

RENCONTRE DU 17 MARS 2009

La SECURITE et la SANTE au TRAVAIL

Jean Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Je remercie Maître Jamila El Berry – Docteur en droit privé – qui a fait sa thèse sur le thème « la sécurité et la santé au travail » avec le professeur Pierre Yves VERKINDT, qui ne pouvait pas venir mais que l'on retrouvera peut être à l'Assemblée Générale, je ne sais pas !

« Santé et sécurité au travail », je reçois tous les jours des documents sur le sujet ; je vois aussi Michel Ledoux, qui est du même Cabinet, qui ne pouvait pas être là, mais dans lequel collabore Maître El Berry. J'ai reçu cela hier ; c'est un thème porteur ; la santé et la sécurité des salariés ne sont pas que des effets de mode dans ce domaine mais, ces thèmes dans l'Entreprise, en général et pour les salariés en particulier, sont de plus en plus présents et pris en compte par la direction de l'entreprise, les élus du personnel et les experts, parties prenantes. Ceci invite à convier à des stages organisés par les Editions Lamy, Lamy Formation.

Et puis, il y a eu des révolutions en jurisprudence depuis la découverte de l'obligation de résultat en matière de sécurité, l'« acmé », étant l'obligation de sécurité du chef d'entreprise, je dois vous avouer que l'acmé, via mon dictionnaire, c'est un souvenir de jeunesse, mais en réalité « acmé » veut dire zénith, point culminant, mais on avait tort, parce que l'on n'est pas encore, sur ce thème, rendu au zénith de la jurisprudence. Depuis il y a eu d'autres arrêts et des arrêts importants, au point que l'on a, par exemple, cet arrêt du 28 janvier 2009, de nullité du licenciement d'un salarié ayant exercé son droit de retrait et cela commence par : « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité et de résultat dans le cadre de la protection et sécurité au travail, doit en assurer l'effectif résultat ... ».

Je pourrais en débattre longtemps, faire une longue introduction, ce n'est pas mon rôle aujourd'hui. Je vais donner tout de suite la parole aux intervenants que je remercie à nouveau.

Maître Jamila EL BERRY, Docteur en droit privé –

Merci. Bonjour à toutes et à tous.

Pendant très longtemps, toute atteinte à la santé était considérée en France, non comme un problème de santé publique, mais comme une question sociale qui relevait du champ de la négociation entre les partenaires sociaux. Il est vrai que la donne a changé, puisque actuellement, toutes ces interrogations relatives « aux risques au travail » ont conquis du terrain, allant même jusqu'à devenir une préoccupation majeure des politiques de santé.

Les évolutions de l'organisation du travail s'avèrent en effet porteuses de hauts risques pour la santé physique et psychique des individus et les mutations des systèmes de production intervenues depuis trois décennies. Les contraintes nouvelles que ces mutations entraînent sur l'activité de travail et surtout sur la combinaison de ces diverses contraintes, qu'il s'agisse de qualité, par exemple, mais aussi de changements de rythmes ou de contraintes commerciales,

compromettent les formes de préservation de soi qui sont habituellement élaborées par les travailleurs.

On observe également une multiplication de prescriptions, plus ou moins contradictoires et plus ou moins compatibles avec la réalité du travail. Il se trouve que l'ensemble de ces évolutions a généré une série de nouveaux troubles de santé auxquels sont exposés les individus au travail et l'impact de ces troubles a pu conduire certains d'entre eux « à verbaliser » leur mal être dans le cadre de procédures juridictionnelles.

Alors, dans la droite ligne de cette mouvance, on constate tout d'abord une inflation législative certaine avec, en point de mire, la directive cadre du 12 juin 1989, cette directive cadre est relative à la protection des travailleurs, qui est d'ailleurs le point essentiel et majeur, autour duquel tournent toutes les pratiques législatives et réglementaires actuelles de ces dernières années et qui constitue encore aujourd'hui le curseur fondamental auquel il est fait régulièrement référence pour mesurer toute l'amplitude, toute l'envergure, que devrait prendre une politique de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

On constate, par ailleurs, en dehors de cette inflation législative, une augmentation très importante des contentieux des juridictions sociales et pénales qui sont régulièrement saisies et qui ont eu à connaître des contentieux liés à l'amiante et aussi, au travers des arrêts du 28 février 2002, de contentieux liés au tabagisme passif ou au harcèlement moral au travail ou encore au suicide.

Ainsi, l'intolérance à la réalisation des risques professionnels est donc très forte et la jurisprudence ne cesse de rappeler toute l'importance des principes généraux de prévention et place le devoir de respecter ces principes généraux de prévention au cœur de la très célèbre obligation de résultat de l'employeur en matière de sécurité.

Le 5 mars dernier, la chambre sociale de la cour de cassation a même été jusqu'à faire barrage aux pouvoirs de direction et à la liberté d'entreprendre du chef d'entreprise, en arguant que la sécurité des salariés était en péril dans le cadre d'un projet de réorganisation de l'entreprise.

La politique jurisprudentielle de la chambre sociale se fait donc l'écho de cette nouvelle tendance selon laquelle le lieu de travail, qui avait été longtemps un lieu d'épanouissement, devient celui de tous les périls et de l'usure. Cette tendance étant irréversible, il convient donc de favoriser l'impulsion d'une politique efficace de prévention des risques et de traiter la question de la sécurité comme une priorité stratégique de l'entreprise.

La difficulté de l'employeur est pourtant celle de s'improviser « nouvel expert » en sachant que la législation dans ce domaine est tout à fait « logorrhéique » si nous pouvons nous permettre cette expression. En effet, si on a coutume d'évoquer le méta-principe de l'obligation générale de sécurité dans l'entreprise, on a également tendance à occulter ce que l'on peut considérer comme étant les obligations spéciales de sécurité accompagnant les obligations générales de sécurité, obligations spéciales qui sont composées d'une série de règlements d'administration publique, et dont l'employeur méconnaît la plupart du temps l'existence.

Dans les deux cas, obligation générale, obligation spéciale, l'employeur s'expose au risque de transgresser les règles applicables en matière de sécurité physique et mentale parce qu'il en

ignore les contours ou tout simplement parce qu'il en ignore le contenu ; c'est pourquoi il faut, au préalable, s'entourer pour l'employeur de tous les experts de la santé dans l'entreprise afin de mener à bien sa mission.

Acteurs de l'entreprise, ce sont donc le médecin du travail, l'animateur sécurité lorsqu'il en existe, les mentors, les CHSCT, les délégués du personnel, les délégués syndicaux, et encore l'Inspection du Travail.

L'employeur effectivement aura à cœur de s'entourer de tous ces experts pour qu'il puisse s'impliquer tous autant dans une démarche proactive en matière de santé, de sécurité au travail. Il devra donc s'enquérir du bon comportement à adopter en matière de gestion des risques et ces acteurs, tous autant experts qu'ils sont et en raison de leur statut et de leur compétence, s'impliqueront également et donneront l'alerte en cas de conditions de travail défailtantes.

A défaut, ceux-ci pourront voir leurs responsabilités civiles ou pénales mises en cause et c'est ce que nous verrons dans une première partie. On soulignera, par ailleurs, dans la deuxième partie, le tourbillon des obligations de sécurité et de résultat qui a investi le champ des risques psycho-sociaux et le risque de santé mentale. On ne peut pas occulter toute la médiatisation qui a eu lieu sur la nécessité de gérer des risques psycho-sociaux, ce que l'on entend à travers la souffrance au travail, par exemple, le mal-être, le stress, le surmenage, l'épuisement, les conduites addictives, le suicide, l'usure mentale, le stress post-traumatique, les dépressions professionnelles etc.

Toutes ces nouvelles pathologies qui émergent dans le champ social ont conduit l'employeur, ou doivent le conduire, en tout état de cause si ce n'est pas déjà fait, à mettre en place des plans d'actions préventifs pour éviter qu'il ne réponde, pourquoi pas un jour prochain, d'un homicide involontaire lié à un harcèlement professionnel devant une juridiction pénale parce qu'il aura couvert des pratiques matérielles douteuses ou parce qu'il aura été attentiste devant ces pratiques matérielles douteuses.

En premier lieu, il s'agit de voir l'obligation générale de prévention constituée en méta-principes qui surplombe aujourd'hui la liberté d'entreprendre, parce que c'est ce que l'on a vu à travers l'arrêt SNECMA du 5 mars 2008. Cet arrêt SNECMA, on en a beaucoup parlé puisque effectivement on a considéré que la Chambre Sociale est venue entraver la liberté d'entreprendre, le droit de propriété de l'employeur, en faisant passer en priorité la santé et la sécurité des travailleurs.

Ce qui a été reconnu effectivement mais, ce que l'on ignore par ailleurs et ce que l'on a moins mis en évidence, c'était le rôle qu'a tenu le CHSCT dans le cadre de cette affaire, puisque c'est le CHSCT qui avait demandé aux experts de diligenter une expertise et que ce sont les termes de cette expertise qui ont été déterminants et concluants dans le cadre de la solution du litige.

Nous allons évoquer brièvement les faits pour ceux qui ne connaissent pas l'arrêt SNECMA du 5 Mars 2008. Après les arrêts du 28 Février 2002 qui constituent des jalons très importants dans l'élaboration de la politique jurisprudentielle de la Cour de Cassation en faveur d'une obligation de sécurité et de résultat, considérée comme un principe à valeur fondamentale.

Donc, à l'origine de la décision SNECMA, il y avait un projet de réorganisation, une nouvelle organisation du travail, un projet qui était à l'initiative de l'employeur et qui concernait un centre « énergie » chargé de produire et de distribuer l'énergie et les fluides nécessaires à la fabrication des avions.

La direction souhaitait réduire le nombre de salariés qui assuraient le service de jour ce qui allait conduire à l'isolement des techniciens qui étaient chargés d'assurer la maintenance et la surveillance des équipements, hors la situation du travailleur isolé n'est pas recommandée en droit du travail.

Ainsi, le CHSCT se devait d'être consulté, comme la loi l'impose. Il l'a fait. Le CHSCT ne pouvant pas se prononcer, a demandé à un expert de rendre une expertise et de déterminer si ce projet de réorganisation portait atteinte aux conditions de travail.

Il se trouve que l'expert a rendu un avis défavorable ; il a considéré, en effet, que le projet envisagé par l'employeur portait atteinte aux conditions de travail et dans ce cadre-là, il s'est opposé à ce projet de réorganisation.

L'employeur, parce qu'il a envisagé la possibilité de contourner l'avis du CHSCT puisqu'il était simplement consulté, a décidé malgré tout de donner suite à son projet. Le CHSCT est monté au créneau et a saisi les juridictions compétentes. Les premiers juges, ont décidé en effet que ce projet portait atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs.

Cette décision a été confirmée par la Cour d'Appel estimant qu'en effet la situation du travailleur isolé n'est pas une situation recommandée en droit et que, dans le contexte en cause, cette situation pouvait porter préjudice à la sécurité des salariés.

La Cour de Cassation a suivi exactement la même position, en reprenant dans son attendu de principe, l'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur et elle a considéré, dans sa décision, que la liberté d'entreprendre et le droit de propriété de l'employeur étaient une liberté et un droit qui étaient inférieurs au droit à la protection des salariés.

L'on se rend compte, finalement, que la Cour de cassation a peut-être innové dans sa décision et a permis de trouver des sanctions « beaucoup plus efficaces » pour faire respecter les droits des conditions de travail puisque, indépendamment de la décision de l'employeur, la façon dont on peut faire observer les dispositions du code du travail est beaucoup plus dissuasive qu'une sanction pénale car elle s'oppose directement aux pouvoirs de direction de l'employeur.

Ce qui est encore une fois intéressant d'observer dans cette décision, c'est que, le CHSCT a eu un rôle véritablement déterminant, puisque c'est l'expertise qu'il a commandée qui a finalement révélé que les conditions de travail ont pu être dégradées en raison du projet qui avait été décidé par l'employeur.

On se rend compte, qu'effectivement, on a parlé récemment d'une montée en puissance du CHSCT, dans différents contextes où il est systématiquement sollicité. C'est un peu l'effet positif de l'obligation de sécurité et de résultat, puisque l'obligation de sécurité et de résultat pèse sur l'employeur.

Désormais, cet employeur, qui est entouré d'experts et de « sachants » dans une entreprise, est obligé automatiquement de les solliciter pour pouvoir faire en sorte de préserver la santé et la sécurité des travailleurs et on peut dire que cette tendance va en s'accroissant dans la mesure où même la jurisprudence pénale s'oriente plus ou moins dans ce sens.

Ainsi, l'arrêt ALSTHOM de la Cour d'appel de Douai du 7 mars 2008, dans lequel l'entreprise avait été condamnée en est une excellente illustration.

La Société ALSTHOM avait été condamnée pour mise en danger de la vie d'autrui, n'ayant pas répondu aux différentes alertes qui avaient été émises, notamment par l'Inspection du Travail sur les manquements qui avaient été relevés. La Société ALSTHOM n'avait pas réagi et avait continué son activité. Le Tribunal a considéré qu'il y avait une mise en danger de la vie d'autrui. En l'occurrence ce sont justement les alertes qui avaient été émises par l'Inspection du Travail qui avaient conditionné l'existence ou la caractérisation de l'infraction en question.

Si l'on met en parallèle ces deux décisions, l'arrêt Snecma et l'arrêt ALSTHOM, nous observons que, la mise en danger d'autrui peut devenir argument juridique sérieux d'une action en justice qui va permettre au CHSCT de contraindre l'employeur à faire respecter les règles en matière d'hygiène et de sécurité dans son entreprise.

Il est vrai que le CHSCT ne va pas utiliser systématiquement la voie pénale pour faire respecter, en l'occurrence, les conditions de travail dans l'entreprise. Il est préférable, évidemment, d'engager un dialogue social dans un premier temps. Il convient de souligner en outre, qu'une action pénale est l'ultime recours et que tous les mécanismes d'alerte doivent être déclenchés.

En caricaturant, un peu, le CHSCT sait que désormais il peut être armé. La jurisprudence en témoigne. La CHSCT redécouvre son rôle en matière de préservation de la santé. Il lui longtemps été reproché de ne rien faire ou de se positionner dans une logique contestataire, stérile et contre-productive par rapport à l'employeur.

Il se trouve, qu'aujourd'hui, la jurisprudence arme les actions représentatives du personnel et notamment les CHSCT pour qu'ils puissent préserver la santé et la sécurité des salariés, le cas échéant.

Cette tendance et cette mouvance de l'implication des acteurs de la santé en milieu de travail est véritablement flagrante. Très récemment, les médias ont évoqué l'affaire de la mise en examen du médecin du travail dans l'affaire Valéo-Ferrodor de Condé sur Noiret, le Dr Raffaëlli.

Ce médecin du travail, qui n'avait pas répondu, lui aussi, à des alertes et qui avaient fait en sorte d'occulter tous les problèmes de santé des salariés de son entreprise ; (il leur avait recommandé des protocoles de soins qui n'étaient pas adaptés par rapport à leur pathologie).

Les juges ont donc simplement considéré que le médecin du travail est « un sachant », assimilé à « un expert » de la santé au travail.

Le médecin de l'homme au travail, qui, forcément, d'une part connaît les pathologies parce que son métier l'y oblige et d'autre part, sait exactement qu'il doit donner l'alerte en cas de besoin.

La difficulté résulte « des liens consanguins » qu'il pourrait éventuellement entretenir avec l'employeur qui peuvent malheureusement le conduire, dans certaines situations, à avoir un certain attentisme, à ne pas réagir ou, en tout cas, à ne pas se placer en situation de porte-à-faux avec l'employeur...

En tout état de cause, le constat effectué au sein de l'usine de Valéo-Ferrodo met en évidence que seuls 4 à 5% des salariés qui ont travaillé dans cette usine, sur une période depuis les années 1970, ne sont pas atteints de pathologies liées à l'inhalation de poussières d'amiante... ce qui veut dire que, pour tout le reste, on comptabilise à peu près 2 700 victimes depuis les années 1970. A l'heure actuelle, l'on pourrait enregistrer 4 décès par mois, parmi les malades qui ont contractés des maladies liées à l'amiante.

Ainsi, M. Raffaëlli a été traduit devant une juridiction pénale et, récemment, le 3 février 2009, la Chambre d'instruction a rendu un arrêt dans lequel elle confirmait sa mise en accusation et effectivement, elle l'a renvoyé devant le Tribunal correctionnel.

« Considérant en l'occurrence que le Docteur Raffaëlli a été mis en examen pour s'être abstenu de porter secours à des salariés de l'usine de Condé S/ Noirod alors qu'il pouvait établir des attestations de contre-indications d'aménagement de postes, qu'il avait la possibilité de faire des déclarations de maladies professionnelles, qu'il a été constaté une rétention d'information médicale pour certaines victimes, ce qui a entraîné un défaut de protection des salariés concernés et un défaut d'information des employeurs sur le plan des dommages liés à l'amiante, et qu'il n'a pas proposé aux employeurs la mise en place de protections collectives ou individuelles plus efficaces.

« Considérant qu'il a commis des fautes caractérisées d'imprudence, de négligence, ayant indirectement causé les décès et ayant porté atteinte à l'intégrité de la personne des salariés, faute correspondant à une absence d'actions en vue d'une amélioration générale et significative des conditions de travail dans les usines de Condé S/ Noirod, notamment sur la stratégie des prélèvements réalisés et les mesures de protection des salariés exposés, sur l'information des salariés, quant au danger et quant à leur propre pathologie et sur l'information des employeurs ».

Cela correspond à l'obligation générale de prévention publique et d'action spéciale, mais on voit surtout une forme d'attentisme et de non action, alors même que le médecin était chargé de mettre en place un dispositif préventif efficace, en sachant que, de toute évidence, il y avait un problème lié à l'amiante.

Demain, la tendance ne sera pas de généraliser la mise en accusation et la mise en correctionnelle de tous les médecins du travail, mais le message est clair : cette obligation de sécurité et de résultat devient un méta-principe, un principe qui est supérieur à tous les autres et incombe, à justes proportions, à ceux qui sont considérés comme « des sachants », qui ont une information relative à la santé des agents, des salariés, ceux qui ont des informations relatives aux bonnes conditions de travail. Ils doivent alors s'impliquer et doivent donner l'alerte, le cas échéant, si cela est nécessaire.

Ce cas d'espèce tout à fait atypique, mais encore atypique est le cas d'un autre médecin du travail qui a été mis en examen. Cette fois-ci, c'est pour les dockers dans le Nord. C'est aussi sur les chantiers de réparation navale. Il y avait un médecin du travail qui était également informé des risques de contamination à la poussière d'amiante, mais dont l'action de prévention est présumée limitée.

Pour le moment, on n'a pas d'autres éléments supplémentaires, puisque l'instruction est encore en cours ; donc, on ne pourra pas révéler d'autres éléments concernant ce dossier.

En tout état de cause, comme je vous le disais précédemment, le message est tout à fait clair : les acteurs, en matière de santé, doivent s'impliquer ; je n'exclus pas, effectivement, qu'un jour, le juge ne puisse mettre en examen un Inspecteur du travail dans les mêmes circonstances. .

Dans la même logique, nous pourrions même envisager la mise en accusation et le renvoi en correctionnelle des agents chargés de la prévention au sein des caisses d'assurance maladie dans le service des risques professionnels.

On a déjà vu des cas de figure dans lesquels ils avaient été inquiétés dans le cadre d'une enquête ou d'une instruction, puis, une insuffisance de charges étant établie, il n'a pas été possible de les renvoyer devant le Tribunal correctionnel. Mais malgré tout la tendance est là. Le droit pénal, tel qu'il existe actuellement, indique bien que tous ceux qui ont participé ou concouru à la réalisation d'une infraction peuvent voir leur responsabilité engagée.

C'est dans cette logique que, dans un premier temps, effectivement, tous les acteurs de la santé peuvent être impliqués.

Ainsi, cette obligation de sécurité et de résultat a envahi tout le champ du code du travail et fait en sorte que cette obligation, même si elle pèse principalement sur l'employeur, est saisie, au profit des différentes personnes qui sont à même de l'instrumentaliser et de rendre efficace la sécurité et la santé des travailleurs.

L'on perçoit bien que cette tendance va en s'accroissant et qu'elle devient le principe fondamental, le principe phare, qui va dominer le Code du travail.

Cette tendance se vérifie dans le cadre de la santé mentale au travail.

L'obligation de sécurité et de résultat s'est véritablement illustrée dans le champ du harcèlement moral, dans le champ des psycho-sociaux dans un premier temps, puis dans le champ du harcèlement moral en particulier ; on s'aperçoit en effet que la « tertiarisation » de d'activité, les nouvelles formes de travail, implique de nouvelles conditions du travail.

En effet, nous avons conservé une conception très archaïque des postes de travail, assez « taylorienne » où la prise de décisions s'effectuait par le haut, où on occultait effectivement les contraintes qui existaient en bas.

A présent, la tendance est à l'inverse.

En premier lieu, l'analyse des postes de travail, c'est-à-dire examiner, ce que cela peut impliquer en termes de risques pour la santé et la sécurité des travailleurs est indispensable.

Là encore les risques psycho-sociaux de cette évaluation des risques est indispensable.

Risques psycho-sociaux ! C'est une notion fourre-tout, on y trouve du harcèlement professionnel, harcèlement sexuel, conduite addictive, de suicides, de dépressions professionnelles, de stress, bref, tout un champ sémantique, que l'on a beaucoup de mal à définir, mais que l'on regroupe autour du même risque, le risque de santé mentale

Là encore, on a observé une évolution légale très importante, la loi de modernisation sociale qui a introduit l'atteinte à la santé mentale ; on a vu, parallèlement, des investigations qui ont été opérées au niveau des champs sociaux et au niveau des sciences sociales.

Différents auteurs, comme Marie-France Hirigoyen en 1998, avaient dénoncé déjà le phénomène d'harcèlement moral, précisant qu'il s'agissait d'une violence perverse au quotidien dans le monde du travail.

Cette révélation, et cette mise en lumière du harcèlement professionnel ont donné lieu à l'explosion de procédures contentieuses, lesquelles ont été par la suite canalisées.

Cela étant, ce risque a permis de mettre en évidence, la souffrance au travail, et du risque le plus récurrent en milieu de travail, celui du stress au travail.

Ainsi, le législateur est intervenu : il a introduit cette notion de risque de santé mentale dans le Code du Travail et la jurisprudence.

Bien évidemment, il s'est fait l'écho de l'intégration de ce nouveau risque et cherche à identifier quels sont les responsables ; tout d'abord, on a pu considérer que le responsable était le supérieur hiérarchique direct ; puis, après, on a considéré que ce pouvait être le collègue de travail, et puis, on pouvait considérer que ce pouvait être aussi le subalterne, et parfois même plusieurs d'entre eux, pour des mêmes faits de harcèlement moral.

Pour le harcèlement moral, on parle d'agissements constitutifs ; bien évidemment, plusieurs types d'agissements interviennent, tous ayant pour objet, ou effet, de dégrader les conditions de travail et de porter atteinte à la dignité du salarié. Au travers de cette définition, qui est très réductrice, on a essayé de mettre en place un dispositif préventif concernant les risques psycho-sociaux.

On comprend fort bien l'échec de certains employeurs qui n'arrivent pas du tout à mettre en adéquation une politique de prévention dans leur entreprise par rapport à l'existence de ces risques pour la bonne et simple raison qu'il y a d'abord un problème d'identification.

Le risque psycho-social est un risque protéiforme, on ne sait pas forcément quels sont les plans d'action préventifs. Qui plus est, on est d'accord pour des plans d'actions préventifs, sauf que pour le moment on n'est pas en mesure de déterminer quels sont les plans préventifs qui sont plus efficaces que les autres.

L'entreprise devient un véritable laboratoire. On a mis en place des tickets « psy ». Le salarié qui est en souffrance rencontre son DRH, demande un ticket psy dans l'optique de rencontrer son psychologue.

Il a été mis en place des groupes de paroles, des groupes d'expression et selon les cas, ont été également mises en place des commissions internes, des sortes de gendarmeries internes qui sont chargées de faire le travail d'investigations pour savoir s'il y a une situation de risque de harcèlement moral et il y a tout ce qui est une mesure de diagnostic, type expertise, conduisant l'employeur à faire intervenir un tiers extérieur, un cabinet d'audit spécialisé dans les risques psycho-sociaux, pour venir évaluer la situation dans l'entreprise et dire si, oui ou non, l'organisation managériale est défectueuse.

La limite de ce procédé : les cabinets d'expertises en question sont plus ou moins partisans ; les rapports d'expertise qui sont rendus, le sont donc en fonction des accointances entre les uns et ou les autres.

Nous percevons donc bien que les employeurs jouent parfois les apprentis sorciers, et ne sont pas en mesure de déterminer quel est le plan d'action préventif le plus efficace.

En outre, l'on omet de dire systématiquement dans ce contexte là, que la culture d'entreprise fait défaut.

Une révolution culturelle dans les politiques managériales des entreprises et des comportements des managers s'impose. Il convient donc de mettre en place un plan d'action préventif pour faire changer les comportements ; cela se révèle être quelque chose de très difficile.

Il n'en demeure pas moins que la jurisprudence ne tient pas compte de cette lenteur dans les changements.

Les juges examinent de près la souffrance des victimes, elle tient donc à réparer les conséquences des comportements ou des organisations délétères.

Il est vrai que la découverte des les risques psycho-sociaux s'est opérée à travers le système répressif qui a été élaboré par le législateur et la jurisprudence, l'aspect préventif faisant souvent défaut.

Quelles sont les sanctions ?

D'abord les sanctions du code du travail : c'est à dire que toutes les mesures qui ont été prises à l'encontre d'un salarié victime d'un harcèlement moral ou d'un harcèlement professionnel sont considérées comme nulles, cette sanction étant extrême. Il y a aussi les sanctions du Code pénal : 1 an de prison, 15 000 euros d'amendes si le harcèlement moral est véritablement constitué.

On voit bien que c'est encore dans ce domaine là, que la sanction est la plus dissuasive plutôt que la prévention.

Ce qui est intéressant du point de vue des sanctions, c'est que Cour de Cassation ne considère pas forcément que ce soit uniquement l'auteur des faits de harcèlement moral qui doit être réprimé, mais c'est l'ensemble d'une organisation de l'entreprise.

Ainsi, dans une espèce rendue par la Cour de cassation, du 21 janvier 2006, elle illustre cette tendance.

Un cadre avait des pratiques harcelantes. Il dénigrait, et il portait atteinte considérablement aux conditions de travail des salariés. L'employeur qui avait été averti de ces agissements, avait pris des mesures en conséquence puisqu'il l'avait tout d'abord déchargé de ses fonctions et puis, postérieurement, vu la gravité du dossier, il l'a licencié.

Les salariés concernés ont intenté une action en justice et demandé une réparation des dommages causés, à l'égard du harceleur. La Cour de Cassation, dans cette décision condamne non seulement le harceleur, mais également l'employeur, qui pourtant avait pris les sanctions nécessaires en cas d'harcèlement, c'est-à-dire, avait licencié le cadre harceleur. La Cour de Cassation a tout de même fait condamner l'employeur estimant que cela relevait également de sa faute si l'organisation au sein de l'entreprise était pathologique, si l'organisation était défectueuse.

Cela signifie donc que cette politique managériale illisible, qui est entretenue par l'employeur, fait de lui un responsable à part entière. On n'a pas besoin d'identifier les agissements à l'encontre de l'employeur, dès lors qu'on les a déjà identifiés à l'encontre du Cadre qui a pratiqué ces agissements.

Dans le cadre des champs psycho-sociaux, le suicide a également été évoqué. Là aussi, alors que pourtant le suicide a existé de tout temps sur le lieu de travail, aujourd'hui, on l'a beaucoup médiatisé, à la lumière du harcèlement moral, à la lumière du champ des risques psycho-sociaux et, en définitif, pour parvenir à la conclusion selon laquelle, in fine, le harcèlement moral qui donnait lieu au suicide.

Cela veut dire, que si, avant, on n'identifiait pas les causes du suicide dans l'entreprise, aujourd'hui, il est possible de les identifier : ce seraient les conditions de travail défaillantes qui sont à l'origine de ces suicides.

Un arrêt du 22 février 2007 traduit de nouveau cette tendance de la prise en considération du risque de santé mentale sur le lieu de travail.

Cet arrêt a étendu la notion d'accident du travail : l'accident peut arriver par le fait ou à l'occasion du travail.

Il s'agissait d'un salarié qui a fait une tentative de suicide hors de son lieu de travail mais en raison de son travail.

On s'aperçoit donc qu'une politique d'indemnisation est toujours favorisée par la Chambre sociale de la Cour de Cassation et qui continue à l'être et notamment pour ce type de pathologie. On constate actuellement une recrudescence de toutes les actions judiciaires pour des cas de harcèlement moral ou pour des cas de harcèlement moral ayant conduit au suicide.

Il est évident, qu'en matière pénale, ces faits pourraient contribuer à la caractérisation du délit d'homicide involontaire, puisque un harcèlement moral qui donne lieu à un suicide peut être considéré effectivement comme un homicide involontaire dans la mesure où les conditions de travail défailtantes ont induit la pathologie à l'origine du suicide.

Il est vrai que pour le moment nous n'avons pas encore vu cela, mais dans les prochaines années, il est très probable que l'on risque de voir, pourquoi pas en matière de suicide, encore une fois associé le fait de provoquer au suicide.

Cela signifie donc qu'un employeur qui observe un manager adopter des pratiques harcelantes, sans réagir, et que ces pratiques génèrent des conditions de travail très dégradées ayant conduit le salarié à se suicider, pourrait être, un jour, considéré comme de la provocation et de l'incitation au suicide parce que l'employeur n'aurait pas réagi en temps et en heure.

Nous constatons donc bien que cette obligation de sécurité et de résultat, cette obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, est un véritable méta-principe qui, dès lors que l'on est dans le champ social peut se traduire par une réparation très importante des dommages.

A terme, cette situation sera intolérable en termes d'impact financier. Prévenir est donc plus qu'une urgence. On le voit fortement en pratique, où les entreprises s'inquiètent énormément de ce type de risques et mettent en place des actions d'information, de sensibilisation, de formation de leurs cadres de management à ces questions.

Il nous semble essentiel de conclure sur la directive européenne de 1989 sur la santé et la sécurité au travail qui est, manifestement, pour reprendre Patrick Morvan, l'astre autour duquel gravite et s'intensifie la question de la santé qu'est la sécurité au travail.

Jean Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Merci beaucoup Maître. Vous nous avez appris beaucoup de choses, nous aurions certainement pu d'ailleurs ajouter que, même pour le suicide à domicile, la jurisprudence avait tout de même un intérêt, mais bon.

Futurs chefs d'entreprises, si vous vous lancez dans cette carrière, faites très attention à cela ou, chefs d'entreprises, si vous l'êtes déjà, c'est un thème qui prendra de plus en plus d'ampleur et de volume jurisprudentiel.

Les arrêts sont effectivement très nombreux, moins pour le risque pénal mais, du reste, dans une affaire qui n'a pas été évoquée, c'est l'affaire de la Samaritaine, c'était au pénal, Chambre criminelle, en décembre 2008. Sont poursuivis tout de même, le Président, la Directrice du développement, le Directeur des ressources humaines, le Directeur général, donc les cadres importants de l'entreprise. C'est assez logique. On ne va pas reprendre de nouveaux développements mais c'est vrai que quand même, en dehors de la mode, c'est un thème d'importance.

Je donne maintenant la parole à Monsieur Marc MALENFER.

Marc MALENFER, Unité de Communication externe de l'INRS.

Merci à toutes et à tous,

Il m'a été demandé de venir vous présenter l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). Est-ce que vous connaissez l'INRS, est-ce que vous savez qu'elles sont ses missions, à quoi il sert, quelle est sa structure ? Levez la main droite, si vous le connaissez. Est-ce qu'il y en a qui ne connaissent pas du tout l'INRS, qui n'en n'ont jamais entendu parler. C'est rassurant. Je vous ferai quand même une petite présentation pour combler éventuellement vos lacunes et ensuite, j'ai listé quelques sujets pour que l'on en débâte.

Pour resituer l'organisation de la santé et la sécurité au travail en France, il y a deux grosses branches qui s'en occupent, elles partent du niveau national et se retrouvent également comme interlocuteurs au niveau des entreprises.

D'un côté, toute la sphère des pouvoirs publics, notamment le Ministère du Travail avec, autour de lui, des services déconcentrés, notamment les services de l'Inspection du Travail. Les inspecteurs du travail ont été les premiers interlocuteurs des entreprises, mais aussi des agences publiques comme :

- l'AFSSET : Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail,
 - l'InVS : Institut de Veille Sanitaire,
 - l'ANACT : Agence Nationale pour l'amélioration de conditions de travail,
- sur les questions promotion de la santé, de sécurité au travail et de l'amélioration des conditions de travail, entre autres.

Parallèlement à cela, il y a toute la structure qui dépend de la sécurité sociale. La sécurité sociale est l'assureur obligatoire de toutes les entreprises du régime général. Elles sont obligées de cotiser auprès de leur Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM), donc il y a toute cette sphère qui est gérée par les partenaires sociaux avec au niveau national la Direction des risques professionnels de la CNAM (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des travailleurs salariés), la branche accidents du travail, maladies professionnelles, qui a en région, comme relais les CRAM qui sont concrètement les assureurs des entreprises.

Toutes les entreprises cotisent auprès des CRAM, celles-ci ont des services de prévention qui interviennent auprès des entreprises pour essayer d'y développer des actions de prévention.

Dans cette sphère gérée par les partenaires sociaux et financée par les cotisations sociales des entreprises, on retrouve également un organisme qui s'appelle EUROGIP, qui a pour mission l'étude des approches des risques professionnels au niveau européen et une association loi de Juillet 1901, paritaire également, qui s'appelle l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le principe est que toutes les entreprises cotisent pour assurer les risques professionnels de leurs salariés auprès de leur CRAM. L'essentiel de ces cotisations sert à indemniser les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur la base de dispositifs forfaitaires, mis en place historiquement, il y a une faible partie de ce budget qui sert à financer des actions de prévention, donc à financer à la fois les services prévention des caisses régionales et l'Institut l'INRS.

L'INRS a été créé au même moment que la sécurité sociale en 1947, avant c'était l'Institut National de Sécurité, qui avait été créé à Paris et avait essentiellement une mission

d'information, de sensibilisation pour le développement de la prévention des risques au travail.

En 1968 ont été rassemblés l'INS et le CERPAT, ce dernier était le Centre d'Etude et de Recherche pour la Prévention des Accidents du Travail. Cette structure avait été créée quelques années auparavant à Vandoeuvre-les-Nancy, centre de recherche vraiment technique et donc, en 1968, l'INS et le CERPAT sont fusionnés pour donner naissance à l'INRS.

L'INRS est une structure assez originale, c'est une Association loi de Juillet 1901, l'Institut est géré par un Conseil d'administration paritaire ; composé de 18 administrateurs, dont 9 sont désignés par le MEDEF et 9 autres par les confédérations de salariés - les 5 confédérations reconnues comme partenaires sociaux - L'INRS comprend deux établissements, l'un est à Paris, il compte plus de 200 salariés et l'autre en Lorraine est réparti sur deux sites, l'un est à Neuves-Maisons, l'autre à Vandoeuvre-les-Nancy, il compte entre 400 à 450 personnes ainsi qu'une trentaine de laboratoires de recherche.

Parallèlement au Conseil d'Administration et indépendamment, il existe une commission scientifique qui est chargée de la validation des études et recherches. La spécificité de l'INRS est d'avoir des modes d'action extrêmement variés qui partent de la veille, de la prospective et des études qui vont jusqu'à des actions d'information, de formation et de transfert très directes.

Les missions principales consistent à identifier les dangers et les risques, d'analyser leurs conséquences pour l'homme et évidemment de développer et de promouvoir les moyens de les maîtriser. Donc, il y a quatre modes d'action principaux : des études et recherches qui représentent pratiquement 40% de l'activité de l'Institut, l'assistance, la formation, l'information et la communication.

La spécificité de l'INRS est d'une part, ce statut original avec ce mode de financement, à savoir, à 95%. L'Institut est financé par cette subvention d'équilibre versée par la CNAM, de sorte que l'Institut n'a pas à aller chercher des financements privés. Chaque année, une subvention d'équilibre lui est attribuée.

C'est une situation assez confortable pour arriver à installer des choses dans la durée. L'autre spécificité importante est l'intégration au sein du même Institut des activités de recherche, de laboratoire et des activités d'assistance, de formation et d'information, sachant que ces différents modes d'actions s'alimentent. Je prendrai tout à l'heure un exemple pour l'illustrer, mais concrètement, un expert chez nous, peut être à la fois mobilisé sur des travaux de recherche et intervenir dans des formations. Cela va être également lui qui va contribuer à la rédaction d'une brochure sur son sujet.

L'autre spécificité de l'Institut, c'est sa pluridisciplinarité, c'est-à-dire que l'on a, en interne, une palette de compétences extrêmement larges, beaucoup de métiers, des ingénieurs, des médecins, des toxicologues, des psychologues, des sociologues, des juristes, des documentalistes, des formateurs, des journalistes, des spécialistes de l'édition ou des multimédias du web. Cela permet d'avoir une approche sur les sujets afin de les couvrir d'une manière assez complète

La mission principale de l'Institut consiste à développer la prévention, donc de développer la culture de prévention. On a - Maître El Berry l'évoquait tout à l'heure - les principes généraux de prévention auxquels les entreprises doivent en permanence se référer pour assurer la santé et la sécurité de leurs salariés ; il y en a 9. Je vous les donne rapidement, parce que c'est toujours bon de les avoir en tête. Les 9 principes généraux de prévention consistent avant tout à :

- éviter les risques,
- évaluer les risques,
- combattre les risques à la source,
- adapter le travail à l'homme,
- tenir compte de l'évolution de la technique,
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins,
- planifier la prévention,
- donner la priorité aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle,
- former et informer les salariés sur les risques et leur prévention.

Ces principes généraux sont repris tels quels dans la directive-cadre de 1989, à laquelle on faisait référence ; ils sont repris également dans le Code du travail et on va les retrouver, par exemple, déclinés dans les réglementations spécifiques. Si l'on prend le décret CMR sur les substances cancérigènes, métagènes reprotocites, de 2001, son articulation reprend globalement les principes généraux de prévention.

A ces principes généraux de prévention, la branche accidents du travail et maladies professionnelles a ajouté trois valeurs essentielles qui doivent fonder la branche « préventive » dans les entreprises.

Ces trois valeurs sont la personne, la transparence et le dialogue social. On part du principe qu'une bonne pratique de prévention doit amener l'entreprise à s'interroger sur ces valeurs. Une des missions de l'INRS est de développer cette culture.

On a vu la jurisprudence ces dernières années, puis la réglementation elle-même, contribuer à mettre la pression sur les chefs d'entreprises, de les mettre en face de leurs responsabilités, ce qui a impliqué pas mal de modifications, dans les besoins, dans les entreprises en terme de prévention ; sont sorties de nombreuses prescriptions qui étaient, en fin de compte, assez appréciées par les entreprises parce que souvent, un employeur, notamment dans une petite structure, préfère qu'on lui dise : voilà, vous devez avoir à chaque étage telle quantité d'extincteurs, à telle distance des bureaux ; avec des choses très précises, très cadrées. Une fois qu'il s'y est conformé, il est « rassuré », parce qu'il est dans le droit.

Maintenant, à partir du moment où on dit au chef d'entreprise, vous devez évacuer les risques auxquels sont exposés vos salariés et mettre en place une politique conforme aux principes généraux de prévention pour vous assurer de votre obligation de sécurité et de résultats, c'est un peu plus compliqué et pour une PME, c'est un peu déstabilisant.

L'autre acteur qui a subi un peu de pression de la part des tribunaux, c'est l'Etat, avec notamment les arrêts du Conseil d'Etat, qui en 2004 condamnaient l'Etat sur l'affaire de l'amiante. Cela a également eu des conséquences dans le paysage institutionnel, notamment

avec la création de l'AFSSET, anciennement ASE (Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement) à laquelle on a rajouté un T pour le Travail). C'est cela l'agence publique d'évaluation des risques sanitaires liés au travail, c'est-à-dire que c'est la structure qui est l'équivalente de l'AFSA pour le secteur de l'alimentation ou l'AFSAS pour le secteur des produits de santé ; c'est dans la ligne de la loi de 1998 sur la mise en place des agences publiques.

C'est la structure à laquelle les pouvoirs publics vont s'adresser quand ils auront besoin d'un avis, d'une expertise publique, sur les questions touchant à la santé au travail. Cette création est la bien venue, parce que l'on était sur un domaine qui avait été relativement délaissé par les pouvoirs publics, c'est-à-dire, compte tenu du fait que dans le cadre des structures de sécurité sociale, les partenaires sociaux s'étaient emparés du sujet santé-sécurité au travail et prévention des risques professionnels, l'Etat était quand même assez absent du sujet ; mais depuis l'explosion de l'affaire de l'amiante, on assiste à un retour assez important des pouvoirs publics sur ces questions là et c'est une bonne chose.

Je me propose de vous donner rapidement le cadrage stratégique de l'Institut, les principales orientations qui ont été adoptées par le Conseil d'Administration en octobre 2008, à savoir :

- un effort en terme de veille prospective pour pouvoir anticiper les risques,
- la recherche de solutions de prévention adaptée aux acteurs dans l'entreprise et un effort de mise à disposition de ces solutions pour les acteurs de la branche accidents du travail – maladies professionnelles,
- la promotion de la vision de la prévention, déterminée par les partenaires sociaux en cohérence avec la politique de la branche, promotion d'une approche globale de la prévention qui est une spécificité de l'Institut,
- la contribution à l'efficacité du réseau prévention, notamment des Caisses régionales,
- l'actualisation des solutions de prévention et notamment un effort particulier en direction des TPE – PME, on pourra en reparler,
- et puis une adaptation des moyens de pilotage de l'Institut.

Parallèlement à ces orientations stratégiques, on a une liste de 22 thématiques, je vous en citerai quelques unes pour illustrer un peu ces propos. En gros, notre préoccupation est à la fois de

- maintenir les compétences sur des sujets de prévention historique, qui comme le bruit au travail est un sujet connu de longue date, c'est un risque très ancien mais il y a toujours plus de 1 000 surdités professionnelles qui sont reconnues chaque année. Donc cela reste un sujet d'actualité. C'est-à-dire que l'on connaît le risque, on sait comment le prévenir et pourtant on a encore des problèmes, des outils à développer, des choses à faire sur ces sujets historiques. On pourrait mettre les risques chimiques également dans cette famille. Sur un sujet comme le bruit au travail, l'INRS est pratiquement le seul organisme de recherche à travailler ; on pourrait avoir tendance à le délaissé alors qu'il est encore d'actualité.
- Il y a la nécessité pour nous, de répondre aux préoccupations actuelles des entreprises. On a parlé beaucoup des risques psycho-sociaux, comme le stress, il faudra que l'on parle un peu des troubles musculo-squelettiques également et de sujets comme les cancers professionnels évidemment, qui sont là des sujets auxquels les entreprises sont

quotidiennement confrontées et sur lesquels elles ont besoin de réponses en terme de méthodologie, d'information, de méthodes d'approche

- Et puis, on doit également être très vigilant sur ce qui est émergent ; je vous donnerai deux exemples : le premier, c'est le développement, ces dernières années, de l'utilisation de la nanoparticule manufacturée, sur laquelle on a un certain nombre d'interrogations et en tout cas, de vide en matière de connaissances. Autre exemple, c'est le développement des filières de tri, de recyclage des déchets, dans un contexte de pressions réglementaires environnementales, avec derrière des filières professionnelles qui sont entrain de se créer où l'on a une accumulation de risques assez importants.
- La nécessité pour l'INRS est d'être vigilant et d'apporter des réponses aux entreprises, pour pouvoir intervenir le plus en amont possible au moment de la conception des lieux de travail, des filières et des circuits.

Le dernier point sur lequel je voulais vous dire deux mots, avant notre débat, c'est en quoi l'INRS vous est utile. Ce qu'il faut savoir, c'est que l'INRS a une grosse activité d'assistance, de réponse à des demandes d'assistance : on en fait à peu près 25 000 par an ; cela va du simple coup de téléphone pour avoir une référence à un document ou une question simple, jusqu'à des assistances lourdes qui passent, en général, par l'intermédiaire des CRAM et qui peuvent être très importantes, avec des activités de mesurage et de métrologie en entreprises, des accompagnements de démarches, des choses assez importantes.

S'agissant du site WEB, l'INRS a une activité d'information assez importante. Vous avez sans doute déjà vu des affiches de l'INRS en entreprise, une collection d'affiches, historiquement très développée et que l'on retrouve également à la télé et au cinéma : quand on regarde un film ou un téléfilm avec une scène dans une entreprise, on peut voir une affiche de l'INRS dans les décors.

Sur le site Web, vous avez la possibilité de consulter gratuitement à peu près 3500 documents en texte intégral. C'est un site qui, pour le moment, a plutôt les caractéristiques d'une base documentaire, qui sera amené à évoluer l'année prochaine, mais qui gardera cette fonction.

Vous avez là des ressources qui sont, comme toutes les ressources de l'INRS, entièrement disponibles et gratuites. C'est-à-dire que, compte tenu du fait que l'INRS est financé par les cotisations des entreprises du régime général, toutes ces prestations sont disponibles gratuitement pour les entreprises du régime général ; si vous avez besoin de documents, vous appelez votre caisse régionale d'assurance maladie, vous commandez le nombre dont vous avez besoin et ils vous sont fournis gratuitement.

Je vous signale également que nous avons quelques périodiques : le journal « travail et sécurité » est un mensuel tiré à 90 000 exemplaires, il est envoyé gratuitement aux entreprises de plus de 50 salariés, le Président et le Secrétaire du CHSCT y sont abonnés.

Une publication trimestrielle destinée aux médecins du travail, qui s'appelle « les documents pour les médecins du travail » contient des informations ciblées et assez scientifiques, l'usine de Condé S/Noiroit y était abonnée : évidemment l'abonnement aux documents pour les médecins du travail est également gratuit ; étant donné qu'en France, il y a à peu près 6500 à

7 000 médecins du travail et l'on a 10 000 abonnés gratuits au DMT, même s'il y en a qui le reçoivent en double.

Je pense que les médecins du travail de Valeo-Ferodo auraient eu du mal à échapper à l'information qui existe. Il y a également une revue, un peu plus scientifique et technique qui s'appelle « Hygiène et Sécurité au Travail ». Pour les experts ; il y a une newsletter avec 21 000 abonnés, à laquelle vous pouvez vous abonner gratuitement en allant sur le site web.

Et puis, il y a également des petites publications comme le numéro de « réalité-prévention » qui permettent d'avoir une information un peu légère pour un public qui nous connaît un peu moins bien et dont vous pouvez prendre connaissance.

Le dernier point que je veux signaler, c'est que l'INRS a une activité de formation assez importante, qui se décline en trois volets :

- le premier est une activité qui cherche à intégrer la prévention des risques professionnels dans les programmes d'enseignement de formation initiale de l'éducation nationale et des centres d'apprentissage, c'est à dire que l'on a un accord avec le Ministère de l'Education Nationale, la CNAM et l'INRS., qui permet à chaque fois que les diplômes d'enseignement professionnel sont revus, d'y intégrer les enseignements santé et sécurité au travail dans les programmes ; cela est valable pour les diplômes qui, du CAP au BTS, concernent toutes les filières professionnelles pour faire en sorte qu'il y ait une intégration des aspects santé et sécurité au travail. L'INRS a une action un peu similaire, mais plus complète, auprès des écoles d'ingénieurs pour intégrer les bases essentielles de la santé et la sécurité au travail dans les référentiels de formation des écoles d'ingénieurs.
- Le second volet de formation, c'est la mise en place de dispositifs de démultiplication, c'est-à-dire, que c'est l'INRS qui pilote, au niveau national, les dispositifs de formation au sauvetage secourisme sur le lieu de travail et à la prévention des risques liés aux activités physiques, c'est-à-dire, que l'INRS forme les instructeurs et fournit les équipes pédagogiques qui vont permettre ensuite de former des moniteurs qui formeront les sauveteurs secouristes du travail. C'est un système de démultiplication qui permet d'avoir un rayonnement assez important.
- Le dernier volet est celui de la formation directe, mais qui est plutôt de la formation d'experts. C'est-à-dire que l'on forme les agents des CRAM, les médecins du travail, les présentateurs en entreprises sur des sujets techniques précis.

Il existe une liste de thématiques dont on peut parler, si vous le souhaitez : l'amiante, les troubles musculo-squelettiques, c'est important, les lombalgies, les risques psycho-sociaux, le stress au travail, les cancers professionnels, les risques routiers professionnels, les risques biologiques des filières déchets, les risques organisationnels de type sous-traitance, l'intérim, la question des nanoparticules, le secteur en développement des aides à la personne à domicile, tous sujets qui posent un certain nombre de questions.

Je vous donne juste quelques éléments statistiques pour que vous ayez en tête quelques choses importantes, à savoir qu'il y a un peu moins de 700 000 accidents du travail avec arrêt chaque année en France et que 35 % de ces accidents du travail sont des accidents liés à des manutentions manuelles, que 25 % de ces accidents, un petit peu moins, sont dus à des chutes

de plein pied. En fin de compte, manutentions manuelles et chutes de plein pied, cela fait que 75 % des accidents du travail sont des accidents d'une banalité affligeante.

La difficulté c'est qu'on a réussi historiquement à maîtriser des risques, autrement plus problématiques liés aux machines, à l'électricité, aux incendies, avec des systèmes de normalisation et de réglementation qui ont fait leurs preuves et, maintenant pour le quotidien des entreprises, les risques qui leur coûtent cher en fin de compte, ce sont des choses aussi simples que les manutentions manuelles, la circulation en entreprise, ce sont les chutes d'escabeau, d'échelle, ou simplement sur un sol glissant.

La première cause de mortalité au travail ce sont les accidents de la route. Là encore, il s'agit d'une cause que l'on a tendance à banaliser. Le salarié qui tombe dans un atelier, on dira qu'il est maladroit. On ne peut rien faire en terme de prévention pour éviter cela, ce qui est faux, le salarié qui a un accident de la route, on va dire, au premier abord, que les entreprises n'ont pas les moyens d'agir sur le risque routier, ce qui est évidemment faux.

Deux mots sur les maladies professionnelles : Environ 40 000, qui sont reconnues chaque année, ce chiffre est en augmentation d'année en année. Il faut savoir que plus de 70% de ces maladies professionnelles sont reconnues sur un seul tableau, qui est le tableau 57, le tableau des troubles musculo-squelettiques des membres supérieurs.

Là on rejoint la problématique des manutentions manuelles, il faut savoir que les troubles musculo-squelettiques sont des pathologies qui augmentent pratiquement de 20% par an, chaque année depuis 10 ans et un peu plus. C'est un phénomène qui se retrouve chez nos voisins européens et dans tous les pays industrialisés ; cela est lié aux facteurs d'intensification du travail qu'on évoquait précédemment.

Ensuite, il y a les cancers professionnels, notamment ceux liés à l'amiante et puis les questions liées au bruit et ensuite on a un certain nombre de maladies, mais avec des chiffres plus anecdotiques.

Voilà je suis à votre disposition pour discuter, il y a sans doute des thèmes, qui vous semblent plus particulièrement adaptés, ou qui vous intéressent.

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Je crois que l'on peut remercier nos deux intervenants avant de passer aux questions et je souhaite qu'on les applaude, ils le méritent amplement.