

Après France Télécom : de nouveaux droits démocratiques pour la santé des travailleurs et de l'environnement

lundi 20 janvier 2020, par Collectif

Le verdict vient enfin de tomber dans l'affaire du harcèlement de masse dont ont été victimes des milliers de travailleurs de France Télécom-Orange, de 2007 à 2010. Des peines de prison ont été prononcées à l'encontre des principaux dirigeants de l'époque.

Affaire hors-norme, travail judiciaire colossal, procès historique, on l'a dit. Mais si le procès est exceptionnel, les agissements jugés le sont-ils vraiment ? Oui, sans doute, par le projet, formulé publiquement par l'un des condamnés, de faire « partir par la porte ou par la fenêtre » 22 000 salarié.es dont une majorité de fonctionnaires. Mais le débat social sur la souffrance au travail – dont les suicides sont la manifestation extrême – dure depuis plus de vingt ans et dépasse largement France Télécom. Il trouve son origine dans la financiarisation des entreprises et des services publics, qui a mis sous pression le travail en multipliant les contraintes de rythme, l'individualisation, les procédures tatillonnes, les objectifs chiffrés, le *reporting* permanent et les réorganisations incessantes. Niant le travail vivant, ce management a rétréci l'autonomie individuelle et collective. Il a intensifié le travail et l'a vidé de son sens en le réduisant à des indicateurs quantitatifs – « la gouvernance par les nombres ». La montée des pathologies psychosociales touche toutes les catégories de salarié.es, et les femmes encore plus que les hommes, tandis que les autres risques du travail, en particulier les plus graves comme les cancers d'origine professionnelle, deviennent plus que jamais invisibles avec la sous-traitance en cascade.

La violence à France Télécom ne fut pas organisée par des pervers, mais par des dirigeants tâchant d'accomplir au mieux la mission de création de valeur pour l'actionnaire qui leur était assignée, au mépris des aspirations des salarié.es à se reconnaître dans leur travail. Ce ne sont en effet pas seulement la brutalité affichée, comme à France Télécom, et la visibilité des violences subies qui doivent choquer. C'est aussi la réalisation méthodique, systématique, de violences similaires mais peu médiatisées, qui continuent à se dérouler au quotidien dans beaucoup de grands groupes et leurs chaînes de sous-traitance, ainsi que dans les administrations et services publics.

Cette affaire doit servir de catalyseur et provoquer les innovations législatives qui n'ont que trop tardé. La prohibition de certaines méthodes de gestion, clairement pathogènes, est

une question majeure de santé et de sécurité au travail. Ces méthodes doivent faire l'objet d'une répression effective via des sanctions dissuasives. Elles doivent aussi être prévenues en amont, par de nouveaux droits et libertés donnés aux salarié.es et à leurs représentant.es tout au long des chaînes de valeur, et par un renforcement conséquent des politiques publiques et privées de prévention des risques.

Mais le management financiarisé ne met pas en péril que les travailleurs et les travailleuses. L'actualité des catastrophes industrielles, comme les désastres récents de Notre Dame-de-Paris et de Lubrizol, nous oblige à innover pour protéger aussi la santé des riverains et de l'environnement. Les décisions managériales ont des conséquences qui vont bien au-delà de l'entreprise, jusqu'à la survie même de la biosphère. Ces enjeux sanitaires et environnementaux appellent une avancée de la démocratie, au travail et au-delà du travail.

Les réformes suivantes apparaissent nécessaires pour mieux sanctionner mais aussi et surtout prévenir ces violences faites à celles et ceux qui travaillent et à l'environnement.

Rendre illégales les organisations du travail pathogènes

La décision du 20 décembre 2019 dans l'affaire France Télécom Orange concerne des faits intervenus à une époque (2007-2010) où l'ampleur des dangers sanitaires engendrés par ces méthodes de management commençait seulement à être connue. Un début de prise de conscience a permis d'affermir un peu les peines encourues pour harcèlement moral, aujourd'hui puni de deux ans de prison au maximum (art. 222-33-2 du Code pénal) au lieu d'un an au moment des faits. Et, depuis la loi du 9 juillet 2010 contre les violences faites aux femmes, les violences psychologiques que sont les cas les plus graves de harcèlement moral, sont réprimées à l'égal des violences physiques (art. 222-14-3 du

Code pénal).

Il demeure que ces évolutions essentielles sont encore mal connues, notamment par les dirigeants d'entreprises. L'arsenal législatif doit être mis à jour afin que les dirigeants mesurent les risques qu'ils encourent désormais s'ils pratiquent certaines méthodes de gestion du personnel reconnues comme pathogènes et prohibées comme telles. Les conditions dans lesquelles une décision de gestion peut être qualifiée de harcèlement moral, voire de violence au sens pénal, doivent être clarifiées.

La définition du harcèlement moral par la loi de 2001 (article L. 1152-1 du code du travail) a été une innovation féconde, mais doit aujourd'hui être précisée à la lumière des avancées de la connaissance publique et scientifique. En s'appuyant par exemple sur la catégorisation élaborée en 2011 par le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux (présidé par Michel Gollac), elle pourrait prendre la forme suivante :

« Sont constitutifs d'un harcèlement moral les agissements répétés à l'égard d'un salarié tels que, notamment, la fixation d'objectifs excessifs ou irréalistes, la prescription d'un travail déqualifiant, les comportements méprisants ou humiliants, la mise à l'écart des collectifs de travail, l'obligation faite de mentir ou de violer des valeurs personnelles ou professionnelles, l'instauration d'un sentiment d'insécurité permanente, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Est une violence au sens des articles 222-7 et suivants du Code pénal, le harcèlement moral ayant eu pour objet ou pour effet d'altérer la santé physique ou mentale de sa victime.

Est un harcèlement discriminatoire le harcèlement moral à raison de l'un des critères discriminatoires visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail. Le harcèlement discriminatoire est assimilé à une violence au sens des articles 222-7 et suivants du Code pénal. »

Dans les cas les plus graves, la qualification de « violence psychologique ayant entraîné la mort sans intention de la donner, par une ou plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice » est sans doute d'ores et déjà encourue. Or ces faits sont passibles de la Cour d'assises et d'une réclusion criminelle de vingt ans au maximum (art. 222-7 et -8 du Code pénal). La nouvelle rédaction proposée est nécessaire pour que ce risque pénal soit clairement perçu et compris.

Spécifier la répression pénale des crimes

sociaux et environnementaux

Au-delà du harcèlement moral, le non-respect des principes généraux de prévention des risques professionnels – physiques, chimiques, organisationnels ... – ne constitue pas actuellement une infraction pénale spéciale. Pour y remédier, la loi pourrait édicter que toute action organisée dont les conséquences délibérément consenties par les auteurs conduisent à mettre en danger la santé ou la vie des personnes par la violation d'une obligation de sécurité prévue par la loi ou les règlements, est considérée comme un crime social. Les sanctions seraient graduées en fonction de la gravité des conséquences observées.

Les responsables des catastrophes environnementales échappent eux aussi très largement à toute poursuite pénale. La société civile se mobilise depuis longtemps pour imposer la création du crime d'écocide, défini comme la destruction volontaire d'un écosystème, ainsi que d'une cour pénale internationale dédiée. Mais il importe aussi de permettre la condamnation des responsables d'entreprise qui ont consenti aux destructions en violant de façon avérée leurs obligations de prévention. Il faut étendre cette responsabilité aux filiales implantées dans des pays tiers, souvent dépourvus de législations protectrices. Les entreprises ayant commis ces infractions seraient exclues de la participation à des marchés publics. De telles sanctions seraient de nature à dissuader les actionnaires d'exercer des pressions sur les entreprises pour atteindre des objectifs démesurés de rentabilité, et à inciter les dirigeants à résister à ces pressions.

Limiter le recours à la sous-traitance, l'interdire sur les sites à risques

Le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux travailleurs précaires, constituent une stratégie structurelle des grands groupes, leur permettant de transférer la gestion des risques et du travail dangereux, à moindre coût, à d'autres entreprises en leur imposant des conditions drastiques de délais et de coût, incompatibles avec la prévention des risques professionnels et environnementaux. Pour l'éviter il convient de rendre le donneur d'ordres responsable de l'application du code du travail et du code de l'environnement sur toute la chaîne de sous-traitance qui dépend de lui. À titre d'exemple, pour les salarié.es d'une entreprise ou de sous-traitants déclarés inaptes du fait de maladies professionnelles ou d'accidents du travail, l'obligation de reclassement qui s'impose au sein du groupe (art L1226-2) doit être étendue au donneur d'ordres.

Concernant les risques environnementaux, les récentes catastrophes industrielles ont démontré l'insuffisance des obligations de coordination de la sécurité entre donneur d'ordres et sous-traitants : il est désormais nécessaire d'interdire la sous-traitance, les externalisations et le travail temporaire sur tous les sites à risques.

Garantir l'effectivité du droit de retrait

Depuis 1982, il existe un droit de retrait lorsque les salarié.es ont un motif raisonnable de penser que leur situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. En pratique, ce droit essentiel est peu mis en œuvre par crainte des représailles disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, malgré l'existence d'un texte qui théoriquement interdit de telles sanctions. Il convient de rendre ce droit plus effectif.

Les représentants élus du personnel peuvent ordonner le retrait des salariés, lorsqu'ils ont un motif raisonnable de penser que leur situation de travail présente un danger grave et imminent. L'employeur a alors l'obligation de s'assurer de la suspension effective du travail sur tous les postes concernés.

L'exercice individuel ou collectif du droit de retrait peut être contesté devant le Conseil de prud'hommes statuant sous la forme des référés. Seul l'exercice d'un droit de retrait de mauvaise foi, reconnu tel par une décision de justice définitive, peut faire l'objet d'une réduction proportionnelle de salaire ou d'une sanction disciplinaire.

Rendre indépendante la médecine du travail et la renforcer face aux risques liés à la santé mentale

L'indépendance de la médecine du travail face aux directives des employeurs est une question cruciale pour la qualité de la relation avec les salarié.es et des décisions prises. Les services de santé au travail étant financés et gérés de fait par les employeurs, la protection des médecins contre le licenciement n'est pas aujourd'hui une garantie suffisante de cette indépendance. Il convient de rendre les services de santé au travail tout à fait indépendants des employeurs. Financés par un prélèvement URSSAF forfaitaire et gérés par la Sécurité sociale, ils seront composés de médecins du travail et d'intervenants en prévention des risques professionnels. Il conviendra que tout service de santé au travail comprenne un toxicologue, ainsi qu'un psychologue ou un psychiatre du travail (ou une convention permanente avec une structure agréée disposant de spécialistes de la prévention des risques psycho-sociaux). Les salarié.es en coactivité sur un même site seront suivi.es par le même service de santé au travail.

Repenser la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles,

notamment d'origine psychique

Notre droit des accidents du travail et des maladies professionnelles demeure prisonnier de la logique de compromis qui a prévalu en 1898 : la réparation est légitime, mais elle est forfaitaire et surtout soumise à l'arbitraire d'experts médicaux le plus souvent ignorants des atteintes liées au travail. Il convient d'en penser la rénovation, afin notamment de permettre la réparation intégrale des préjudices subis par les salarié.es en cas d'accident ou de maladie professionnelle, à l'égal des autres contentieux de l'invalidité, et pas seulement en cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Après des années de débats infructueux, il est temps de créer et d'expérimenter un dispositif permettant la reconnaissance des incidences psychopathologiques du travail et de son rôle déterminant dans des pathologies psychiques. Pour les maladies non prévues dans un tableau, il convient de réformer la procédure inefficace des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), qui devraient être composés de spécialistes de la santé au travail. Une évaluation annuelle détaillée des cas, admis ou rejetés, devrait conduire à des propositions de tableaux nouveaux ou d'amélioration des tableaux existants, comme prévu par la loi de 1993 portant création du système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles.

Renforcer l'inspection du travail et garantir son indépendance

Sans le considérable travail d'agents de l'inspection du travail, l'affaire France Télécom Orange n'aurait pas pu aboutir. Mais les évolutions récentes, dans le sens d'un contrôle hiérarchique étroit de l'activité et d'une mise au pas des services de contrôle, affaiblissent leur action et vont à contresens de l'idée même d'inspection du travail, telle que garantie par l'OIT. Ses effectifs doivent être substantiellement augmentés, son indépendance et ses prérogatives renforcées.

En particulier, le droit accordé à l'inspection du travail de suspendre des activités en fonction de certains risques physiques limités devrait être étendu à toutes les situations dans lesquelles un danger grave pour la santé des travailleurs, des riverains ou de l'environnement est constaté. Par ailleurs, il convient de renforcer les moyens humains des services de prévention des Carsat (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) et de doter la fonction publique d'une véritable médecine du travail et d'une inspection du travail avec un pouvoir coercitif sur les employeurs publics.

Créer des Comités-travail-santé-environnement, élus directement et dotés de pouvoirs élargis par rapport aux CHSCT

La prévention des risques liés à l'organisation du travail suppose d'abord la présence de représentant.es du personnel auprès desquels les salarié.es puissent trouver de l'aide. Une telle présence a été considérablement réduite par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, qui ont supprimé les délégués du personnel et les Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT). Les instances étant désormais centralisées dans le Comité Social et Économique (CSE) au niveau de l'entreprise, les élu.es, en moins grand nombre, n'ont plus la capacité d'être présent.es dans tous les établissements des grandes entreprises. Les « représentants de proximité » prévus par les ordonnances sont facultatifs et n'ont pas de pouvoir réel. Et il n'y a plus de représentant.es spécialisé.es dans la santé et les conditions de travail. Alors que la représentation du personnel est apparue à la fin du XIX^e siècle, avec les fameux délégués mineurs, pour des questions liées à la sécurité et pour assurer une présence de représentant.es de proximité, ce sont ces deux fonctions premières de la représentation du personnel qui ont été directement attaquées.

Pourtant, comme l'a démontré le rôle central joué par les CHSCT dans l'affaire France Télécom, des représentants de proximité dotés d'importants pouvoirs en matière de santé et de sécurité sont indispensables à la protection des personnes contre le harcèlement moral, et plus généralement pour la prévention de l'ensemble des risques professionnels et environnementaux. Eux seuls sont en mesure de connaître le travail réel des salarié.es et de faire remonter les informations pertinentes pour la prévention. À contresens des réformes récentes il convient non seulement de rétablir des instances dédiées à la santé au travail dans chaque lieu de travail, mais encore de renforcer leur légitimité et leurs prérogatives par rapport à celles qu'avaient acquises les CHSCT.

C'est pourquoi nous proposons que, dans les secteurs privé comme public, des représentant.es de proximité soient désormais obligatoirement élu.es sur chaque site par l'ensemble des salarié.es contribuant à l'activité (quel que soit leur statut), et qu'ils forment un Comité travail-santé-environnement (CTSE).

Ces comités de proximité disposeront d'une personnalité juridique et des mêmes droits que les anciens CHSCT (expertise, alerte...), avec deux améliorations importantes (outre leur élection directe) :

- les prérogatives du comité seront élargies aux questions environnementales : en tirant parti de l'expérience des mobilisations contre l'amiante qui ont vu se développer des alliances syndicales et citoyennes pour parvenir à l'interdiction, le CTSE doit obtenir l'intervention légitime de contre-pouvoirs citoyens (associations, experts), permettant de rompre le cloisonnement entre l'intérieur

et l'extérieur des lieux de travail, au regard des enjeux de santé. Ces acteurs, s'ils le souhaitent, seront convoqués aux réunions du CTSE.

- en cas de changement organisationnel ou technologique que les élu.es du CTSE ont de bonnes raisons de juger potentiellement préjudiciable à la santé physique ou mentale des salarié.es ou à l'environnement, le CTSE pourra exercer un droit de veto suspensif. Une enquête conjointe avec l'employeur devra déboucher sur la formulation par celui-ci de mesures de prévention ou de modifications du projet permettant de remédier aux dangers. En l'absence d'accord sur ces mesures, les élu.es auront la possibilité de saisir l'inspection du travail (comme c'est aujourd'hui le cas) ou le juge des référés (TGI pour le secteur privé, tribunal administratif pour le public). Le changement prévu devra alors être suspendu par l'employeur, le temps pour ces autorités de prendre une décision.

Réinventer le droit d'expression des salarié.es sur leur travail

Depuis 1982, il existe un droit d'expression collectif des salarié.es sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Ce droit n'a pas tenu ses promesses. Il est temps de tirer, enfin, les conclusions de cet échec et de reconstruire ce droit, afin de lui donner l'utilité et l'effectivité dont il a jusqu'ici été dépourvu.

Pour ce faire, il convient :

- de reconnaître pleinement ce droit comme un droit des travailleurs, seuls à même de déterminer le lieu d'échange pertinent entre professionnels, et donc de leur confier l'organisation des espaces de délibération sur le travail. Il n'appartient pas à l'employeur d'organiser cette expression, ni même d'influer sur son organisation, qui doit être l'une des fonctions des représentant.es de proximité ;
- d'accorder un crédit de quatre heures par mois à chaque salarié.e pour permettre l'expression effective de chacun.e ;
- de garantir la libre expression des salarié.es, en assurant la mise en forme collective et anonyme des avis donnés, sans que les évaluateurs du travail puissent en connaître l'origine individuelle ;
- de garantir l'utilité de cette expression en prévoyant la centralisation par les représentant.es de proximité et la présentation à l'employeur, lors de réunions spécifiques, des remarques et propositions émanant des espaces de délibération ; en exigeant de l'employeur qu'il motive expressément tout refus de ces propositions ; en

instaurant l'obligation d'engager, à la demande des organisations syndicales représentatives, une négociation collective sur les conditions et l'organisation du travail partant des propositions des travailleurs.

Les signataires de ce texte ne partagent pas nécessairement le détail de toutes les recommandations qu'il contient, mais estiment indispensable que le verdict du procès France Télécom soit enfin l'occasion d'un débat d'ampleur sur l'avenir de la santé au travail et environnementale, avec l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, des organisations syndicales, des associations, des forces politiques démocratiques et des

citoyen.nes.

De plus, ils tiennent à rappeler que ces mesures ne sont que des mesures d'urgence centrées sur la question de la santé. D'autres dispositions seraient nécessaires pour une réelle démocratisation du travail et des entreprises, notamment concernant leur gouvernance. Dans l'immédiat nous appelons à des avancées significatives dans la participation des salarié.es et des parties prenantes concernées aux décisions de gestion qui impactent la santé au travail, la santé publique et l'environnement.

Les noms des premiers signataires de cet appel figurent [ici](#) et [là](#).