'expertise CHSCT, une occasion de partage des savoirs, dans *Syndicalisme et santé au travail*, page 103, éditions du croquant, 2017.

¹²⁹ Interview M. Z10

¹³⁰ Interview M. Z9

¹³¹ Interview M. Z11

¹³² Interview M. Z4

¹³³ Michel Miné, précité. Le texte date de 2010.

¹³⁴ Interview M. Z2

¹³⁵ Interview M. Z10

¹³⁶ Interview M. Z11

¹³⁷ Interview M. Y

place du CSE, en plus des modifications apportées par les ordonnances de 2017 fragilisent encore plus les IRP, en en faisant de nouvelles cibles des RPS qu'ils sont censés prévenir : « Les IRP payent un lourd tribut au niveau des risques psychosociaux. Pourquoi ? Parce qu'elles sont en première ligne, très souvent. Elles sont touchées, dans la dernière période par la mise en place, le changement CSE, qui a été redoutable ».

L'expertise comme arme de dissuasion

L'employeur ne peut refuser l'expertise des comptes lorsqu'elle est demandée par le CSE¹³⁸. Mais il a pu tenter de s'opposer¹³⁹ à une expertise exigée par le CHSCT, s'il estimait qu'il n'existe aucun danger. Un rapport de force pouvait donc s'établir et faire perdre beaucoup de temps, d'énergie et d'argent à l'employeur avec le risque de perdre la face en cas de décision désavantageuse du tribunal. Et comme conséquence, de devoir payer une ou plusieurs expertises, d'où sortirent parfois quelques mauvaises surprises pour chacune des parties. La légende du chantage à l'expertise court les discours patronaux ou les réunions syndicales. Son but ? faire payer l'employeur coûte que coûte, ou lui faire payer le rejet d'une revendication lors des dernières NAO¹⁴⁰. Est-ce réel ou fantasmé ? Jean-Claude M. Y préfère rester prudent : « Très certainement ça doit exister », tout comme M. Z3: « il y ait ce petit côté punitif ça peut arriver ». La rareté semble de mise : « j'ai vu ce comportement une ou deux fois en 30 ans de syndicalisme mais c'est loin d'être systématique. ¹⁴¹ ». « J'ai fait une thèse sur l'utilisation de l'expertise par les représentants du personnel, oui, ils peuvent s'en servir pour autre chose ¹⁴² », « Oui, j'ai connu, ça. Moins au CHSCT car on a tendance à moins tricher ». Le but n'est pas toujours punitif. Il peut aussi être une tentative de bloquer un projet jugé néfaste par les IRP, une façon de repousser le projet : « il y a eu des moments où les expertises ont été soit pour parce que c'était pour embêter la direction, soit pour gagner du temps¹⁴³ ».

Des expertises sans réelle valeur

Un certain nombre d'employeurs ont contesté les demandes d'expertises issues des CHSCT. La contestation pouvait porter sur le montant des honoraires, remis au moment de la reddition du rapport, ou sur l'opportunité, le sérieux de la demande. Voire sur le sérieux de l'expertise. « c'est vrai qu'il y avaient un certain pourcentage de rapports d'expertises qui n'étaient pas bons » témoigne M. Z4. « Les experts se sont gavés, pour rendre des rapports qui, souvent, étaient normés, en gros, une partie des rapports étaient déjà écrits avant de faire l'enquête ». Les rapports d'expertise suivaient des modèles préconçus, facilitant grandement le travail et permettant de gagner du temps, les délais entre demande d'expertise et sa présentation étant enfermés dans des délais parfois restreints. Si certaines expertises étaient de bonne qualité, ce n'étaient pas le cas

¹³⁸ Article L2315-88 du Code du travail.

¹³⁹ Par l'article L2315-86 du Code du travail.

¹⁴⁰ Négociation salariale annuelle obligatoire.

¹⁴¹ Interview M. Z7

¹⁴² Interview Mme Z8

¹⁴³ Interview M. Z3

de toutes : « quand une expertise est vraiment bidon ça arrive, ça arrive souvent, quand l'expertise est vraiment bidon là ça nous aide pas du tout¹⁴⁴ ».

Des DRH à la traîne

Si la valeur et le sérieux des IRP peut être mis en doute par tous les intervenants, il convient de s'interroger également sur la valeur des DRH. Il peut sembler inapproprié de questionner la valeur de personnels issus de parcours académiques cumulant des années d'expérience, dans de grandes entreprises, ayant à leur disposition des moyens conséquents, un service juridique parfois, en lien avec des avocats spécialisés¹⁴⁵. La réalité éclaire pourtant ce qui se joue dans les directions des ressources humaines. Le sérieux de ces dernières est loin de faire l'unanimité. Pour M. Z5, « les DRH que j'ai croisés sont nuls dans le domaine de la santé au travail. Ils ne sont pas du tout formés à ça. Regardez les formations initiales ou professionnelles des RH en matière de santé, sécurité et conditions de travail, elles sont très faibles ». MME Z6 trouve que « juridiquement les ressources humaines n'ont pas toutes les compétences ». Ce constat est partagé par M. Z7 qui rencontre régulièrement les directions d'hôtels « où pas même un DRH est formé y compris aux risques psychosociaux ». Si les RPS pourraient paraître pointues, en serait-il de même avec le DUERP, pourtant obligatoire depuis plus de 15 ans ? C'est cette image qui est véhiculée par la presse spécialisée : « Dans beaucoup d'entreprises, le DUE, au mieux, constitue une formalité administrative, au pire, n'existe même pas¹⁴⁶ ». M. Y a pu en tirer la même conclusion : « C'est pas général que je dis, il y a à peu près un tiers des boîtes qui agissent à peu près bien. » Et quand ce document existe, il est en effet rempli avec une certaine désinvolture : « Dans les structures que je peux visiter, dans les registres, il n'y a rien de rempli dans les RPS¹⁴⁷ ». Certaines directions des ressources humaines délaissant cette tâche peuvent la sous-traiter auprès d'organismes peu regardants, pour un tarif certainement attractif : « D'après notre enquête, il est devenu un véritable marché pour de nombreux prestataires qui fournissent, clés en main, des formulaires pré remplis pour un prix défiant toute concurrence. Évidemment, dans ces conditions, l'évaluation des risques ne peut jouer le rôle de locomotive de la prévention qu'on attendait d'elle.¹⁴⁸ » C'est à se demander comment un juge pourrait qualifier ce genre de prestation si un accident survenait. En cas d'accident mortel, ce prestataire pourrait-il être condamné in solidum en cas de responsabilité civile délictuelle ?

Plutôt que de remplir un document long et fastidieux, certaines directions préfèrent vanter les mérites d'une qualité de vie au travail ayant le pouvoir de ranger toutes les souffrances aux oubliettes. La QVT devenant un cosmétique habile à camoufler ce qui gêne : « La tentation de passer d'une gestion des risques psychosociaux à la mesure de la

¹⁴⁴ Interview M. Z3

¹⁴⁵ « Même dans les très grandes entreprises qui disposent de services de prévention des risques professionnels, la compréhension des risques psychosociaux n'est pas toujours complètement acquise. » Nina Tarhouny, précité

¹⁴⁶ <http://www.sante-et-travail.fr/quelle-intervention-elus-du-personnel>

¹⁴⁷ Interview M. Z

¹⁴⁸ Santé et travail, précité

qualité de vie au travail a gagné nombre d'entreprises qui mettent en avant les mesures dérisoires de qualité de vie au travail mises en place pour répondre à des problématiques qui relèvent des risques psychosociaux. La prévention des atteintes à la santé des travailleurs passe au second plan de jolis décors plantés dans l'entreprise : mobiliers design agrémentés de belles compositions florales ; salles de repos ; services divers (pressing ; garderie d'enfants ; salle de sport ; cours de cuisine ou ateliers floraux ; paniers de fruits disponibles à toute heure ; etc.) . À défaut d'évoquer les véritables problèmes qui empêchent les travailleurs de mener leur vie convenablement et d'être maîtres de l'organisation de leur vie personnelle, les entreprises font diversion ¹⁴⁹». Installer une plante verte dans l'open-space, mettre à disposition une machine à café offrant un choix varié, ouvrir une salle détente avec un baby-foot, n'empêchera jamais un harcèlement ciblé, des agissements sexistes, de la discrimination, des objectifs inatteignables dans des horaires convenables. Proposer la QVT comme remède aux RPS ne possède aucune pertinence, sauf à vouloir tromper les IRP et les salariés ignorants.

Les accords QVT sont purement optionnels, alors que pèse sur l'employeur l'obligation d'assurer la sécurité et la santé, tant physique que mentale, des travailleurs qu'il emploie. La loi du 5 mars 2014 a encouragé ce phénomène en ouvrant la possibilité, pour les entreprises, de regrouper dans une négociation unique dite de « qualité de vie au travail » tout ou partie des négociations obligatoires. L'accord a donc été l'occasion de revendiquer les doléances les plus diverses avec parfois, à l'arrivée, des accords locaux vidés de toute substance. Un article en date du 31 mars 2014 sur le site du MEDEF s'intitule « La qualité de vie au travail peut permettre de réduire le nombre des négociations annuelles ». Il dresse la liste des accords obligatoires qui peuvent être regroupés dans cette nouvelle négociation unique. De ce point de vue, la qualité de vie au travail a été conçue pour répondre à la qualité de vie des employeurs qui peuvent dorénavant utiliser la question de l'amélioration globale des conditions de travail pour réduire les débats internes, alors que l'accord prône l'effectivité du droit d'expression des travailleurs et du dialogue social¹⁵⁰. Il n'y a rien d'étonnant dans l'interprétation qui en a été faite par les entreprises car le texte, dans sa formulation, offre l'occasion de passer à côté de l'essentiel pour s'appesantir sur des considérations secondaires au regard de la prévention de la santé des travailleurs¹⁵¹. Substituer la qualité de vie au travail à la prévention des atteintes au travailleur présente un risque juridique non négligeable pour l'entreprise contre laquelle le juge peut retenir la faute inexcusable et la condamner au paiement d'une indemnité importante, sans préjudice d'une éventuelle condamnation pénale de surcroît¹⁵².

¹⁴⁹ Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny.

¹⁵⁰ Les risques psychosociaux au travail, précité

¹⁵¹ Les risques psychosociaux au travail, précité

¹⁵² Les risques psychosociaux au travail, précité

Mais il reste le pire, ceux qui ne font même plus semblant en camouflant leurs bureaux en village Potemkine, il y a ceux qui revendiquent clairement leur choix de se soustraire à leurs obligations au cas où il arriverait malheur à l'entreprise. Le malheur, ce ne serait pas d'avoir un accident du travail, mais une condamnation. Pour arriver à un tel degré de sérénité, la réponse aux obligations légales en matière de risques psychosociaux sera apportée par une assurance¹⁵³. On se doute que ce fournisseur ne fera pas grand-chose en matière de prévention. La présentation tendancieuse de la Justice, l'exemple peu crédible de condamnation¹⁵⁴ est une caricature. Si cet assureur prétend garantir l'entreprise contre le risque social sous toutes ses formes, il déforme la réalité car il ne fera que garantir l'entreprise que contre les conséquences financières de la réalisation d'un risque.

Des problèmes d'organisation aux problèmes personnels

Un certain nombre d'entreprises semblent avoir trouvé la solution aux RPS en les ignorant ou en les traitant avec désinvolture. Le déni a aussi sa part puisque les organisations patronales, « arguent systématiquement du poids que constitue la vie personnelle des salariés dans l'apparition de ces affections ¹⁵⁵». Jean-Baptiste Moustié dresse le même constat : « Pour les entreprises, le stress est lié à l'individu.¹⁵⁶ ». Dès lors, les entreprises mettent en place des moyens destinés à lutter contre les conséquences et surtout pas contre les causes : « Or, trop souvent les accords d'entreprises, conclus à partir de modèles se limitent à un affichage de bonnes intentions, voire contiennent des dispositions conduisant à des impasses. Ainsi, des accords d'entreprise sur le « stress » préservent l'organisation du travail et les méthodes de gestion, à l'origine des risques psychosociaux, analysent le stress comme un risque individuel, mettent en place des comités de pilotage, qui marginalisent les élus du personnel, orientent les actions vers de l'accompagnement individuel, dans des approches médicales et psychologiques, ouvrent les portes de l'entreprise à des consultants en « gestion du stress »¹⁵⁷. Ce discours a fini par déteindre sur une partie des salariés, y compris des délégués syndicaux, la source des RPS étant : « Des difficultés personnelles dans la vie personnelle », « Quand on est quelqu'un de solide et que on va bien on arrive à supporter ce qui nous arrive au travail¹⁵⁸ ». Autant certains employeurs ou DRH se permettent de tenir un tel discours dans leur entreprise, sans encourir les foudres des IRP, autant les institutions patronales européennes évitent de reléguer la source des problèmes au niveau des travailleurs, préférant repousser le débat à un plus neutre « conflits de personnes ». Ainsi, l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007, dans son article 4, traite clairement de la prévention

¹⁵³ <http://corporate-assistance.com/wp-content/uploads/2018/02/Classeur-Distributeur.pdf>

¹⁵⁴ <http://www.capeb57.fr/assets/imagesupload/news/717.jpg>

¹⁵⁵ Espace Santé au Travail, avril 2020, page 30 : <https://reseauprosante.fr/files/revues/file-632.pdf>

¹⁵⁶ Droit et risques psychosociaux au travail, Jean-Baptiste Moustié, page 860

¹⁵⁷ Les risques psychosociaux saisis par le droit, Michel Miné, Nouvelle revue de psychosociologie 2010/2 (n° 10), pages 125 à 137.

¹⁵⁸ Interview Mme. Z6, déléguée syndicale CGC.

du harcèlement et de la violence dans le cadre de conflits interpersonnels. À ce stade, toute incrimination de l'organisation du travail est éliminée. Les recommandations des partenaires sociaux s'inscrivent essentiellement sur des situations de harcèlement ou de violence à dimension subjective dans la mesure où elles ne portent que sur des événements de nature interpersonnelle. Il y est fait part de « victime » et « d'auteur » alors que le travail, tel qu'il est façonné par l'employeur, peut souffrir en soi d'atteintes à la dignité et à la santé physique et mentale des individus. D'ailleurs, l'environnement de travail hostile est décrit comme la conséquence d'agissements inadmissibles d'individus et non pas en tant que source de ceux-ci¹⁵⁹. Encore plus prudentes, certaines directions préfèrent mettre l'accent sur l'impossibilité de démêler les facteurs personnels des facteurs professionnels¹⁶⁰. En revanche, pour les IRP le problème des RPS est lié à l'organisation de travail¹⁶¹. Ils sont malades de leur travail¹⁶².

Le judiciaire en question

Nous avons vu dans la deuxième partie que les juridictions s'étaient peu approprié les termes de risques psychosociaux et que les décisions s'appuyaient plus sur des incriminations précises comme le harcèlement, les brimades, le surcroît de travail. Les IRP n'ont pas pour vocation de défendre les salariés devant les juridictions, ce rôle étant dévolu, syndicalement, aux défenseurs syndicaux. Mais ils ont quand même vent des résultats des procédures engagées, tant individuelles que collectives, surtout quand elles touchent le CHSCT. Même si les IRP n'ont pas tous, loin s'en faut, un niveau juridique d'excellence, leurs connaissances de base, leurs échanges avec des formateurs syndicaux, des experts et des avocats leur permet d'avoir un regard critique sur les lois et leur application. M. Z2 estime que « La France est en délicatesse avec les textes européens. La France a toujours refusé d'appliquer certains textes, notamment sur le repos » et que « Mais les procédures administratives sont longues : il faut 5 ans pour faire reconnaître un burn out. » La France se fait d'ailleurs régulièrement condamner pour ses délais excessifs de procédure¹⁶³. En matière de RPS, lorsque tombent les sanctions, la déception ne se cache pas chez les travailleurs, leurs représentants et même les experts : « Est-ce que les juridictions françaises sanctionnent comme il le faut les employeurs qui mettent en danger leurs salariés ? La réponse est non. Pourquoi il n'y a pas beaucoup de sanctions ou qu'elles ne sont pas importantes ? parce qu'il n'y a pas beaucoup de PV. Et pourquoi il n'y pas beaucoup de PV et pourquoi il n'y a pas beaucoup de sollicitations de tribunaux ? d'abord parce que l'Inspection n'en met pas

¹⁵⁹ Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny.

¹⁶⁰ De la prise en charge de la souffrance des travailleurs par l'encadrement, quel rôle pour les organisations syndicales ? Emmanuel Martin, dans Syndicalisme et santé au travail, page 45, éditions du croquant, 2017.

¹⁶¹ Droit et risques psychosociaux au travail, Jean-Baptiste Moustié, page 687.

¹⁶² Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny, 354.

¹⁶³ <https://www.dalloz-actualite.fr/flash/delai-raisonnable-caractere-excessif-de-duree-d-une-instruction>

beaucoup¹⁶⁴. ». L'Inspection du travail a le contrôle comme mission, ainsi que l'aspect verbalisateur, mais celui-ci est beaucoup moins employé.

La longueur de la procédure n'est pas seule en cause dans les interrogations que suscitent les décisions de justice. Toute procédure n'est pas forcément gagnée, malgré ce que peuvent laisser miroiter certains avocats : « Les médecins ont déposé une saisine au Conseil d'État, ils ont été déboutés ¹⁶⁵». Le bon droit étant forcément du côté des plaignants, la forme¹⁶⁶, à l'origine d'un ressentiment, il n'en fallait pas plus pour se laisser aller à s'interroger sur le degré de professionnalisme des magistrats : « On a des juges qui font ce qu'ils peuvent, qui sont mal formés pour la plupart ¹⁶⁷».

Il est vrai que certains arrêts peuvent laisser pantois. L'arrêt n° 10-18686 du 7 février 2012, portant sur une atteinte à la dignité humaine contre une salariée a été rendu aux vises des articles L. 1222-1 du code du travail, les articles 1134 et 1184 du code civil. Ces trois articles n'en sont finalement qu'un seul, l'article 1134 étant devenu 1184, et le L1222-1 n'en étant que la transcription travailliste. Il ne s'agit que de la francisation d'une loi du droit romain : « le contrat est la loi des parties ». C'est le même raisonnement que l'on retrouve en droit commercial. Cependant, en ayant nié la dignité d'un être humain, il est permis de penser qu'il ne s'agit pas seulement « d'un manquement grave à ses obligations contractuelles ». Si ce motif peut être valable pour un contrat, finalement un bout de papier, il faut, pour être exempt de critiques, se sortir de la sphère privatiste et user d'autres vises, lorsqu'on tranche un débat portant sur la dignité humaine. Le Conseil constitutionnel l'a déjà fait, lors du débat sur la bioéthique¹⁶⁸, et lors de l'affaire du 'lancer de nains'. Dans cette dernière affaire, le Conseil avait aussi statué au visa de l'article 3 de la CESDH¹⁶⁹. Il est permis de penser qu'en dehors de la voie sociale pour les conflits purement contractuels, qu'en dehors de la voie des 'pôles sociaux' des tribunaux judiciaires pour les affections physiques et mentales, une troisième voie civiliste pourrait être ouverte pour des cas reposant plus sur les droits civils que l'on pourraient retrouver en dehors de toute considération laborieuse. Toute atteinte aux droits fondamentaux pourraient être poursuivis via le tribunal de droit commun. Cela se ferait au visa de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne¹⁷⁰.

La défiance vis-à-vis des juges peut s'avérer parfois totalement justifiée en droit du travail. Ainsi, des salariés de l'entreprise Wolters-Kluwer avaient reprochés à trois magistrats de la chambre sociale de la Cour de cassation d'avoir tranché un litige alors qu'ils effectuaient des prestations rémunérées auprès de l'employeur. Ils ne s'étaient pas

¹⁶⁴ Interview M. Z4

¹⁶⁵ Interview M. Z2

¹⁶⁶ Longueur de la procédure, impératifs de délai, aspect processuel rébarbatif...

¹⁶⁷ Interview M. Y

¹⁶⁸ Décision n° 94-343/344 DC du 27 juillet 1994

¹⁶⁹ Conseil d'État, Assemblée, du 27 octobre 1995, 136727

¹⁷⁰ Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf

déportés lors de l'examen d'une affaire concernant ce groupe. Ils avaient été poursuivis pour conflit d'intérêts. Le Conseil supérieur de la magistrature a rendu sa décision, il observe que la participation à ces formations constitue « un lien d'intérêt » susceptible de faire naître un « doute légitime » dans l'esprit des justiciables sur l'impartialité des magistrats, qui aurait dû les conduire à ne pas siéger¹⁷¹. Voilà qui ne va pas pousser les salariés à faire valoir leurs droits devant les juridictions, au grand dam du Défenseur des droits. Ce dernier, Jacques Toubon, estime que trop peu de syndiqués le saisissent pour faire respecter leurs droits, « a fortiori à l'heure où l'accent est mis sur le dialogue social dans les entreprises »¹⁷².

Un certain nombre de règles ont donc été édictées en faveur des droits des salariés, mais cela ne se manifeste pas toujours devant les tribunaux, et quand cela a lieu, pas forcément dans un délai raisonnable. Le Code du travail s'emplit donc de normes, loin d'être respectées, censées protéger les conditions de travail des salariés. Mais ces normes ne sont pas efficaces. C'est l'efficacité de ces droits – et non pas seulement leur ratification – qui distingue un État démocratique moderne d'un État despotique ou d'une société tribale¹⁷³.

Aux États-Unis, patrie du libéralisme, les droits des travailleurs sont étonnement mieux protégés : S'agissant des standards de sécurité, l'employeur est réputé en avoir connaissance. Le droit américain utilise la même formulation française concernant l'obligation de sécurité de résultat : l'employeur « savait ou aurait dû savoir » le danger auquel il exposait ses salariés, mais s'est abstenu d'agir ou n'a pas fourni l'effort minimal requis pour pallier suffisamment les risques. La sanction du manquement de l'employeur à ses obligations générales de sécurité et aux standards revient à lui imposer une obligation de sécurité de résultat particulière à l'égard de l'Administration¹⁷⁴ qui sanctionne sévèrement les entorses à la loi et aux règlements. À titre de comparaison, le montant maximal des amendes administratives, en France, est de deux mille euros, doublé en cas de récidive constatée la même année. L'obligation de sécurité de résultat à l'américaine a l'avantage de produire ses effets à l'égard de tous les travailleurs de l'entreprise, car l'US-OSHA¹⁷⁵ recherche l'application effective des mesures de prévention de la santé des travailleurs, tandis qu'en France, elle n'a d'effet qu'à l'égard du salarié qui souhaite faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur. Elle n'entraîne pas d'obligations de prévention générales à l'égard de l'entreprise condamnée, mais uniquement une réparation étendue des préjudices causés au salarié. L'obligation de sécurité de résultat administrative imposée par l'US-OSHA a

¹⁷¹ https://www.lemonde.fr/police-justice/article/2019/12/19/le-conseil-superieur-de-la-magistrature-ne-retient-aucune-faute-contre-des-juges-de-la-cour-de-cassation_6023504_1653578.html

¹⁷² <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/discriminations-le-defenseur-des-droits-lance-un-appel-aux-syndiques-1132785>

¹⁷³ Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny.

¹⁷⁴ L'US-OSHA, l'administration de prévention du travail aux États-Unis

¹⁷⁵ Organisme plus ou moins équivalent à l'Inspection du travail

finalement plus d'impact en termes de prévention que l'obligation de sécurité de résultat judiciaire française. Les pouvoirs de l'inspection pour contraindre les entreprises à se conformer à la loi et aux règlements, notamment le recours à des amendes sévères, concourent à l'effectivité du droit. L'US-OSHA peut également recourir à la voie pénale contre les entreprises. Jusque-là, elle n'a exercé ce pouvoir qu'avec parcimonie et des critiques acerbes ont été lancées contre son inaction à poursuivre les patrons criminels devant la justice. Cependant, il semble que ces remontrances aient été entendues, car, l'Agence et le Département de la Justice ont récemment décidé de collaborer afin d'accroître les poursuites contre les violations des règles de sécurité au travail. Les pénalités judiciaires peuvent s'élever jusqu'à 500.000 dollars d'amendes dans le cas du décès du salarié, sans compter le montant colossal que peuvent atteindre les dommages-intérêts civils obtenus par les travailleurs victimes de conditions de travail dégradées¹⁷⁶. On en est loin en France, où les procès verbaux dressés par l'Inspection du travail sont peu nombreux et font rarement l'objet de poursuites par le Procureur. Ce dernier, loin d'être une institution indépendante du gouvernement¹⁷⁷, a l'opportunité des poursuites. Il peut donc poursuivre, ou pas, sans avoir à motiver sa décision. La donne pourrait toutefois changer si chaque plainte devant n'importe quelle juridiction devrait être suivie obligatoirement d'une poursuite, avec ou sans enquête, sauf à motiver la décision de rejet, et que cette décision soit susceptible d'appel de la part de l'Inspection du travail, ou de la partie civile¹⁷⁸.

Les poursuites pénales contre les employeurs dangereux existent aux États-Unis. Il serait bon que les salariés et les organisations syndicales se questionnent sur cette voie car « le poids symbolique d'une condamnation pénale influence positivement le recours à la prévention car la responsabilité pénale est une responsabilité personnelle, ici celle de l'employeur. ¹⁷⁹». La transaction pénale¹⁸⁰, si elle a été voulue pour faciliter le traitement judiciaire des infractions, pose la question de la dépénalisation des infractions au Code du Travail. La dépénalisation ne favorise pas la prévention, d'autant plus qu'elle ne bénéficie pas, comme la sanction pénale classique, obtenue par la voie du procès, du caractère public de la chose jugée. Au XIXe siècle, contre ceux qui pouvaient s'insurger de la pénalisation du travail, des discours répondaient « Si la société a le droit de poursuivre et de punir le meurtrier, elle a le même droit de poursuivre et de punir le travail homicide, le travail qui abrège la vie de l'homme, qui estropie l'enfant, qui déforme la femme, qui fait dégénérer l'espèce et déchoir les nations » (A. Hetrel, Émile de Girardin, *Pensées et Maximes*, Michel Lévy Frères, 1867.) La même nature

¹⁷⁶ Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny.

¹⁷⁷ <https://www.dalloz-actualite.fr/chronique/l-eternelle-question-de-l-independance-des-procureurs>

¹⁷⁸ Dans ce cas : le travailleur.

¹⁷⁹ Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny.

¹⁸⁰ ordonnance n°2016-413 du 7 avril 2016, Coordination des sanctions administratives et pénales en droit du travail

d'arguments peut aujourd'hui être produite pour répondre à ceux qui s'offusquent d'une responsabilité pénale des entreprises et de ses représentants¹⁸¹.

Ces situations étaient le lot des IRP membres des instances aujourd'hui disparues : les délégués du personnel¹⁸², le comité d'entreprise, le CHSCT. La mise en place des CSE, comités sociaux et économiques ne s'est pas fait à droit constant en ajoutant automatiquement les prérogatives de chaque instance, mais en créant une instance adaptable par accord d'entreprise. Ce qui n'est pas sans créer des surprises et des désagréments.

¹⁸¹ Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny.

¹⁸² Dont les missions du CHSCT s'ajoutaient à la leur, en dessous de 50 salariés.

Iib) Le CSE : un nouveau départ

Les ordonnances de 2017 ont mis fin aux anciennes instances représentatives du personnel qui ont laissé la place au CSE, comité social et économique. Nous interrogerons les praticiens pour connaître leur point de vue sur cette nouvelle instance, et sur les conséquences sur l'appréhension des risques psychosociaux en entreprise.

Le CSE

Si elle est nouvelle par son nom, ce n'est pas la première fois que la santé et la sécurité des salariés se trouvent groupées avec une instance qui tient lieu de comité d'entreprise. C'était le cas avant 1982 dans le secteur privé. Aujourd'hui, l'instance cumule en plus les missions des délégués du personnel. Jusqu'alors, le dialogue social dans les entreprises s'articulait autour de 4 instances de représentation du personnel aux objets et aux prérogatives distinctes (DP, CE, CHSCT, et délégués syndicaux). Il y avait une logique de complémentarité et de spécificité en distinguant 3 modes d'expression : la réclamation, confiée aux délégués du personnel, l'avis, formulés par le comité d'entreprise et le CHSCT, et enfin la revendication exprimée par les organisations syndicales. Cela permettait d'assurer la proximité (avec les DP) et l'équilibre en santé-sécurité d'un côté, et aspect économique de l'autre. Chaque instance avait sa spécificité et donc ses membres qui avaient fini par développer des compétences propres à leur mission¹⁸³. La particularité du CSE est qu'il exerce des attributions différentes selon l'effectif auquel il est rattaché. Entre 11 et 49 salariés, ce sont les mêmes missions que celles des délégués du personnel. Au-delà de 49 salariés, s'ajoutent les missions qu'exerçait le comité d'entreprise. Le CSE reprenant les mission de santé, de sécurité et de conditions de travail qui échoyaient précédemment au CHSCT. Tout comme celui-ci, l'employeur doit organiser quatre réunions par an au minimum, la rédaction de l'ordre du jour est commun entre le secrétaire et le chef d'entreprise. Mais à la différence des précédentes instances, les membres suppléants ne sont conviés que lorsqu'un titulaire est absent ou que l'accord de fonctionnement du CSE l'autorise. En pratique, ce ne sera pas la majorité des cas, il y aura donc moins de présents aux réunions consacrées à la santé, sécurité et conditions de travail. L'employeur peut toujours se faire assister, et des intervenants extérieurs¹⁸⁴ peuvent être invités. Dans le CSE, la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail n'est obligatoire qu'à partir de 300 salariés et en dessous de 300 salariés dans des entreprises dangereuses de type Seveso ou nucléaire par exemple, ou sur exigence de l'Inspection du travail. En dessous de 300 salariés, dans des entreprises sans danger particulier, la création d'une telle commission est facultative, soumise à accord d'entreprise. Il s'agit donc d'une régression des possibilités d'action des instances représentatives dans le domaine de la prévention dans la santé et la sécurité. Un employeur d'une entreprise dont le nombre de salariés est compris entre 50 et 299, qui refuserait la création d'une commission alors que les organisations syndicales le lui demandent, pourrait-il être poursuivi pour faute inexcusable en cas d'accident du travail ? Ce serait au juge du fond d'y répondre. L'employeur pourrait

¹⁸³ Pour ceux qui se formaient bien sur.

¹⁸⁴ Par exemple le médecin du travail ou l'inspecteur du travail.

arguer qu'une ou plusieurs organisations syndicales ont finalement accepté de signer l'accord d'aménagement¹⁸⁵ du CSE. Mais dans le cas où une demande de création de commission SSCT est faite, que l'employeur la refuse et qu'aucun accord de modification n'est signé, le juge du fond devra répondre à la question de la faute inexcusable si une partie¹⁸⁶ la lui pose. L'argumentation pourrait reposer sur le fait que l'employeur, en refusant la création de cette commission, n'a pas mis en œuvre tout ce qui était en sa possibilité ou a entravé une action qui aurait pu détecter le risque et en assurer la prévention.

En assurant aux employeurs ce qu'il croit être de la tranquillité, le législateur a en fait ôté à ceux-ci la présence d'une sentinelle les alertant en cas de danger. Une contrainte a été ôtée, en échange d'un risque juridique plus élevé. Si la vision court-termiste y gagne, la gestion d'une entreprise à moyen et long terme se trouve fragilisée. D'autant que la prévention faite par les IRP possède un rapport qualité-prix imbattable : pas de coût de recrutement puisqu'ils sont déjà dans l'entreprise et qu'ils donnent satisfaction, ils connaissent l'entreprise et ses rouages, ils sont loyaux¹⁸⁷, et ils coûtent bien moins cher que des experts extérieurs.

Les missions des CSSCT sont presque les mêmes que celles des CHSCT, à savoir : contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail, procéder à l'analyse des risques professionnels, contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, susciter toute initiative en matière de prévention de harcèlement moral, sexuel et d'agissement sexiste. Par contre, la référence à la santé mentale présente à l'article L 4612-1 du Code du travail¹⁸⁸ n'existe plus dans l'article L 4161-1 qui le remplace. Les risques psychosociaux sont exclus de tout contrôle et de prévention par les IRP¹⁸⁹. De même, il n'appartient plus au CSSCT de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières. Le CSSCT doit désormais se contenter de conseiller, inspecter, enquêter, laissant la mission de contrôle aux mains de l'employeur, s'il daigne s'en emparer. Ce subtil changement fait s'éloigner l'article 8¹⁹⁰ du préambule de la Constitution de 1946, rendu constitutionnel depuis 1971. Ce qui pourrait apparaître comme une émancipatrice nouvelle pour un patronat épris de libéralisme, se présentera pour le même comme une funeste absence, lors d'un

¹⁸⁵ Prévu par l'article L 2314-7 du Code du travail.

¹⁸⁶ Cela peut être le travailleur, mais aussi une organisation syndicale, la CPAM, l'assurance de la famille du travailleur en cas de décès.

¹⁸⁷ En théorie. Et les condamnations d'élus pour faute lourde sont rares.

¹⁸⁸ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission : de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure.

¹⁸⁹ Légalement. Mais une convention collective pourrait le pouvoir. À ce sujet, voir la partie 1a : « À cet effet, les branches professionnelles ont mis à jour leurs conventions collectives pour tenir compte des problématiques liées au harcèlement moral et à la violence et plusieurs entreprises ont repris à leur compte ce texte pour accroître la connaissance et la vigilance sur les risques qu'ils présentent, en signant, en leur sein, des accords avec leurs représentants syndicaux. »

¹⁹⁰ Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

accident du travail dont l'arbre des causes dressé par la CPAM¹⁹¹ désignera le manque de contrôle comme source initiale. La commission SSCT peut procéder à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail, que ce soit à la suite d'un accident ou pas. Une fois l'analyse effectuée, la commission doit être une force de proposition et présenter à l'employeur des idées pour améliorer les conditions de travail et réduire les risques. Tout refus de l'employeur doit être motivé, ce qui nécessite un écrit. Ce document révélera alors toute sa valeur en cas d'accident dont la réalisation aurait pu être évitée si une proposition de la commission avait été mise en place.

Le lancement des CSE a débuté en 2018, les anciennes instances ont pris fin, au plus tard, le 31 décembre 2019. Il n'y a encore aucune décision de justice sur ces nouvelles dispositions. Mais les IRP, les organisations syndicales et les experts ont déjà un point de vue sur cette nouvelle instance.

Dans le secteur public, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 restructure les instances représentatives.

L'article 4 de cette loi prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans une nouvelle instance : le comité social territorial : un comité social territorial devra être créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents. Il est composé de représentants de la collectivité ou de l'établissement public et de représentants du personnel. Les collectivités et les établissements publics qui y sont rattachés peuvent créer un comité social territorial commun lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à 50 agents¹⁹². Pour les collectivités employant plus de 200 agents, le comité devra prévoir une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. La plupart des dispositions prévues entreront en vigueur à compter de la publication du décret d'application. En avril 2020, le décret n'était toujours pas publié.

L'apparition d'inquiétudes

La marge de manœuvre réduite n'a pas échappé à M. X, pour qui « Dans le secteur public, l'action effective du CHSCT va être remise en question¹⁹³ et particulièrement au Ministère des Finances. ». Le décret d'application pour le secteur public n'étant pas encore sorti, M. Z2 estime être dans le brouillard : « Sauf qu'aujourd'hui avec la fameuse loi de transformation, comment sera traité le CHSCT ? est-ce que ce sera sous la même forme qu'aujourd'hui dans l'instance qui va rester ? Est-ce que ce sera complètement différent ? Est-ce qu'il y aura toujours de la formation ? Est-ce que la composition de ce

¹⁹¹ Par exemple. Ou par l'assurance de la famille d'un travailleur décédé.

¹⁹² <https://www.avocats-gil.com/les-apports-de-la-loi-du-6-aout-2019-dans-la-fonction-publique-territoriale/>

¹⁹³ « Même quand il y a une commission, celle-ci n'est absolument pas égale au CHSCT. C'est une erreur de penser ça » Interview M. Z5

CHSCT sera le même ? Je n'en sais fichtre rien. La loi a été votée¹⁹⁴. Les décrets d'application, derrière, c'est en chantier. »

Dans secteur privé aussi, la valse des instances et les modifications liées à la proportionnalité et la fin du cumul des mandats va bouleverser la situation : « La mise en place des CSE a tout bouleversé : la proportionnalité des sexes, les missions du CE et CHSCT au CSE a bouleversé la donne, tant vis-à-vis des IRP que des directions et on n'en est qu'au début. ». Le contenu des CSE dépend essentiellement d'accords avec les syndicats d'entreprise. Si ces derniers ne sont pas aptes à pouvoir comprendre toutes les subtilités de cet accord, les CSE ne vivront qu'à minima : « Le CSE est une bonne idée, mais il a été créé pour des acteurs qui ne sont pas prêts à assumer ça. C'est pas une question de formation. On a demandé à des gens qui ne sont pas capables de négocier pour faire vivre l'instance. Donc 20% des boîtes n'ont pas de CSE, 60 à 80% de ceux qui existent ont été créés à minima.¹⁹⁵ » Les nouveaux élus de la commission SSCT sont pour la plupart des anciens élus du CE, et pas des membres du CHSCT. Les connaissances acquises se sont donc envolées : « Aujourd'hui, ils ont été réunis au sein d'une même instance, on constate quand même un recul en termes de formations, ce sont souvent des anciens élus économiques, on peine à trouver un ancien élu CHSCT au sein ses nouveaux CSE, il y a beaucoup de choses à recommencer. ¹⁹⁶» Dans le secteur public, la situation est identique : « Elle sera remplacée par les CSP qui vont prendre la place du CHSCT. C'est un peu dramatique.¹⁹⁷ »

Le regroupement d'instance va de pair avec le changement de champ de représentation. Ainsi, les délégués du personnel, historiquement les relais les plus proches des salariés, sans grande connaissances économiques mais ayant une connaissance hors pair du terrain vont soit tenter de s'intégrer aux CSE, soit disparaître : « Dans ce sens là, la suppression des délégués du personnel, c'est catastrophique. On avait des délégués du personnel qui étaient très pugnaces qui ne faisaient pas forcément des bons élus au CE, mais de par leur proximité de terrain, ils étaient assez efficaces. L'élus de proximité était moins technicien mais il avait une vue d'ensemble.¹⁹⁸ » Il faudra sans doute du temps pour retrouver des élus efficaces dans la mission santé-sécurité. En attendant, il faudra faire avec les nouveaux, et ce n'est pas gagné : « Du fait de la nouvelle organisation, on ne peut pas dire que les commissions ad hoc du CSE quand elles existent aient tout à fait permis de retrouver le même niveau d'attention, de qualité d'écoute ¹⁹⁹».

L'entité santé-sécurité, évolue de personne morale à simple commission, faisant perdre à cette dernière beaucoup d'autonomie. « Aujourd'hui, la réforme des CSE a accentué, par la disparition de l'entité juridique en charge de ces questions, cette difficulté. Ce

¹⁹⁴ loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

¹⁹⁵ Interview M. Z4

¹⁹⁶ Interview Mme Z8

¹⁹⁷ Interview M. Z

¹⁹⁸ Interview M. Z7

¹⁹⁹ Interview M. Z9

déséquilibre est rarement profitable aux salariés.²⁰⁰ » Le CHSCT pouvait avoir recours à des expertises, sans en référer au CE, et sans bourse délier, l'employeur prenant tous les frais à sa charge²⁰¹. L'ordonnance sur le CSE a étendu à certaines expertises en matière de santé et sécurité le principe de participation au financement de l'expertise par les instances représentatives du personnel, à la hauteur de 20% du coût. Le budget de fonctionnement du CSE reste calqué sur celui du CE, à 0,2 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés²⁰², alors que la mission santé-sécurité s'ajoute aux missions économiques. Toute expertise portant sur la santé-sécurité entrera en concurrence avec celles portant sur un problème financier de l'entreprise. Les élus du CSE devront arbitrer entre leurs propres expertises et celles de la commission. Cependant, lorsque le budget de fonctionnement ne peut couvrir les frais d'expertise, il est prévu que l'employeur en prenne l'intégralité, sauf à ce que les sommes du budget de fonctionnement ait servi à abonder le budget des activités culturelles et sociales²⁰³. En ce qui concerne la santé, la sécurité et les conditions de travail, l'expertise peut porter sur un risque grave identifié et actuel²⁰⁴ ou lors d'un grand licenciement pour motif économique²⁰⁵, en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité²⁰⁶ et enfin dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise²⁰⁷. Délégués du personnel et CHSCT étaient des instances de proximité ou ayant un pouvoir certain. Il est compréhensible que, par nostalgie, ignorance, ou pertinente observation de la situation, certains représentants du personnel, militants dans l'âme, les regrettent : « L'instance qui nous fait chier qu'elle ait disparu, c'est le CHSCT et les délégués du personnel. le CHSCT c'était l'instance dans laquelle on pouvait vraiment intervenir²⁰⁸ ».

La disparition de milliers de représentants

La mise en place du CSE en lieu et place des anciennes instances se traduit, sur le papier, par une nouvelle répartition des mandats et des heures de délégation²⁰⁹. Si l'on observe peu de changements entre une délégation unique du personnel et un CSE, cela diffère grandement en présence d'instances séparées. Une perte comprise entre 30 et 50 % du nombre d'élus, en théorie. La pratique semble le confirmer : « Les réformes liées à la fusion des CTP conduit à la réduction de 30% en termes de moyens et de permanents syndicaux.²¹⁰ », « avec cette disparition de milliers d'élus, puisque à peu près 50 % des

²⁰⁰ Interview M. Z9

²⁰¹ Article L 4614-13 du Code du travail, abrogé

²⁰² 0,22 % au dessus de 2000 salariés.

²⁰³ Loi n°2018-217 du 29 mars 2018.

²⁰⁴ Article L2315-96 du Code du travail

²⁰⁵ Article L2315-80 du Code du travail

²⁰⁶ Article L2315-94 du Code du travail

²⁰⁷ Article L2315-91 du Code du travail

²⁰⁸ Interview M. Z11

²⁰⁹ Voir tableau en annexe, source : <https://www.infocse.fr/actualites/sociales/cse-nombre-representants-heures-de-delegation>

²¹⁰ Interview M. X

mandats ont été supprimés²¹¹ ».

Les anciens membres désignés du CHSCT n'ont pas été intégrés parmi les nouveaux élus. Du coup, ce sont les élus issus de la filière économique du CE qui ont récupéré la mission santé-sécurité-conditions de travail, dans un vaste renouvellement : « Sur 300 élus que nous avons formés l'année dernière, 80 à 90 % n'avaient pas de mandats CHSCT auparavant.²¹² » Si l'un des buts de cette réforme était l'amélioration des performances des instances de représentation, il n'est pas sur que le résultat soit obtenu : « je ne suis pas sur que la nouvelle organisation, par la réduction du nombre de représentants des salariés et la nouvelle configuration des CSE et des commissions ad hoc, permettent d'avoir la même efficacité²¹³. » Ces points de vue sont partagés par bon nombre d'élus interrogés par le cabinet Syndex²¹⁴. Selon cette étude, une majorité d'élus juge la qualité du dialogue social insatisfaisante dans le contexte de passage en CSE, des élus craignent : un affaiblissement de leur poids face à la direction, un investissement en temps plus important pour exercer leur fonction, une moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail. Selon eux, les directions sont perçues comme les gagnantes de cette réforme. Ils pensent que les salariés et les organisations syndicales de leur entreprise sont les perdants du passage en CSE. Ils anticipent une détérioration du dialogue social dans leur entreprise suite au passage en CSE.

De plus, l'ordonnance du 22 Septembre 2017 a satisfait une ancienne revendication patronale en excluant la présence des suppléants lors des réunions lorsque le titulaire est présent. Un accord d'entreprise peut le permettre, encore faut-il que l'employeur y consente.

La limitation des mandats

La durée d'un mandat au sein d'un CSE est de 4 ans²¹⁵, sauf accord d'entreprise. L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 limite à 3 le nombre de mandats successifs au sein des entreprises d'au moins 50 salariés. Le protocole d'accord préélectoral peut déroger à cette règle dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés. Cette limitation s'applique quelle que soit la durée du mandat et ne concerne que les mandats au CSE, pas les autres fonctions représentatives (DS, RSS, etc...). Les interviewés sont partagés sur cette limitation. Dans le camp de ceux qui acclament ce choix, un des arguments soulevés est que ceux qui trustent les mandats le font au détriment du renouvellement : « ça c'est vrai que si au bout de trois mandats, au bout d'une douzaine d'années, donc au maximum, il faut arrêter, ce n'est pas forcément une bonne chose parce que parce que ça veut dire qu'on a on a moins d'élus expérimentés²¹⁶ ». Ce point de vue n'est pas valable lorsque les organisations syndicales peinent à établir des listes complètes, ou lorsque certains élus lassés des réunions ou du

²¹¹ Interview M. Y

²¹² Interview M. Z5

²¹³ Interview M. Z9

²¹⁴ https://www.syndex.fr/sites/default/files/files/pdf/202001/Syndex_EnquêteIFOP2_2020_Bdef_012020_0.pdf

²¹⁵ Article L2314-34 du Code du travail.

²¹⁶ Interview M. Z3

travail préparatoire cessent toute participation. Si trois mandats sont suffisants, il s'en trouvent même pour encore en abaisser le nombre : « Moi je pense que c'est déjà beaucoup, 3 mandats. Deux, ce serait largement suffisant.²¹⁷ ». Le passage de témoin devrait s'effectuer en douceur, pour permettre la transmission du savoir : « Ça dépend comment se fait le passage de compétences. Mais globalement, oui.²¹⁸ », « Avec une obligation de former les prochains, comme quand on part en retraite. Ça éviterait d'avoir des gens trop passifs, d'avoir des lobbys, des gourous qui décident de la pluie et le beau temps.²¹⁹ ». Un des dangers qui guettent ces inamovibles élus est la déconnexion du travail réel qui peut s'opérer du fait que certains n'ont plus aucune activité : « Parce que ils ne sont plus au fait des métiers, ils ne font plus du tout leur travail²²⁰ ». Pour M. Z9, la limitation du nombre de mandats permet de ne pas trop se couper du travail lors d'une fin de mandat : « De mon côté, j'encourageais les salariés à s'engager dans la représentation syndicale. Mais il ne faut pas que ça soit une durée trop longue, parce qu'au bout d'un moment, le retour dans une activité professionnelle devient compliqué.²²¹ ». Le retour en activité de syndicalistes ayant passé des décennies quelque peu coupés d'une activité réelle a fait l'objet d'une attention récurrente des divers gouvernements : la loi du 20 août 2008 encourage employeurs et représentants du personnel à négocier un accord déterminant les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives²²². La loi dite Rebsamen²²³ ouvre la voie à des entretiens individuels entre employeurs et mandatés portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat²²⁴. Deux arrêtés ministériels viennent ont été publiés, qui portent notamment sur la création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Ce dispositif doit permettre une meilleure sécurisation des parcours professionnels des militants. Dans les faits, les syndicalistes obtiennent un 'certificat' non diplômant²²⁵, leur reconnaissant des compétences plutôt floues. À part dans les secteurs d'activité en

²¹⁷ Interview Mme. Z6

²¹⁸ Interview Mme Z8

²¹⁹ Interview Mme. Z6

²²⁰ Interview Mme. Z6

²²¹ Ce point de vue n'est vrai que pour les élus qui ne travaillent plus du tout. Mais quid de ceux qui ne font que participer aux réunions et prennent à peine leurs heures de délégation ? Ceux-ci ne sont en rien coupés du monde du travail. Ce ne sont pas des permanents.

²²² Article L2141-5§2 du Code du travail

²²³ loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

²²⁴ Article L2141-5§3 et 4 du Code du travail

²²⁵ Un 'CCP' pour certificat de compétence professionnelle. Chaque titre professionnel (diplôme délivré par le ministère du Travail) est composé de plusieurs blocs de compétences appelés certificat de compétences professionnelle. Chaque CCP peut être obtenu indépendamment des autres. Mais pour obtenir un titre professionnel, il faut valider tous les CCP dans un délai de cinq ans.

tension manquant de professionnels qualifié, peu d'employeurs se révéleront friands de tels documents et des compétences liées.

La limitation du nombre de mandats fait grincer des dents un certain nombre d'interviewés. Pour M. X, « Pour les IRP, un turn-over trop rapide n'est pas bon. L'ancienneté permet de maîtriser l'antériorité de certains dossiers ». Elle permet aussi de capitaliser de l'expérience, de l'expertise, des savoir-faire comme : prendre la parole en public, tenir tête à l'employeur quand nécessaire, organiser des réunions, se répartir le travail, rédiger des comptes-rendus et des tracts, connaissance du Code du travail et des autres sources de droit applicables, connaissance de l'entreprise, des rapports de force qui s'y jouent,...²²⁶. Limiter le nombre de mandats, c'est aussi priver les salariés des meilleurs militants : « C'est pas terrible. Parce que pour trouver des pépites, c'est difficile. » Ne serait-ce pas le but même de cette loi ? Par ses effets, elle portera atteinte aux droits des salariés, voire même à la démocratie : « je pense que il est anormal d'interdire à quelqu'un de se faire élire ²²⁷ ». À noter que la limitation ne concerne que les élus. Elle ne l'applique pas aux autres membres participant aux réunions du CSE : employeur, autres représentants de la direction²²⁸. Il y a donc une rupture d'égalité au détriment des représentants du personnel, qui perdent le bénéfice de l'enquête administrative avant autorisation de licenciement.

Les travailleurs qui font le choix de défendre leurs conditions de travail développent un risque de représailles, allant du blocage de carrière, au licenciement, en passant par la discrimination. Chaque membre d'une instance représentative bénéficie, en cas de licenciement, d'une procédure administrative de contrôle, pour éviter tout lien avec le mandat. Ces salariés sont abusivement qualifiés de 'protégés'. Car pour cinq demandes faites par un employeur, l'administration accorde son autorisation quatre fois. Cette procédure est valable pendant le mandat, et seulement jusqu'à 6 mois après. Si la procédure était appliquée pendant plus de temps, surtout quand il existe une situation de conflit, peut-être y aurait-il plus de candidats aux élections professionnelles ?

L'impératif de proportionnalité

Or, lors des élections professionnelles, une nouvelle règle doit être respectée²²⁹, celle de la proportionnalité entre les femmes et les hommes. Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes²³⁰. L'idée de faire plus de place aux femmes est bien accueillie au sein de la base, leurs qualités étant appréciées : « Comme élues, les femmes sont plus volontaires que les mecs.²³¹ », « C'est très bien la parité. Et

²²⁶ L'expertise CHSCT, une occasion de partage des savoirs, Nicolas Spire, dans Syndicalisme et santé au travail, page 101, éditions du croquant, 2017.

²²⁷ Interview M. Y

²²⁸ DRH, direction des affaires sociales.

²²⁹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen.

²³⁰ Article L2314-30 du Code du travail.

²³¹ Interview M. Z10

les femmes assimilent très vite certains procédures.²³² » Mais il devient difficile pour les organisations syndicales de trouver des personnes acceptant de figurer sur des listes aux élections professionnelles. Le fait de devoir convaincre le maximum de candidats et que ceux-ci représentent proportionnellement les sexes présents dans l'entreprise, n'est pas chose aisée : « une baisse du nombre d'élus due à cette nouvelle modalité ? Alors c'est arrivé, c'est pas massif, c'est marginal même si ça arrive, c'est arrivé, oui, il y a des cas mais c'est marginal, mais c'est vrai que ça a complexifié, il y a des endroits, il y a des boîtes, des administrations ou ça va vraiment complexifier le montage des listes. ²³³», « effectivement il y a eu des difficultés à avoir des listes paritaires. Il est totalement nécessaire aujourd'hui d'avoir des quotas de ce type pour vraiment permettre l'émergence d'une meilleure représentation²³⁴ ». Encore une fois, si les membres élus du CSE doivent plier à cet impératif au risque de voir l'employeur obtenir l'annulation de l'élection, le président, lui, n'est ni soumis à l'impératif de cumul de mandats de présidence ni de respect de proportionnalité, au fil et à mesure des élections, ni les personnes qui l'assistent lors des réunions. Une sorte de deux poids deux mesures.

La préservation de la mémoire collective

Une grande part de ceux qui seront dans la commission SSCT dans les CSE découvriront le champ de la santé-sécurité et conditions de travail, car ce sera leur premier mandat. Ils œuvreront à chaque sollicitation, au coup par coup, sans connaître le passé du CHSCT et sans se projeter dans l'avenir. Pour Jean-Claude M. Y, « Ce qu'il faudrait au sein des entreprises ainsi que des services publics, une activité continue en matière de prévention, avec des retours d'expérience. » Dans beaucoup d'entreprises, rien n'est alors construit, rien n'est durable. Ce qu'il faut, c'est garder une mémoire du passé, des échecs, des mutations, des expériences. « Il n'y a pas eu de poursuite de ces actions de réflexion, sur le réel, sur le retour d'expériences et au final des problèmes reviennent parce que les procédures sont très liées aux hommes, elles sont incarnées dans des individus, une fois que les individus partent à la retraite, en mobilité etc., le soufflé retombe²³⁵ ». Même constat pour M. Z4 : « Un des problèmes des CHSCT est son incapacité à se projeter au-delà de la durée de son mandat et de garder une traçabilité de ses actions. Et donc de recommencer à partir de zéro à chaque fois. Il faut donc une mémoire collective. Il faut donc de la traçabilité. » et pour MME Z8 : « Il y a une perte de la continuité des CHSCT. ». Les formations initiales ne suffisent pas, ni les remises à niveau tous les deux ou 3 ans. « C'est la mémoire qui permet d'éviter de refaire des erreurs commises précédemment.²³⁶ » Actuellement, les comptes-rendus des réunions des instances représentatives sont affichées²³⁷. Sont-ils lus ? Ils sont la plupart du temps archivés, mais nul ne se plonge dans les archives. L'affichage numérique permet de garder une trace accessible à tous, à tout moment. Devrait-on rendre les archives

²³² Interview M. Z11

²³³ Interview M. Z3

²³⁴ Interview M. Y

²³⁵ Interview M. Y

²³⁶ Interview M. Z9

²³⁷ Article L2315-15 du Code du travail

obligatoirement accessibles aux membres de la commission SSCT, surtout après leur élection ? C'est ce que souhaite le professeur Pierre-Yves Verkindt qui souhaite « Prévoir les conditions de la collecte et de la préservation des procès verbaux, compte-rendus, rapports d'expertise et autres pièces ayant servi au travail du CHSCT ²³⁸».

De même qu'un employeur demande son curriculum vitae à chaque candidat, pourquoi l'entreprise ne devrait-elle pas rendre publique certaines informations sociales ? C'est ce que propose Nina Tarhouny : « Rapporté à l'activité de travail, le cocontractant²³⁹, subordonné de l'employeur, n'a pas de visibilité sur l'état des risques de l'entreprise ou de la satisfaction de ses employés. Le travailleur consent à l'exercice d'une activité professionnelle sous un lien de subordination, mais ne donne pas son accord pour les risques encourus à l'occasion du travail ni ne reçoit d'informations, avant la signature de son contrat de travail, sur la nature des risques auxquels il peut être exposé. Les données concernant les taux d'accident du travail et des maladies professionnelles des entreprises, leur morbidité ou leur pathogénie ne sont pas dévoilées au candidat. Il n'a pas accès au document unique d'évaluation des risques professionnels, de sorte qu'il ne donne pas son consentement éclairé lors de la signature de son contrat de travail. » Or, si le salarié est tenu de fournir à l'employeur des informations vraies, rien n'oblige l'employeur à faire de même. Cette exemption patronale devrait permettre à toute salarié de rompre son contrat sans respecter de préavis, du fait de l'absence de loyauté de l'employeur, qu'il soit en période d'essai ou pas, lors de la découverte par le salarié d'un problème majeur touchant la santé, la sécurité, les conditions de travail, le harcèlement, la discrimination.

La proximité des élus

Les commissions SSCT, devront désormais faire face aux problématiques de santé, sécurité et conditions de travail avec moins de membres, dans un nombre de mandats cumulés limités, en respectant la parité. Même si ses membres ont accès aux comptes-rendus des précédentes réunions sur plusieurs années, même si ils ont suivi des formations avec assiduité, et que les moyens sont assurés, se posera la question de l'orientation à donner de la commission en évitant les pièges. Le plus évident est la perte d'énergie et de temps passé en réunion, vainement. C'est ce qu'a pu constater Jean-Claude M. Y : « Les titulaires, ils passent leur temps dans les réunions, ils sont coupés du personnel. On a perdu ce principe de spécialité, on a perdu le principe de proximité, ce qui fait qu'on a des gens qui sont complètement submergés de travail, coupés du terrain, professionnalisés, quelque part, et au sens péjoratif du terme, pas au sens noble. » et le DRH M. Z9 : « Les IRP n'ont plus le temps, vu la taille des instances, la perte de proximité, n'ont plus le temps de couvrir correctement les situations individuelles. », « Un excès de professionnalisme du syndicaliste a pu limiter le maintien du lien au collectif de travail, la proximité. ». Cela nuit à l'efficacité du CHSCT en son temps, le principe est transposable aux commissions SSCT des CSE. Il a pu être imaginé que le

²³⁸ Les C.H.S.C.T. au milieu du gué, Trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail

²³⁹ Le salarié

gavage des élus à moult réunions, commissions, groupes de travail avait pu être mis en place avec le but non avoué d'avoir un effet neutralisant : « Et nous pouvons faire l'hypothèse que les directions des ressources humaines ou des relations sociales, entretiennent délibérément ce fonctionnement sans effet pour vider de sa substance l'action potentielle des représentants du personnel. Ici, la stratégie n'est pas d'empêcher le fonctionnement syndical mais de l'orienter vers des objets sans effet. Les responsables des affaires sociales et les DRH font très bien leurs affaires, ils construisent un véritable écran de fumée : les syndicalistes ne voient plus les salariés, ils sont pris dans un travail très prenant dans les commissions, très technique dans lequel ils croient faire leur travail de syndicaliste. Mais à la vérité, ils ne font rien d'autre que de se faire manipuler. Je leur dit comme ça, aux représentants. Et ils me disent : Oui, c'est ça qu'on vit. ».

La réponse à apporter à ce défaut serait de toujours garder un lien étroit avec les salariés. La réponse idoine ne sort pas d'un chapelet de réunions, elle n'est pas celée dans un coffre lointain, difficilement accessible à ceux qui n'auraient pas planché pendant des semaines sur le sujet. « Très souvent en matière de prévention, très souvent, la solution est dans les 10 mètres, à proximité en fait.²⁴⁰ ». Et le temps passé en dehors des collègues, avec la direction et les experts aurait tendance à émousser l'ardeur des militants syndicalistes : « Ce que j'ai pu constater, c'est que le fait d'être un élu de proximité rendait beaucoup plus combatif.²⁴¹ ».

Tant qu'à rester dans la proximité, pourquoi ne pas chercher la réponse aux problèmes du terrain uniquement auprès de ceux qui les subissent, quitte à se passer des experts voire des IRP ? Ce serait le retour en grâce du droit d'expression directe et collective des salariés, issu des lois Auroux. Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. S'il partait d'un bon sentiment, qui est de redonner la parole aux salariés, ce droit a été très mal reçu par les organisations syndicales. Ces dernières ont relevé que l'expression directe revenait à exclure le rôle du délégué du personnel, qui était de formaliser et de transmettre les revendications. Lorsque les instances de représentation du personnel étaient jugées suffisamment représentatives, les groupes d'expression ont eu du mal à naître, nul ne voyant le besoin de dupliquer des formes d'expression jugées performantes. Ce mécanisme a été tenté dans certaines entreprises. Mais les instances représentatives ne bénéficiaient pas d'un retour suffisant et systématique de ce qui s'était dit lors des réunions. La but caché de cette disposition était en fait que les organisations syndicales fassent des réunions d'expression directe une des tribunes offertes aux salariés et à leurs mandataires traditionnels pour améliorer les conditions de travail et la productivité²⁴².

L'expression collective en vue de la résolution de problèmes de conditions de travail ou

²⁴⁰ Interview M. Y

²⁴¹ Interview M. Z7

²⁴² Les lois Auroux, dix ans après, Rapport au premier ministre, page 35 février 1993, Michel Coffineau, La Documentation française.

de productivité reste une solution largement prônée : « Les salariés peuvent agir par le biais du droit d'expression collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, avec « pour objectif de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail [...] » ; ce droit essentiel, largement tombé en désuétude, mériterait d'être remobilisé.²⁴³ », « Non, seule la confrontation des points de vue entre les acteurs, à commencer par les travailleurs eux-mêmes, sera en mesure de nourrir une stratégie de prévention efficace. Cette affirmation est encore plus vraie pour les risques psychosociaux.²⁴⁴ ». Cette liberté d'expression ne pourra éclore que si les conditions requises le permettent, en particulier la confiance en une liberté d'expression sans le moindre risque : « Le droit d'expression n'est pas toujours utilisé par les salariés quand bien même ils y sont invités par leurs directions. Crainte de faire l'objet de mesures de représailles ou de stigmatisation, peu d'espoir d'être entendus ou de faire réellement évoluer les choses, les raisons du silence sont nombreuses. » La discrimination ou les représailles liées à la détermination collective des conditions de travail existent. Cela peut prendre la forme de la discrimination syndicale. « Il est maintenant officiel que c'est la peur, justifiée, de la discrimination au travail qui est la première cause de non-syndicalisation chez les salariés²⁴⁵. » Si elles existent, les condamnations d'employeurs sur ce motif relèvent du symbole. Une discrimination syndicale ayant conduit à une absence de déroulement de carrière professionnelle comme les autres collègues, et ce, pendant plus d'une décennie, ne conduira l'employeur qu'à payer le rappel de salaire, et à un paiement de dommages et intérêts de 1000 €²⁴⁶. Pourquoi un employeur reculerait-il devant une peine aussi faible ? Une telle décision judiciaire concourt-elle à l'effectivité du droit ?

L'adaptation ou le déclin des organisations syndicales

Deux constats peuvent être tirés des relations entre travailleurs et organisations syndicales.

Le premier constat est la baisse du nombre d'adhérents. Le taux de syndicalisation est un des plus bas d'Europe. En 2013, selon la DARES, il était d'environ 11%²⁴⁷. Ce résultat est peut-être un peu optimiste²⁴⁸. Il est difficile de chiffrer avec précision le nombre d'adhérents par syndicat car celui-ci n'est pas rendu public. Les chiffres sont discutables. Ils peuvent varier de plusieurs dizaines de milliers selon le mode de calcul.

Dans les années 1980-90, il s'est donc produit un véritable divorce entre les syndicats et les salariés français. Les principales raisons de ce divorce sont la disparition des syndicalistes des lieux du travail et leurs difficultés à apporter une aide individuelle

²⁴³ 'Les risques psychosociaux saisis par le droit' Michel Miné, page 8.

²⁴⁴ <https://www.sante-et-travail.fr/quelle-intervention-elus-du-personnel>

²⁴⁵ <http://observatoire-repression-syndicale.org/?p=2198>

²⁴⁶ CA Versailles n° 12/05122 du 1^{er} octobre 2014.

²⁴⁷ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/la-syndicalisation-en-france>

²⁴⁸ <https://www.istravail.com/actualites-etudes/les-etudes-sociales-et-syndicales/11226-combien-de-syndiqués-en-france.html>

efficace aux salariés. C'est aussi la conséquence du phénomène de l'institutionnalisation du syndicalisme²⁴⁹. Les syndicalistes sont de plus en plus absorbés par des tâches officielles et négligent leurs anciens collègues de travail.

Au cours de ces années charnière, il apparaît que la France a adopté un nouveau modèle syndical « sans adhérent » comme on dit d'une certaine agriculture qu'elle fonctionne « hors sol ». À tous les étages de l'édifice syndical, les ressources institutionnelles – aides de toute nature et notamment des mises à disposition de personnels - ont pris le pas sur les cotisations. À partir de la crise économique qui a suivi le premier choc pétrolier, il s'est créé une profonde transformation du syndicalisme français. Avec les organisations homologues patronales, les organisations syndicales forment maintenant une sorte de cartel. Les participants à celui-ci sont d'accord pour interdire l'entrée à de nouveaux syndicats et pour maintenir leur contrôle sur les organismes dits paritaires. En 2008, ils ont obtenu la légalisation du financement des syndicats par les entreprises et les pouvoirs publics. En 2014, ils ont imposé la création d'un impôt sur les salaires dont ils se partagent le produit. Depuis 2009, il a été décidé également que le fondement de la représentativité syndicale serait de nature électorale, reléguant au second plan la question d'un taux de syndicalisation pour le moins problématique²⁵⁰. Cependant, les électeurs ne constituent qu'une base fragile et incertaine. Dans tous les pays du monde, c'est sur les adhérents qu'est construit l'édifice syndical. Il est donc inutile de chercher ailleurs la cause de leurs difficultés. La disparition d'un syndicalisme vivant, celui des multiples cellules d'adhérents dans les entreprises et les territoires, est la cause principale du divorce avec une bonne partie de la population et, chez les jeunes, d'un a-syndicalisme. Dès lors la contestation, l'action collective, les résistances, s'organisent autrement²⁵¹, comme en témoigne l'apparition des 'Gilets Jaunes'.

Une autre part de la désyndicalisation est la réponse à la syndicalisation. Outre la discrimination syndicale²⁵² pratiquée par une partie du patronat, il faut se poser la question de l'intérêt à la syndicalisation : payer une cotisation, être victime de discrimination, pour au final, recevoir les mêmes avantages que ceux qui n'auront rien payé, subi aucun désavantage, voire même se seront opposés à l'action syndicale²⁵³.

Deuxième constat, si les travailleurs se syndiquent moins, ils votent de moins en moins pour les syndicats aux élections professionnelles. Ainsi, la part des voix récoltées par des

²⁴⁹ La première institutionnalisation a été la reconnaissance de la présence syndicale en entreprise avec la loi du 27 décembre 1968 qui donne une existence légale aux organisations syndicales et aux délégués syndicaux en entreprise, avec la mise à disposition d'un local.

²⁵⁰ « Les faits, c'est l'incapacité syndicale à avoir des adhérents, ce qui fait qu'ils ne représentent que dalle par rapport au public. » Interview M. Z4.

²⁵¹ <https://www.istravail.com/actualites-etudes/les-etudes-sociales-et-syndicales/11226-combien-de-syndiqués-en-france.html>

²⁵² Surtout auprès des syndicats présentés comme 'contestataires' par les commentateurs économiques et politiques acquis aux thèses libérales, ou 'combatifs' par d'autres. Les syndicats présentés comme 'réformistes' par les mêmes commentateurs bénéficient d'une plus grande indulgence du patronat : <https://www.cairn.info/revue-economique-2014-6-page-841.htm#>

²⁵³ https://www.lemonde.fr/emploi/article/2018/05/16/pourquoi-y-a-t-il-si-peu-de-syndiques_5299851_1698637.html

listes de non syndiqués augmente-t-elle de 14 % en 1967-1968, à 26% en 1989-1990, et ce, de manière constante. Cela se fait surtout au détriment de la CGT, qui voit sa part des voix passer de 47% à 25%, durant le même laps de temps²⁵⁴. Les nouveaux syndiqués vont plus vers d'autres organisations. Entre 1967-1968, la part des voix aux élections professionnelles de la CFDT a augmenté de 1,5 %, la CFTC de 1,4 %, FO de 4,4 %, la CGC de 1,2 %, les autres syndicats de 1%. En 2018, la CFDT est devenu le premier syndicat avec 30 %, FO atteint 18%, 12% pour la CGC, et 10% pour la CFTC. Tous ne sont donc pas logés à la même enseigne, même si la tendance en volume est à la baisse. Malgré cette désaffection, aucun syndicat ne s'est déclaré en cessation de paiement. Si l'on peut reprocher aux organisations syndicales de ne plus être aussi proches des travailleurs, ceux-ci ne font plus l'effort d'aller vers les organisations syndicales²⁵⁵. Faut-il y voir une poussée de l'individualisme comme l'expriment M. Z9 et M. Z10 ? Dans une de ses conférences, Marie Pezé fait aussi le constat que les salariés ne se montrent pas solidaires lorsqu'un des leurs est touché par le harcèlement : « ça fait deux heures que vous me parlez du harcèlement que vous avez subi, il y a eu beaucoup de modifications organisationnelles dans l'entreprise, toutes négatives quant à leur impact. Mais ça ne visait pas que vous, n'est-ce pas ? Non, ça visait mes collègues. Et qu'est-ce que vous avez fait ? Rien ! ».

« C'était important pour nous de ne pas exonérer les gens qui venaient nous voir en se plaignant de ces harcèlements de leur propre passivité lorsque ce harcèlement visait quelqu'un d'autre.²⁵⁶ »

Une fois ces deux constats dressés, les organisations syndicales savent qu'elles doivent s'adapter ou disparaître : « Et là, du fait des ordonnances Macron, il y a eu un tsunami pour les fédérations professionnelles syndicales qui doivent s'adapter vraiment rapidement.²⁵⁷ » Pour Laurence Théry, le syndicalisme doit sortir du discours descendant et généralisant et ne doit s'intéresser qu'aux sujets microscopiques²⁵⁸. Une remise à la page du slogan « il n'y pas de petits combats, il n'y a pas de petites victoires ». Pour Yves Baunay, le travail syndical doit passer au service des professionnels, dans la perspectives d'une transformation sociale par les protagonistes du travail²⁵⁹. Éric Beynel développe, avec son syndicat Solidaires, des permanences syndicales à l'horaire de sortie des bureaux, avec la volonté de ne pas se cantonner au juridique, mais avec une

²⁵⁴ Les lois Auroux, dix ans après, Rapport au premier ministre, page 143, février 1993, Michel Coffineau, La Documentation française.

²⁵⁵ « Nous sommes un vrai panier percé. 30 à 35 000 adhérents nous rejoignent tous les ans, c'est beaucoup, et malgré cela, nous en recensons au total de moins en moins » Philippe Martinez, 52^{ème} congrès de la CGT.

²⁵⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=SvRHK0f3xGU#t=14m>

²⁵⁷ Interview M. Y

²⁵⁸ Laurence Théry, syndicaliste CFDT, 'du renouvellement des pratiques syndicales, l'expérience de recherches-actions, dans Syndicalisme et santé au travail, page 217, éditions du croquant, 2017.

²⁵⁹ Yves Baunay, syndicaliste FSU, 'des recherches-actions... et après. Le travail des salariés se transforme, le travail syndical peine à se transformer, dans Syndicalisme et santé au travail, page 227, éditions du croquant, 2017.

approche transdisciplinaire avec des médecins, des experts, des sociologues, et la mise à disposition de boîtes à outils numériques disponibles sur internet²⁶⁰.

Les organisations syndicales doivent se réinventer et questionner leur rapport aux salariés. Elles peuvent aussi s'interroger sur les actions à mener dans l'entreprise pour les risques psychosociaux et reconsidérer les alliés qui pourraient l'accompagner dans cette mission.

La première des actions syndicales serait de former tous ses nombreux militants et mandatés aux RPS²⁶¹. Si la prévention de ceux-ci n'est plus dans le Code du travail, leur détection est toujours permise, ainsi que les enquêtes suite à tout accident. Il appartiendra alors aux IRP d'inviter l'employeur à agir sur la prévention, et à subir les conséquences en cas d'accident. Ces formations doivent déboucher sur des automatismes. Or le niveau des IRP est très faible, le plus souvent axé sur le droit du travail et la négociation : « En comparant les systèmes d'organisation de la prévention de la santé au travail officiant dans d'autres pays, il apparaît que le système français présente des lacunes sur la place prise ou accordée par certains acteurs de la défense des droits collectifs des travailleurs, à commencer par les syndicats. Au Québec, la stratégie syndicale dans la lutte contre les risques psychosociaux fait partie du paysage de la prévention. Formation, protocoles, procédures, dispositifs d'assistance, de prise en charge, d'accompagnement, les membres syndicaux sont placés en posture d'agir en faveur de la santé mentale des travailleurs. En France, l'action syndicale s'est portée sur la négociation d'accords successifs sur le stress au travail, la qualité de vie, l'égalité entre les femmes et les hommes, mais, manque de méthodologie pour agir en tant qu'acteur de la prévention. Les initiatives sont celles de groupes militants internes, mais n'outillent pas au niveau national l'ensemble des délégués de façon uniforme.²⁶² ». La formation syndicale existe, elle est à disposition des élus, encore faut-il être en capacité de dispenser du savoir sur les RPS. Cette discipline étant relativement nouvelle, il n'existe pas de générations de militants aguerris à celle-ci. Or la plupart des formations syndicales sont effectuées par les militants. Cela revient moins cher que de passer par des formateurs extérieurs, qui facturent au prix fort²⁶³. Les seules formations à disposition des élus pour les RPS étaient celles liées au CHSCT et désormais à la CSSCT. Le nombre d'heures de formation étant très réduit, les élus ne peuvent obtenir tout le savoir nécessaire à leur mission. Celui-ci s'obtiendra au fil des ans, avant que le couperet de la limitation du nombre de mandats successifs vienne écarter l'élu enfin aguerris. La force syndicale n'existe donc que sur le papier. Il est même permis de dresser le même

²⁶⁰ Eric Beynel, *Solidaires et le travail : du terrain à l'action*, dans *Syndicalisme et santé au travail*, page 237, éditions du croquant, 2017.

²⁶¹ Non seulement il faut former les bases, mais il convient également de former les encadrants des organisations syndicales, ce à quoi s'emploie, par exemple, la CGT, avec l'Université Paris I : https://www.pantheonsorbonne.fr/fileadmin/ISSI/PDF/P64_84.pdf

²⁶² Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny.

²⁶³ Par exemple, des avocats pour des formations en droit du travail, ou des experts pour d'autres disciplines.

constat envers d'autres entités censées elles aussi prévenir les RPS : l'Inspection du travail, la médecine du travail par exemple. Mais en France, les actions de tous ces organismes restent bien timides quand on les compare à leurs homologues étrangers : « Si la médecine joue un rôle primordial dans le repérage des atteintes à la santé par le travail, d'autres acteurs apportent également leur concours. Néanmoins, leur participation est sujette à des difficultés de plusieurs ordres : manque de structuration organisationnelle sur les questions de santé - sécurité au travail ; insuffisance des connaissances et des compétences ; absence de reconnaissance officielle de leur rôle ; exposition forte aux risques psychosociaux ; déséquilibre entre les missions et les moyens ; etc. Ces acteurs, qui sont l'inspection du travail, les syndicats et les groupes d'intérêt, mènent pourtant, dans d'autres pays, des actions fortes en faveur de la protection et de la défense de la santé des travailleurs contre les risques psychosociaux. En France, dans d'autres matières, notamment en sécurité sanitaire (mais on peut également penser au domaine de la consommation), leurs homologues bénéficient de prérogatives leur permettant d'agir dans leurs périmètres en tant que véritables parties prenantes.²⁶⁴ ». La deuxième action syndicale est donc d'exiger des moyens d'agir pour la prévention des RPS, voire sur le terrain judiciaire, seule, ou en collaboration des autres instances précitées.

En attendant, dans les entreprises, selon Emmanuel Martin, les élus et les militants syndicaux ont le choix entre deux approches pour traiter les RPS : une approche 'radicale', ou combative, et une approche 'réformiste', c'est-à-dire moins combative.

La première approche s'efforce de mettre en lumière les causes premières des maux du travail est le fait d'acteurs qui empruntent son vocabulaire à la psychodynamique et à la psychopathologie, dénonçant publiquement la « souffrance » engendrées par les décisions d'organisations qui, en bout de chaîne, affectent les salariés dans leur psychisme. Mettre en cause la dégradation de la santé des salariés revient alors à prolonger par d'autres moyens un conflit classique, portant sur la nature du travail, les conditions de son exécution, la reconnaissance auquel il donne lieu, et les effectifs qu'il suppose. Cette stratégie, lorsqu'elle est portée par les représentants du personnel, aboutit à une attitude ouvertement défiante vis-à-vis des initiatives prises par l'employeur, en matière de prévention des risques professionnels.

La deuxième approche est différente en ce qu'elle cherche à modifier des rapports de forces au sein d'un cadre établi de dialogue social, suit au contraire la logique de la prévention des risques, de manière à mettre l'employeur face à ses responsabilités dans ce domaine, et par ce biais, à le pousser à corriger ce qui, dans l'organisation du travail, peut déboucher sur des risques psychosociaux. Cette stratégie s'appuie donc sur des mobilisations internes aux organisations, plutôt que sur la dénonciation publique des maux du travail.

²⁶⁴ Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny.

Pour Emmanuel Martin, sociologue²⁶⁵, ces deux approches s'avèrent finalement impuissantes à changer le management. La critique radicale de l'organisation du travail, permise par la psychodynamique, semble avoir échoué à transformer le travail de ceux qui organisent, les encadrants.

Un vernis de 'bonnes intentions' est ajouté en façade²⁶⁶, alors qu'en coulisses, se développe une activité pour protéger les responsabilités de l'employeur et de ses délégués. Mais tant que le principal moteur des réformes d'organisation se trouvera déconnecté du souci de santé des travailleurs, il y a fort à parier que les dénonciations de la souffrance continuent à n'être que rarement suivies d'effets, sinon lorsqu'elles prennent l'ampleur d'une véritable crise comme l'a connue France Telecom.

Quelle voie suivre, alors ? Le fonctionnement des IRP interroge le travail syndical : il faut laisser la base élaborer l'objet revendicatif à partir de l'expérience de travail des salariés. Ce n'est pas au syndicaliste d'élaborer les revendications et les mots d'ordre. Ceci relève d'un fonctionnement de l'ancien temps, révolu²⁶⁷. Voilà qui va être un problème de fond pour les syndicats et particulièrement la CGT qui refuse de coopérer avec le patronat pour améliorer l'organisation du travail et contribuer à la pérennité de l'exploitation capitaliste²⁶⁸ : un syndicat est un outil de régulation du travail collectif (faire du bon travail) et du collectif de travail (agir sur les conduites au travail)²⁶⁹. Il y a une différence entre prévenir les risques des travailleurs et participer à l'amélioration de la productivité de l'entreprise.

Les IRP ont pour devoir de participer à la prévention des risques. Elles doivent aussi s'adapter.

La professionnalisation des IRP

Nous avons vu précédemment que le niveau de formation des IRP laisse à désirer, y compris les membres du CHSCT. De même que les organisations syndicales doivent se questionner et faire des choix, les IRP doivent aussi évoluer pour faire face aux défis lancés par les nombreuses missions confiées aux CSE. D'autant que les délégués syndicaux sont la plupart du temps des élus dans les instances représentatives. Les IRP doivent être au niveau. Cela commence par la formation. Jusqu'où faut-il aller, quel est le plancher requis ? M. Z3 décrit le mandat comme étant d'un niveau professionnel, mais

²⁶⁵ De la prise en charge de la souffrance des travailleurs par l'encadrement : quel rôle pour les organisations syndicales ?, Emmanuel Martin, dans Syndicalisme et santé au travail, page 101237, éditions du croquant, 2017.

²⁶⁶ Les fameux accords QVT

²⁶⁷ Quelle prévention des « RPS » par les CHSCT ? Des pratiques syndicales à la recherche de transformation, par Paul Bouffartigue et Christophe Massot, dans Syndicalisme et santé au travail, pages 74-79, éditions du croquant, 2017.

²⁶⁸ Individualisation et psychologisation du travail : mauvaise donne pour la santé des salariés comme pour les syndicats, Danièle Linhart, dans Syndicalisme et santé au travail, page 38, éditions du croquant, 2017.

²⁶⁹ Yannick Le Quentrec –Stéphanie Benson, Un JOB pour la vie, les salariés de JOB en lutte. 2005, Syllepse.

en évitant de l'être : « j'ai toujours pensé que ce n'est pas un métier mais la réalité aujourd'hui c'est que la vie réelle de mandaté fait que ça c'est quasiment professionnalisé, mais en réalité c'est tout sauf un métier. » Pour Jean-Claude M. Y , la mauvais côté de la professionnalisation vient non de leur savoir-faire, mais de leur temps passé en réunions et comités divers, qui les éloignent des travailleurs qui les ont élus : « On a perdu ce principe de spécialité, on a perdu le principe de proximité, ce qui fait qu'on a des gens qui sont complètement submergés de travail, coupés du terrain, professionnalisés, quelque part et au sens péjoratif du terme, pas au sens noble. ». Le mauvais délégués est celui qui en fait sa fonction à temps plein, cumulant tous les mandats possibles, inamovible, ayant dérivé dans une posture politique et non portée par la base : « Ça devient un métier, être syndicaliste.²⁷⁰ »

Beaucoup d'interviewés voudraient des élus plus formés aux défis qui les attendent : « La logique voudrait de professionnaliser l'instance et de former les membres.²⁷¹ », « il faut quand même un peu de temps pour apprendre pour se former pour devenir un élu qui connaît les dossiers qui ait un peu d'expérience qui sait faire son boulot d' élu ²⁷²», « il faut absolument professionnaliser, bien équilibrer le rôle des CSE en la matière ²⁷³». La professionnalisation, c'est avoir le niveau, la formation, et même de la rigueur : « c'est presque un métier à temps plein. Il y a des gens qui ne comprennent pas qu'il faut de la rigueur dans la gestion²⁷⁴ ». C'est-à-dire des gens qui ne soient pas des amateurs, sans pour autant devenir des professionnels.

Les directions d'entreprise sont partagées. D'un côté, elles font tout pour décourager toute voix remettant leur pouvoir de direction en question. Pour cela, elle s'appuie sur la discrimination, les licenciements abusifs, ou la corruption, si les moyens financiers et humains le permettent. Cela leur procure un CSE soumis, ne posant pas de questions, validant tout ce que leur soumet la direction, et des syndicats maison²⁷⁵ signant tous les accords possibles. D'un autre côté, les employeur sont responsables en cas de problème de santé, sécurité. Elles espèrent que les représentants du personnel les aideront à prévenir tout risque, pour éviter un accident physique, ou des séries d'arrêts maladie à répétition, un turn-over élevé, etc. Pour cela, il leur faut des élus réactifs : « Les élus qu'on avaient en face de nous qui étaient peu intéressés, étaient peu éduqués. Ils étaient peu éduqués parce que les directions ne faisaient pas leur boulot. On a les élus qu'on mérite. », « Or les directions ont tout intérêt, à mon sens, à avoir des élus plutôt réactifs dans ce domaine là, parce que la prévention des risques, elle se joue à plusieurs de manière coopérative.²⁷⁶ ». Problème : Ce sont les mêmes qui doivent être, lors des

²⁷⁰ Interview Mme. Z6.

²⁷¹ Interview M. Z4.

²⁷² Interview M. Z3

²⁷³ Interview M. Z9

²⁷⁴ Interview M. Z10

²⁷⁵ Parfois appelé 'jaune'

²⁷⁶ Interview M. Z5

réunions à caractère économique, apathiques, amorphes, soumis, vides, malléables, mais être très bien formés, proactifs et dynamiques à la commission SSCT.

Un certain nombre d'employeurs, pourtant avides de tout ce qui peut leur apporter un gain quelconque de productivité, n'ont toujours pas compris que la présence d'IRP combatifs était un investissement qui générera ses fruits sur le long terme, avec des désagréments au quotidien. Entreprendre est un risque. Oser laisser s'exprimer ses salariés et ses IRP est encore vécu comme quelque chose de négatif, à combattre. Le jour où l'on enseignera enfin aux dirigeants d'entreprise à miser sur des IRP libres et formés, en les traitant en partenaires, et non plus en faisant tout pour les écarter, en dépassant des peurs irrationnelles, le climat en entreprise se portera beaucoup mieux, avec à la clef, un taux très bas de risques psychosociaux.

Conclusion

Ce mémoire avait pour ambition d'obtenir un état des lieux des instances représentatives du personnel en lien avec les risques psychosociaux.

Nous avons permis de déterminer que depuis la fin du XIX^{ème} siècle, le droit du travail français s'était enrichi de dispositions liées à la santé, la sécurité et des conditions de travail. Le Code du travail n'a jamais traité littéralement des risques psychosociaux, mais l'a fait au travers de textes précis, comme sur le harcèlement par exemple.

Les juges ont eu à traiter nombre de cas qui leur ont été soumis. Peu d'arrêts comportent la notion de risques psychosociaux, mais nombreux sont ceux qui portent sur des événements psychosociaux : harcèlement, stress, burn-out, objectifs inatteignables, etc.

Pour les personnes interviewées, les risques psychosociaux sont surtout assimilables au stress, à la pression, plus qu'au médiatique burn-out. Cette étude a permis de prendre conscience du faible niveau de connaissances des élus en général, et ceux du CHSCT en particulier, sauf exceptions. La formation n'est pas obligatoire, rien n'oblige les élus à se former. Il est permis de réfléchir au statut de ces élus qui refusent de se mettre au niveau. Faut-il rompre leur mandat, ne plus leur accorder le droit de vote lors d'une consultation du CSE, ou juste leur interdire de se représenter à nouveau ?

Ce faible niveau est du au fait qu'environ un élu sur deux assume correctement sa mission, un certain nombre d'entre eux n'étant là que par intérêt personnel. Le contexte de baisse de la syndicalisation n'aide pas à recruter des élus motivés. Le fait que le CHSCT se trouve quelque peu désarmé face à un patronat récalcitrant est démotivant. De ce fait, certains élus ont pu se laisser aller à commander des expertises punitives, ce qui a pu laisser des traces vivaces chez les employeurs, qui n'ont pas manqué non plus de dénoncer la faiblesses de certaines études.

Si les instances représentatives du personnel ne sont pas au niveau, il est permis aussi de critiquer la désinvolture des employeurs en ce qui concerne la santé, sécurité et conditions de travail. Ceux-ci ont tendance à ne considérer les risques psychosociaux que comme des problèmes personnels de leurs travailleurs, et traitent le DUERP comme une corvée dont il convient de se débarrasser.

Les représentants du personnel ont recours aux tribunaux, mais beaucoup reste à faire pour qu'ils aient une meilleure appréciation du traitement des affaires de risques psychosociaux par les juges.

Les réponses des interviewés ont permis de pouvoir répondre aux interrogations sur les faiblesses des IRP et les clefs de la réussite dans leurs missions face aux risques psychosociaux.

L'avenir s'annonce compliqué pour les élus des CSE : moins nombreux, avec plus de missions mais autant de moyens, avec des contraintes nouvelles comme l'exigence de proportionnalité des sexes, avec une nouvelle épée de Damoclès du fait de la perte de protection au bout de trois mandats.

Les clés de la réussite des élus résident dans l'accès à la mémoire de leurs prédécesseurs, dans une proximité plus grande à établir avec les travailleurs et dans une technicité dont ils doivent s'emparer.

BIBLIOGRAPHIE

Les lois Auroux, dix ans après, Rapport au premier ministre, février 1993, Michel Coffineau, La Documentation française.

Un JOB pour la vie, les salariés de JOB en lutte, de Yannick Le Quentrec et Stéphanie Benson, 2005, Syllepse.

Les risques psychosociaux saisis par le droit, Michel Miné, 2010

Protéger la santé des travailleurs : pour que la mission du CHSCT ne devienne pas impossible, Malika Litim et Christine Castejon, dans Nouvelle revue de psychosociologie 2010/2 (n° 10), pages 139 à 150

Les C.H.S.C.T. au milieu du gué, Trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail de Pierre Yves Verkindt, 2014

Droit et risques psychosociaux au travail, Thèse de Jean-Baptiste Moustié, 2014.

Syndicalisme et santé au travail, Collectif, éditions du croquant, 2017

Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique, Nina Tarhouny. Thèse, 2018.