
LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET LE DROIT DU TRAVAIL

Conférences « La souffrance au travail »
Université Montesquieu - Bordeaux IV
Site Pey Berland

Loïc LEROUGE
Chargé de recherche CNRS
COMPTRASEC UMR CNRS 5114 Université Montesquieu - Bordeaux IV

En fait comme en droit, la santé physique occupe une place prépondérante¹. Le corps a depuis toujours été considéré comme un outil de travail, aussi au cours de la Révolution Industrielle, il a rapidement fallu protéger le corps des ouvriers des risques et des atteintes d'ordre physique. Le but était de préserver la « force de travail » en réglementant le travail des enfants², en protégeant la « fonction reproductrice de la femme » en réglementant le travail de nuit³, en instituant un régime de réparation des accidents du travail⁴, le repos obligatoire⁵ et la réduction du temps de travail⁶. La capacité de travail se trouvant subordonnée à une capacité physique⁷, l'histoire de la santé au travail a donc essentiellement été abordée sous l'angle de la maladie et de l'aptitude liés à des troubles corporels.

Ces dernières décennies, le milieu du travail a évolué. De nouvelles formes d'organisation du travail ainsi que des entreprises nouvelles apparaissent. Dans le même temps, de nouveaux facteurs de risques font leur apparition entraînant des troubles qui impactent davantage la santé mentale des travailleurs qu'auparavant. En somme, les nouvelles exigences en matière de productivité et de compétences des salariés ainsi que la perte du contrôle sur le travail fragilisent la santé mentale des travailleurs⁸. Jean RIVERO souligne que par le contrat de travail, « le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail, mais non sa personne »⁹. Pour certains, l'objet de la prestation du salarié est formé par la personne physique¹⁰, par le corps¹¹. Cependant, dans l'absolu, le travailleur doit être considéré comme une « personne », c'est-à-dire un individu qui comprend une part de physique, mais aussi une part de mental. Certes, le corps est considéré comme une « chose sacrée », mais il n'est pas dissociable de l'esprit¹².

Le travailleur doit être perçu comme une personne humaine à part entière. En se fondant sur ce postulat, le droit du travail ne doit pas considérer travailleur en tant que force de travail

¹ MOREAU (M.-A.), « Des perspectives pour mieux protéger la santé des salariés », *Liaisons Sociales Magazine*, juin 1999, p. 66.

² Loi du 22 mars 1841, loi du 19 mai 1874, loi du 2 novembre 1892.

³ Loi du 2 novembre 1892.

⁴ Loi du 9 avril 1898.

⁵ Loi du 13 juillet 1906.

⁶ Loi du 23 avril 1919.

⁷ SUPPIOT (A.), *Critique du droit du travail*, PUF, Coll. Les voies du droit, 1994, p. 54.

⁸ *Ibid.* p. 33.

⁹ RIVERO (J.), « Les libertés publiques dans l'entreprise », *Droit Social*, mai 1982, p. 421-424.

¹⁰ SUPPIOT (A.), « Le juge et le droit du travail », thèse droit, Bordeaux, 1979, p. 77.

¹¹ SUPPIOT (A.), *Critique du droit du travail*, PUF, Coll. Les voies du droit, 1994, p. 54.

¹² BONNECHERE (M.), « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Droit Ouvrier*, novembre 2003, p. 453-486.

dont il convient de protéger seulement la santé physique. Des mesures protégeant l'intégrité de la santé mentale des travailleurs doivent être envisagées, notamment dans un contexte où les risques dits « psychosociaux » prennent de plus en plus d'importance.

La notion de « souffrance au travail » en tant que telle est très difficile à cerner et à délimiter en droit du travail car il n'en existe pas de définition juridique. Il existe cependant des notions à repérer tels que le harcèlement moral, le stress et le droit à la protection de la santé mentale au travail qui donnent des éléments d'encadrement juridique. La question qui est ici sous-entendue est de déterminer si l'arsenal juridique existant peut s'appliquer à la problématique de la souffrance au travail. Comment le droit du travail peut-il appréhender ou saisir la souffrance au travail ? La souffrance au travail est-il un risque professionnel ?

La grande difficulté relative à la souffrance au travail pour le droit du travail réside dans l'intégration du rapport subjectif de la personne à son travail et à son environnement professionnel. Nous verrons toutefois que juridiquement, dans le cadre de la prévention des risques professionnels, la loi a organisé des dispositifs au sein desquels la souffrance au travail pourrait s'insérer (I). Cependant, c'est le juge et son pouvoir d'interprétation qui saura les exploiter pour esquisser un encadrement juridique de la souffrance au travail (II).

I – Souffrance au travail et dispositifs légaux de prévention des risques professionnels

Tout en abordant les sources du droit (A), il s'agit aussi d'évoquer les acteurs de l'entreprise qui ont reçu légalement la compétence d'intervenir en matière de santé au travail (CHSCT et Médecine du travail) (B). Toutefois, de la manière dont la loi a organisé le système de prévention des risques professionnels, d'autres acteurs de l'entreprise sont compétents : les salariés, leurs représentants. On comptera en dehors de l'entreprise l'inspection du travail (C).

A – Les sources de la prévention des risques au travail

Le droit du travail se devait de réagir face à la perspective d'un accroissement de l'intensification du travail et de l'importance prise par les nouvelles techniques de management. Les tâches au travail impliquent aussi de plus en plus de mental dans leur réalisation. Les principes d'une prévention des risques professionnels en amont et de « l'adaptation du travail à l'homme » commencent à devenir des principes de référence. C'est la Directive-cadre du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail qui va introduire un véritable « droit à la protection de la santé au travail » en plaçant le salarié au centre de la politique de prévention et en dépassant la notion de corps et la réduction du travailleur comme simple instrument de travail. Ce principe est transcrit dans le champ de la prévention des risques suivant une nouvelle représentation du « bien-être au travail ».

Ce principe se retrouve en droit français depuis la transposition par la loi du 31 décembre 1991¹³ de la directive du 12 juin 1989 qui a été un moment important dans l'élaboration du régime juridique de l'obligation de sécurité de l'employeur en France. Il a fallu cependant attendre onze années pour que la directive soit parfaitement transposée en droit interne (travail

¹³ Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le Code du travail et le Code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, *JORF* des 6 et 7 janvier 1992, p. 319.

maritime¹⁴, fonction publique d'État¹⁵, fonction publique territoriale¹⁶). La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 marque cependant une prise de conscience nouvelle relative aux risques professionnels, notamment à travers le phénomène de harcèlement moral professionnel¹⁷.

En effet, à la suite du débat public relatif au harcèlement moral au travail, le droit français connaît depuis 2002 une accélération considérable concernant la protection de la santé au travail. Jusqu'alors, le Code du travail ne s'intéressait qu'à la santé physique du travailleur, c'est-à-dire à « l'état d'équilibre et de bien-être du corps ». Pourtant la notion même de santé englobe l'aspect physique et mental de la personne humaine. La prise de conscience d'accorder au salarié une protection juridique accrue en lui reconnaissant un droit à la protection de sa santé mentale découle de l'introduction, par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 d'un régime juridique de lutte contre le harcèlement moral au travail. L'un des moyens de combattre ce phénomène imaginé par le législateur a été de reconnaître un aspect mental à la santé au travail. La loi de modernisation sociale a introduit dans le Code du travail l'obligation pour l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »¹⁸. L'employeur est aidé en cela par l'élaboration d'un document d'évaluation des risques professionnels ainsi que par le CHSCT et le médecin du travail. Le salarié est dès lors considéré comme un être moral et sensible. Il n'est plus seulement réputé comme un salarié placé sous une dépendance quotidienne, complète, physique et morale matérialisée par la subordination juridique.

Lors des débats parlementaires relatifs à la loi de modernisation sociale, la question était de savoir s'il était nécessaire d'ajouter les adjectifs « physique » et « mentale » à la suite du mot « santé » ; la notion de santé pris au sens générique du terme pouvait se suffire à elle-même. La précision semblait cependant indispensable afin d'affirmer une prise de conscience au sein du Code du travail qui ne reconnaissait dans la pratique du droit du travail qu'un aspect physique à la protection de la santé au travail. Or, si le Code du travail ou le droit du travail ne reconnaissait pas la « santé physique et mentale » des travailleurs, préciser expressément ces deux aspects s'imposait. À partir de là, la « personne du travailleur » devient l'axe central des relations de travail remplaçant la conception du travailleur comme simple « force de travail ». Même si le contrat de travail peut être considéré comme un engagement sur la personne du travailleur, ce dernier ne doit pas pour autant perdre les droits propres au respect de la personne humaine au premier rang desquels figure le droit à la santé et à la dignité.

La personne dans son entier est engagée dans le contrat de travail, à ce titre un droit à la protection de son intégrité physique et mentale doit lui être reconnu. Les employeurs sont ainsi débiteurs de la santé de leurs salariés ce qui les obligent à mettre en œuvre les meilleures conditions de travail possibles au regard de la santé malgré un environnement professionnel parfois hostile (relations interpersonnelles, tensions, objectifs,...). Or, la protection de la santé mentale au travail contre les risques pouvant lui porter atteinte est un élément essentiel de la réalisation du postulat du bien-être au travail et de l'appréhension de la souffrance qu'il faut

¹⁴ Loi n° 97-1051 du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines, *JORF* du 19 novembre 1997, p. 16723.

¹⁵ Décret n° 95-680 du 9 mai 1995 modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, *JORF* du 11 mai 1995, p. 7794.

¹⁶ Décret n° 2000-542 du 16 juin 2000 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, *JORF* du 20 juin 2000, p. 9249.

¹⁷ Loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002, *JORF* du 18 janvier 2002, p. 1 008.

¹⁸ Article L. 4121-1 du Code du travail.

placer au cœur de l'organisation du travail. Si le législateur ne l'a pas clairement précisé, le travail d'interprétation du juge y pallie progressivement.

Qu'en est-il des acteurs de l'entreprise autre que l'employeur ?

B – Les acteurs expressément compétents

1 – Le CHSCT

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) constitue le lieu de rencontre privilégié de l'employeur, des salariés, du médecin du travail et des organismes publics de prévention extérieurs à l'entreprise. A ce titre, le CHSCT est une force de proposition de tout premier ordre que l'employeur ne peut ignorer. Sa mission est « de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés (...) »¹⁹. Ainsi, la protection de la santé mentale est expressément reconnue comme l'une des missions de prévention des risques professionnels dont est titulaire le CHSCT. Dans la continuité de cette mission, le Code du travail ajoute que cette institution doit veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière de protection de la « santé physique et mentale » au travail. Pour l'aider, le CHSCT peut recourir à des expertises de manière à obtenir une information la plus complète possible concernant les risques professionnels les plus difficiles à détecter ou à gérer, y compris les risques liés à la souffrance au travail.

La cour de cassation semble d'ailleurs s'orienter vers un renforcement du rôle du CHSCT

2 – Les services de santé au travail

L'objet des services médicaux du travail défini par la recommandation n° 112 de l'OMS est d'« assurer la protection des travailleurs contre toute atteinte à la santé résultant du travail ou des conditions de celui-ci, contribuer à l'adaptation **physique et mentale** des travailleurs, au maintien de leur **bien-être physique et mental** au plus haut degré »²⁰. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 17 janvier 2002, le droit français suit enfin cette recommandation adoptée au cours de l'année 1959. En effet, elle intègre expressément dans les compétences du médecin du travail de proposer à l'employeur des mesures individuelles notamment justifiées par l'état de santé physique et mentale des travailleurs²¹.

Les services de santé au travail, composés par un ou plusieurs médecins du travail, ont un rôle exclusivement préventif consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs. Ils peuvent faire appel à des organismes ou à des personnes dont les compétences sont reconnues en matière de santé au travail²². Ainsi, des psychologues du travail ou des ergonomes peuvent intervenir à la demande des services de santé et les aider à analyser le milieu de travail. Le principe est également d'associer aux médecins du travail des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)²³. L'appel à ces compétences extérieures a pour but d'aider le service de santé au travail à assurer l'application de leurs attributions. L'objectif est de mettre

¹⁹ Article L. 4612-1 du Code du travail.

²⁰ CHAUMETTE (P.), « Les services médicaux et sociaux du travail, l'essor de l'humain dans l'entreprise », thèse droit, Rennes, 1981, note 1, p. 116.

²¹ Article L. 4622-1 du Code du travail.

²² Article L. 4622-4 du Code du travail.

²³ Le régime juridique des IPRP est énoncé par l'arrêté du 24 décembre 2003, *JORF* du 31 décembre 2003, p. 22 704.

en œuvre de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail et d'optimiser l'analyse des risques afin de mieux les prévenir.

Le médecin du travail est par excellence le spécialiste de la santé au travail. Il conseille les salariés et l'employeur. Cependant, sa mission se limite à un rôle exclusivement préventif²⁴. Il doit en effet se conformer aux articles 99²⁵ et 100²⁶ du Code de la déontologie médicale concernant la médecine préventive. Si à l'occasion d'un examen le médecin du travail s'aperçoit qu'il est nécessaire d'envisager un traitement, alors il adressera le salarié en question au praticien de son choix. Le médecin du travail pourra demander l'avis éclairé d'un spécialiste sur les troubles mentaux dont est victime un travailleur.

Les médecins du travail sont invités quitter leur cabinet afin d'effectuer des visites des lieux de travail (ce que l'on appelle le « tiers-temps »). La connaissance de l'organisation et des conditions de travail est essentielle afin d'avoir une opinion tout à fait objective de l'état de santé des travailleurs. Par ailleurs, les services de santé bénéficient d'un retour issu de l'interaction entre les salariés et leur environnement professionnel. Enfin, ce retour est également vécu par le médecin du travail lui-même qui doit surveiller les conditions de travail.

Le service de santé au travail doit, en outre, communiquer à chaque employeur les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur son action en milieu professionnel. Ces documents doivent être transmis au CHSCT, à défaut aux délégués du personnel. Cette mission permanente d'étude et de surveillance des conditions de travail permet au médecin du travail de se déplacer à volonté dans l'entreprise et de se faire accompagner d'un représentant du personnel. Il peut également interroger sur place les salariés hors de la présence de l'employeur ou de son représentant.

En matière de souffrance au travail, outre les renseignements sur l'état de santé physique et mental des salariés, l'action et les conseils du médecin du travail peuvent notamment porter sur l'adaptation du travail à l'homme. Ce principe doit guider ses prises de position envers l'employeur en intégrant la santé mentale. Dans cette perspective, l'action des services de santé de protéger les travailleurs contre l'ensemble des nuisances de l'entreprise relatives aux conditions de travail va dans le sens d'une garantie d'un environnement satisfaisant permettant de tendre vers le postulat du « bien-être ». Il appartient au médecin du travail de prendre l'initiative des études et des enquêtes nécessaires à l'amélioration des conditions de travail. De ces documents peuvent émerger des propositions d'aménagement des postes en fonction de l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces recommandations ou de motiver leur refus. En cas de litige, la décision finale sera prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail.

C – Les acteurs « implicitement » [parce qu'en matière de souffrance au travail et de santé mentale, la loi leur impose pas explicitement de compétence] compétents

²⁴ Article L. 241-2 alinéa 1 du Code du travail.

²⁵ Article 99 du Code de déontologie médicale : « Sauf cas d'urgence ou prévu par la loi, un médecin qui assure un service de médecine préventive pour le compte d'une collectivité n'a pas le droit d'y donner des soins curatifs. Il doit adresser la personne qu'il a reconnue malade au médecin traitant ou à tout autre médecin désigné par celle-ci ».

²⁶ Article 100 du Code de déontologie médicale : « Un médecin exerçant la médecine de contrôle ne peut être à la fois médecin de prévention ou, sauf urgence, médecin traitant d'une même personne. Cette interdiction s'étend aux membres de la famille du malade vivant avec lui et, si le médecin exerce au sein d'une collectivité, aux membres de celle-ci ».

1 – Les salariés eux-mêmes

Sans être la réciproque exacte de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, les salariés sont aussi soumis à une obligation de sécurité. Les salariés doivent en effet, prendre soin de leur santé ainsi que de celle de leurs collègues²⁷. Cependant, leurs compétences à répondre à cette obligation dépend en partie de leur formation et également de l'expérience qu'ils peuvent acquérir au cours de leur vie professionnelle en matière de sécurité.

Le travail se transforme. Or, la formation est un facteur qui tient une place essentielle dans l'accompagnement de ce processus évolutif²⁸, sans oublier que l'employeur a une obligation légale de former ses salariés sur les risques pour la santé et les mesures prises pour y remédier²⁹. La formation est un moyen d'impliquer les salariés dans la politique de santé de l'entreprise. L'action de la formation permet également de mettre en place des travailleurs mieux adaptés et d'ajuster le travail à l'homme en décelant leurs orientations et leurs véritables aptitudes.

En toute hypothèse, la question du « droit de retrait » se pose aussi. Il est en effet reconnu aux salariés le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. L'employeur ne peut pas demander aux salariés qui ont exercé leur droit de retrait de reprendre le travail. Si le critère de gravité de la situation est qualifiable, en revanche le critère de l'imminence du danger est très difficile à qualifier en matière de santé mentale ou de souffrance, davantage encore si l'on prend en compte les éléments subjectifs tenant à la personne du travailleur. La question du « droit de retrait » appliquée aux salariés concernant la dégradation des facteurs liés à la souffrance au travail se pose néanmoins, mais elle est restée complexe à appliquer en pratique.

Enfin, dès lors que les salariés doivent prendre soin de leur santé et de leurs collègues, ils peuvent utiliser leur expérience du travail ou de leur poste du travail non seulement pour formuler des propositions, mais aussi pour alerter les représentants du personnel de conditions de travail inadaptées.

2 – Le rôle des représentants du personnel

Le Comité d'entreprise doit être informé et consulté sur les problèmes généraux relatifs aux conditions de travail résultant « de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération »³⁰. Le Comité d'entreprise étudie aussi les incidences sur les conditions de travail des projets et des décisions de l'employeur dans les domaines énoncés précédemment³¹.

Pour réaliser cette mission, le Comité d'entreprise bénéficie de l'assistance du CHSCT et il peut lui demander de procéder à des études. Autrement dit, le Comité d'entreprise a pour

²⁷ Article L. 4122-1 du Code du travail.

²⁸ FAVENNEC-HERY (F.), « Travail et formation : une frontière qui s'estompe » in *Le travail en perspective*, sous la direction de Alain SUPIOT, LGDJ, Coll. Droit et Société, 1998, p. 475-785.

²⁹ Article L. 4141-1 suiv. du Code du travail.

³⁰ Article L. 2323-27 al. 1^{er} du Code du travail.

³¹ Article L. 2323-27 al. 2 du Code du travail.

attribution d'organiser une politique générale d'amélioration des conditions de travail et peut confier au CHSCT des recherches. Or, comme il est reconnu au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail une compétence liée à la santé physique et mentale des travailleurs, le Comité d'entreprise peut également travailler sur ces problèmes, notamment concernant les risques dits psychosociaux.

Le Comité d'entreprise rédige aussi chaque année un document appelé « bilan social »³². L'élaboration du bilan sert de base à l'exercice des prérogatives du Comité d'entreprise en matière d'emploi, d'amélioration des conditions de travail et de formation professionnelle. Ce document est également un moyen très utile d'information des salariés sur l'état des conditions de travail de l'entreprise. Par ailleurs, les éléments contenus dans le bilan social liés à l'absentéisme, le *turn over*, les démissions, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les suicides peuvent servir d'indicateurs concernant l'état des conditions de travail en matière de souffrance.

Les délégués du personnel ont également un rôle important à jouer concernant les risques psychosociaux au travail. Ils sont en effet les premiers interlocuteurs des salariés en matière de conditions de travail avant le CHSCT. Ils ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives notamment à l'application des lois et règlements concernant l'hygiène et la sécurité³³. Les délégués du personnel peuvent également saisir l'inspection du travail des plaintes et observations relatives « à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle »³⁴.

Les délégués du personnels possèdent un « droit d'alerte ». S'ils constatent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, ils en saisissent immédiatement l'employeur. Celui-ci doit procéder immédiatement à une enquête avec les délégués du personnel et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation. En cas de divergence ou de carence de l'employeur sur la réalité de cette atteinte à la santé ou encore à défaut de solution trouvée avec l'employeur, les délégués du personnel – si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas – peuvent saisir en référé le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes. Le juge peut ainsi ordonner toutes les mesures propres à faire cesser l'atteinte à la santé mentale du salarié et peut aussi assortir sa décision d'une astreinte³⁵.

Enfin, *les organisations syndicales* ont connu depuis les années 1980 un relatif recul concernant la santé-sécurité au travail. Toutefois, ces derniers temps un certain nombre d'accords d'entreprise abordent le sujet du stress au travail. Cependant, l'initiative la plus prégnante ces derniers mois est celle d'avoir réussi à s'entendre avec les organisations patronale afin de transposer en droit français l'accord-cadre européen sur le stress au travail³⁶ ; alors même qu'au bout de trois années les négociations collectives relatives à la pénibilité au travail ont échoué.

³² Article L. 2323-68 suiv. du Code du travail.

³³ Article L. 2313-1 1° du Code du travail.

³⁴ Article L. 2313-1 2° du Code du travail.

³⁵ Article L. 2313-2 du Code du travail.

³⁶ Accord national interprofessionnels sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

Les syndicats constituent également un amplificateur du droit d'expression dont bénéficient les salariés³⁷. Ces derniers peuvent en effet trouver avec les syndicats un support pour s'exprimer directement et collectivement sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. L'exercice de ce droit permet notamment de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail. À la faveur de négociations collectives, l'action syndicale agrémente cette initiative des salariés d'une effectivité afin que l'environnement de travail susceptible d'influer sur la santé mentale soit pris au sérieux.

3 – En dehors de l'entreprise : l'inspection du travail

Très rapidement...

...Avant de passer à la seconde partie, il faut évoquer un organisme extérieur à l'entreprise, mais compétent en matière de prévention des risques professionnels : il s'agit de l'inspection du travail.

Elle est compétente notamment pour contrôler l'application des mesures en matière d'hygiène et de sécurité. Elle prend en compte les problèmes en lien avec les contraintes psychosociales du travail et elle contrôle également les entreprises en étant vigilante aux facteurs psychosociaux du travail.

Cependant, en cas d'infractions constatées, les sanctions sont peu dissuasives. Outre le manque de moyens humains, prendre en compte les facteurs de souffrance au travail représente un surcroît de travail et des moyens de formation. Il semblerait cependant qu'un inspecteur du travail en France se spécialise sur les questions des risques psychosociaux.

Les mesures liées à la reconnaissance d'un droit à la santé mentale au travail et à l'encadrement de la souffrance tiennent au déploiement par les juges d'un dispositif juridique propre à reconnaître un droit à la protection de la santé mentale des travailleurs.

II – L'esquisse d'encadrement juridique de la souffrance au travail par le juge

Si l'on ne retrouve pas au sein des sources du droit l'expression de « souffrance au travail », il semblerait en revanche que le juge s'y rapproche très progressivement. Pour ce faire, un petit panorama de la jurisprudence allant dans ce sens s'impose d'abord concernant l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur (A), puis s'agissant d'une évocation directe du concept par le juge (B).

A – L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur appliquée à la souffrance au travail

La Cour de cassation a joué un rôle clé en profitant de l'opportunité qui lui était donnée de se prononcer sur la portée de l'obligation de sécurité de l'employeur à l'occasion des affaires dites « amiante » en 2002³⁸, puis des affaires suivantes pour préciser sa position³⁹. Ainsi,

³⁷ Article L. 2281-1 et suiv. du Code du travail.

³⁸ Cass. soc. 28 février 2002, *Bull.*, V, n° 8 ; *Dr. Soc.*, 2002, p. 445, obs. Lyon-Caen ; *JCP*, 2002, II, 10053, note F. PETIT.

³⁹ Cass. soc. 11 avril 2002, *Bull. civ.* V, n° 127 ; *D.*, 2002, p. 2215, note SAINT-JOURS ; *RJS*, 2002, n° 727 ; *Dr. Soc.*, 2002, p. 676, obs. P. CHAUMETTE ; Cass. soc. 2 novembre 2004, *Bull. civ.* V, n° 478.

l'arrêt rendu par l'Assemblée plénière le 24 juin 2005⁴⁰ confirme des décisions précédentes en estimant que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat. La Cour de cassation ajoute que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Par ailleurs, depuis un arrêt en date du 21 juin 2006, la Cour de cassation a étendu l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité au harcèlement moral⁴¹, ouvrant ainsi une porte vers l'intégration effective dans l'obligation de sécurité de l'employeur de la santé mentale au même titre que la santé physique.

En somme, à côté de la responsabilité personnelle du salarié harceleur, la Cour de cassation reconnaît la responsabilité de l'employeur du fait des agissements de ses subordonnés envers la victime de harcèlement moral. [Qu'est-ce que cela veut-il dire ?] Les juges incitent ainsi les employeurs à mettre en œuvre au sein de leur entreprise une politique de prévention du harcèlement moral afin d'éviter que leur responsabilité soit engagée [+ mesures dans le Règlement intérieur]. Le 7 février 2007, la Cour de cassation a d'ailleurs estimé qu'encourt la résiliation du contrat de travail à ses torts, l'employeur qui n'a pas réagi en présence de manœuvres de harcèlement moral commises dans son entreprise par l'un de ses salariés à l'encontre d'un autre⁴².

En outre, par un arrêt en date du 5 mars 2008, dit « Snecma », la Cour de cassation s'inscrit dans un mouvement d'immixtion du juge dans le pouvoir de direction de l'employeur au nom de la santé⁴³. En effet, la Cour de cassation a confirmé la décision d'une Cour d'appel d'annuler la note de service d'un employeur qui imposait une nouvelle organisation du travail pourtant considérée comme dangereuse pour la santé par diverses expertises. Selon la Cour de cassation, l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur lui interdit de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé des salariés. Le juge est ainsi désormais autorisé à suspendre toute organisation du travail pathogène pour la santé des travailleurs. Toutefois, le milieu professionnel en lui-même étant générateur de stress, il n'est pas évident d'inclure dans cette ingérence du juge dans le pouvoir de direction de l'employeur la notion de souffrance, voire même la santé mentale. La mise en jeu de la responsabilité de l'employeur sur ce terrain suppose donc qu'il soit possible d'identifier et d'objectiver les causes des souffrances mentales constatées dans le travail, son environnement et son organisation⁴⁴. Les choix organisationnels et de management de l'employeur sont cependant souvent responsables de la montée du stress dans l'entreprise, aussi, cette immixtion du juge dans certaines pratiques managériales s'est faite au nom de la santé à laquelle chacun a droit.

En d'autres termes, en vertu de la jurisprudence, l'interdiction des mesures qui sont de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs vient désormais se loger au cœur de l'exercice du pouvoir de direction⁴⁵. En cela, le juge renouvelle le concept de « sécurité-intégré » en invitant les politiques et les pratiques managériales à prendre en compte la protection de la santé mentale au travail. Les actions de prévention ainsi que les méthodes de

⁴⁰ Cass. Ass. Plén. 24 juin 2005, *JCP S*, n° 3, 12 juillet 2005, n° 1056, note MORVAN ; *D.*, 2005, n° 34, p. 2375, note SAINT-JOURS ; *Dr. Soc.*, n° 11, novembre 2005, p. 1067, note X. PRETOT.

⁴¹ Cass. soc. 21 juin 2006, *D.*, 2006, n° 41, p. 2831, note MINE ; *RDT*, p. 245, note P. ADAM ; *JCP G*, n°41, II, 10166, note F. PETIT ; LEBLANC (L.), « Harcèlement moral. Responsabilité personnelle du salarié et obligation de résultat de l'employeur », *RJS*, 8-9/06, p. 670.

⁴² Cass. soc. 21 février 2007, n° 05-41.741.

⁴³ Cass. soc. 5 mars 2008, *RDT*, mai 2008, p. 316, note L. LEROUGE.

⁴⁴ ADAM (P.), « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit Ouv.*, juin 2008, p. 313.

⁴⁵ VERKINDT (P.-Y.), « L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise », *SSL*, 28 mars 2008, n° 1346, p. 11.

travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs en y incluant les risques inhérents à la souffrance au travail.

Toutefois, même si la question de la souffrance éprouvée par le salarié est visée notamment à travers la notion de « harcèlement » moral, le concept de souffrance en lui-même n'est pas directement évoqué. Il semblerait pourtant que le juge se dirige très progressivement vers une sorte de reconnaissance plus explicite de la souffrance au travail.

B – Vers une évocation directe par le juge de la notion de « souffrance au travail » ?

La Cour de cassation se détache progressivement de la notion de « harcèlement moral » comme seule porte d'entrée pour protéger la santé mentale des travailleurs tout en amorçant un mouvement de renforcement du rôle du CHSCT dans le cadre de la prévention des risques professionnels. Le 28 novembre 2007, en exigeant de soumettre au CHSCT le projet d'évaluation des salariés en plus de la consultation du Comité d'entreprise, la Chambre sociale de la Cour de cassation semble en effet marquer un tournant dans la prise en compte de la santé mentale des travailleurs au sein des conditions de travail⁴⁶. Cette décision dénonce les éventuelles dérives de certains systèmes d'évaluation du personnel (discrimination, harcèlement moral, punition,...). En tenant compte notamment des conditions de préparation aux entretiens, des risques de tensions au sein du personnel, des fixations d'objectifs et des enjeux de carrière, la Cour de cassation confirme les décisions des juges du fond d'une consultation du CHSCT préalable à celle du Comité d'entreprise de l'organisation des entretiens annuels jugée stressante pour les salariés. La Cour de cassation écarte par ailleurs l'argumentation de l'auteur du pourvoi de considérer comme un « *simple* risque de tension, de stress ou de pression psychologique » la pratique courante des entretiens d'évaluation qui n'est pas de nature à compromettre la santé physique ou mentale des travailleurs. Pour la Cour de cassation, dès lors que les modalités et les enjeux des entretiens d'évaluation sont manifestement de nature à engendrer une **pression psychologique** [ce sont les mots de la Cour de cassation] entraînant des conséquences sur les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté. De même, l'arrêt « Snecma » du 5 mars 2008, confirme l'annulation d'une nouvelle organisation du travail imposée par l'employeur notamment parce que l'avis du CHSCT ainsi que l'expertise mandatée étaient très défavorables. En conséquence, si le CHSCT n'a qu'une compétence consultative, son avis n'est cependant pas dénué d'effet devant le juge malgré l'opposition de l'employeur.

Même si l'on ne retrouve pas encore ce genre d'affaire au niveau de la Cour de cassation, l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles le 15 janvier 2008 intervient dans ce contexte où le juge semble de plus en plus s'immiscer dans les pratiques managériales au nom de la santé⁴⁷. [En l'espèce, une comptable s'est vue confiée en 1995 la responsabilité du service financier de l'Association pour les inadaptés de l'Ouest de Paris (AIHROP). En 1997, elle doit prendre en charge le suivi financier et fiscal de deux autres organismes. Ainsi responsable de la comptabilité de trois associations et en raison de l'accroissement de son activité, elle fait un passage dépressif en 2000. À la fin de la même année, la comptabilité d'une autre association lui est proposée. Face à cette surcharge de travail, la salariée propose sa démission. Un nouveau site de travail lui est alors proposé, mais celui-ci présente une situation comptable dégradée avec des suspicions de malversations. Ce climat social tendu et difficile accroît finalement davantage l'anxiété professionnelle qu'elle connaissait. La direction ne semblant pas comprendre les causes de la dégradation de son état de santé, le climat continue de se détériorer. À la suite d'un incident survenu sur son lieu

⁴⁶ Cass. soc. 28 novembre 2007, *RDT*, février 2008, p. 111, note L. LEROUGE.

⁴⁷ L. Lerouge, « La suspension d'une organisation au nom de la santé », note sous Cass. soc. 5 mars 2008, *Revue Droit du Travail*, mai 2008, p. 316.

de travail le 28 février 2002, la salariée est arrêtée pour maladie. En 2003, le médecin du travail la déclare inapte à reprendre tout poste dans l'entreprise et le 11 mars elle est licenciée faute de possibilité de reclassement selon son employeur. La Cour d'appel de Versailles infirme le jugement rendu par le Conseil des prud'hommes qui déboutait la salariée de ses demandes au titre du harcèlement moral dont elle aurait été victime, du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur et de licenciement sans cause réelle et sérieuse].

L'intérêt de l'arrêt réside dans le motif pour infirmer la décision rendue en première instance. La Cour d'appel de Versailles a choisi de ne pas se fonder sur le harcèlement moral et sur l'article L. 122-49 du Code du travail (art. L. 1152-1 suiv. au sein de la nouvelle numérotation). Elle préfère en effet se fonder sur l'article L. 230-2 du Code du travail (art. L. 4121-1 suiv. au sein de la nouvelle numérotation) dont découle une obligation générale de prévention de l'employeur ainsi qu'une obligation de sécurité de résultat, la faute du salarié ne pouvant exonérer l'employeur de sa responsabilité. Ce choix confirme un mouvement des juridictions du fond lié à la reconnaissance de la souffrance au travail au-delà du cadre même du harcèlement moral. Cet arrêt peut être rapproché d'un arrêt de la Cour d'appel de Grenoble en date du 8 octobre 2007 qui reproche à un employeur de ne pas avoir pris les dispositions suffisantes pour éviter les agissements d'un subordonné envers un autre salarié de l'entreprise. Pour La Cour d'appel, la sanction de l'auteur des agissements incriminés pour « comportement managérial ayant entraîné de la **souffrance au travail** » ne suffit pas pour exonérer l'employeur de sa responsabilité. Le comportement du subordonné n'est en effet qu'un des éléments de la souffrance subie par la victime, tous les facteurs organisationnels du travail doivent être pris en considération⁴⁸.

En se fondant sur le principe l'obligation générale de protection de la santé des travailleurs, la Cour d'appel de Versailles s'inscrit dans la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment en qualifiant la rupture du contrat de travail de licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire aux torts de l'employeur. L'arrêt commenté ne manque pas d'ailleurs de se référer à l'article L. 230-2 du Code du travail, « interprété à la lumière de la directive du 12 juin 1989 » relative à l'amélioration des conditions de travail. La Cour d'appel de Versailles va cependant plus loin en élargissant ce principe à la souffrance. Elle confirme la volonté des juges d'appliquer le principe de l'obligation de sécurité de résultat à l'ensemble du champ des risques dits « psychosociaux »⁴⁹. Cet arrêt évite de se fonder sur le harcèlement moral au travail pour davantage ouvrir le droit de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des pathologies liées la santé au travail. Celles-ci comprennent la santé mentale en raison notamment de l'intensification du travail et d'organisations du travail génératrices de stress. Quand l'occasion se présentera, la question est de savoir si la Cour de cassation choisira également cette voie et consacrera expressément un principe allant au-delà du cantonnement au harcèlement moral au travail⁵⁰, lequel constitue pourtant déjà une avancée considérable en matière de reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail... Mais pose aussi de très importants problèmes de définition et d'objectivation.

Si une telle position se confirmait en cassation – comme cela semblerait récemment être le cas à travers notamment les arrêts du 28 novembre 2007⁵¹ et du 5 mars 2008⁵² – le concept de « sécurité intégrée » connaîtrait un renouveau. En cela, et à la lecture de l'arrêt rendu par la

⁴⁸ CA Grenoble, 8 oct. 2007, n° 06/02282 ; P. Adam, « L'obligation de sécurité de résultat ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire », *Sem. Soc. Lamy*, 13 mai 2008, n° 1353, p. 11.

⁴⁹ ADAM (P.), « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Droit Ouv.*, juin 2008, p. 313.

⁵⁰ La Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu le 21 juin 2006 une décision relative au harcèlement moral au travail en se fondant sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur (Cass. soc. 21 juin 2006, n° 05-43.919).

⁵¹ Cass. soc. 28 novembre 2007, n° 06-21.964.

⁵² Cass. soc. 5 mars 2008, *préc.*

Cour d'appel de Versailles, le juge invite les politiques et les pratiques managériales à prendre en compte la protection de la santé mentale au travail. Le « droit à la santé pour tous » imposerait l'obligation de prendre en compte la santé des travailleurs entendue dans un sens « physique et mentale » au sein de l'environnement professionnel⁵³.

Par ailleurs, il faut aussi porter une attention toute particulière aux arrêts du 24 septembre 2008⁵⁴. La Cour de cassation reprend la main concernant le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail, on peut donc s'attendre à ce qu'elle poursuive dans cette direction pour harmoniser dans les années à venir l'interprétation des juges s'agissant de la souffrance au travail.

⁵³ Pour des développements relatifs à la « théorie institutionnelle de l'entreprise », V. VERKINDT (P.-Y.), « Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *Droit Soc.*, mai 2008, p. 519.

⁵⁴ V LEROUGE (L.), « Le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail », *Petites Affiches*, 1^{er}-2 janvier 2009, n° 1-2, p. 7-13.