



RIDO

NUMERO SPECIAL – Revue Interdisciplinaire Droit et Organisations

Organisations et santé au travail

La santé au travail constitue un droit fondamental consacré par les normes internationales et européennes comme la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966 ou encore la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Ainsi, « *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* » (article 31§1, de la Charte européenne). Pour autant, il n'existe pas de définition universelle de la santé. On peut néanmoins citer la définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 1946) qui conçoit la santé comme « *un état de complet bien-être physique, mental et social* », ce qui va au-delà du simple défaut de blessure ou de maladie.

Objet d'étude interdisciplinaire, la santé au travail peut être abordée de différentes manières qu'il s'agisse des salariés ou du chef d'entreprise.

Au sein des organisations, la santé est appréhendée à travers la prévention et l'obligation de sécurité incombant à l'employeur. Obligation juridique par excellence (André, 2004 ; Gardin, 2016), on assiste à une approche par la prévention du risque-sécurité (Douglas & Wildavsky, 1982 ; Besson & Possin, 2006 ; Pereira, 2021) : il s'agit de protéger et préserver la santé des salariés. La prévention de la santé repose principalement sur le chef d'entreprise et se cristallise dans les diligences ou les moyens que le chef d'entreprise décide d'adopter pour préserver la santé des salariés.

Cette obligation de sécurité est par ailleurs « managérialisée » (Edelman, 2011) au sein des organisations. Or, la politique d'entreprise sur la gestion des risques-santé est évolutive parce qu'elle intègre le phénomène de judiciarisation des affaires en matière de santé au travail (Pereira, 2013, 2021).

En effet, l'évolution de la jurisprudence quant à la nature de l'obligation de diligence qui pèse sur l'employeur, a permis de passer d'une approche « sanction » à une approche de prévention des risques professionnels, ce qui comporte des incidences organisationnelles importantes. Si le chef d'entreprise démontre qu'il a pris des diligences adaptées, il n'engagera pas sa responsabilité. Toute la question est de savoir à partir de quel moment et selon quels moyens, on considère que les diligences de sécurité sont suffisantes pour protéger la santé des salariés. Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité dans le cadre de la pandémie de Covid 19 : quelle prévention et quels moyens de prévenir le risque de contamination sont mis en avant au moment où la Covid 19 est découverte.

La nature de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise a évolué en une obligation de moyens renforcée permettant aux juges de rappeler que la prévention de la santé des salariés a également une dimension collective. Cette dernière conduit alors à intégrer tous les partenaires de l'entreprise pour une meilleure prévention. Il s'agira notamment d'inclure les représentants du personnel à l'évaluation des risques professionnels.

En effet, une gestion efficace des risques professionnels ne peut effectivement se mener seul. L'exigence d'efficacité et de performance de la gestion de ces risques nécessite d'associer les salariés en tenant compte de leur poste, le service des ressources humaines ou encore l'ingénieur ou le technicien chargé de la santé si l'entreprise en dispose, ainsi que leurs représentants (le comité social et économique et les syndicats).

D'autres acteurs peuvent accompagner et parfois épauler le chef d'entreprise comme l'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la médecine du travail et l'inspection du travail. Le rôle et l'implication de l'ensemble de ces acteurs mériteraient d'être étudiés sous un angle de complémentarité et de synergie afin d'offrir une réflexion globale sur les moyens à mettre en œuvre pour combler les limites des missions des uns et des autres.

La pénalisation du risque-santé en entreprise est également un champ de réflexion important. La survenance dans l'entreprise d'accidents et de maladies professionnels peut entraîner des poursuites judiciaires pour homicide ou blessures involontaires. Dans un contexte de pandémie, on pourrait songer également à la mise en danger délibéré de la vie d'autrui.

Par ailleurs, l'obligation de sécurité fait l'objet d'une traduction managériale au sein des organisations. Cette endogénéisation de l'obligation légale dans les modes de gestion est elle-même évolutive parce qu'elle est emprunte de l'activité des tribunaux conduits à statuer sur les litiges suite à des événements dommageables (incendie, explosion, contamination, accidents de travail, harcèlement sexuel, harcèlement moral... ; Dejours, 1998 ; Pereira 2013).

De plus, cette *managérialisation* de la prévention du risque-sécurité-santé en entreprise peut être accompagnée d'une normalisation. A titre d'exemple, à l'échelle mondiale, la norme ISO 45 001 (2018) propose aux entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, un système de management de la santé et de la sécurité au travail qui les aidera à mieux gérer leurs risques tout en améliorant leur performance en matière de santé et de sécurité par l'établissement et la mise en œuvre de politiques et d'objectifs efficaces.

La santé au travail concerne aussi la qualité de vie au travail directement liée à la responsabilité sociale dont le but est d'élargir l'objet économique des organisations à des préoccupations sociales, environnementales et humanistes. Il s'agit de valoriser la main-d'œuvre en protégeant la dignité de la personne et de garantir un bien-être au travail (Héas, 2010). C'est ainsi que « *La démarche de qualité de vie au travail suggère ... [de] nouvelles méthodes de prévention axées sur une amélioration des conditions de travail : cette démarche présente l'intérêt d'une approche positive et globale de la prévention agissant sur les déterminants d'une bonne santé au travail et la recherche du bien-être au travail* » (Petit & Garnier, 2022, p.6). Il est alors question de réfléchir à une articulation entre la vie personnelle et professionnelle des salariés,

à l'égalité professionnelle, aux modalités d'exercice par le salarié d'un droit à la déconnexion. La qualité de vie au travail est ainsi devenue, sous l'impulsion du législateur, un thème de négociation périodique obligatoire (Drochon & Tafini, 2013). Des accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont vu le jour. Néanmoins, au niveau des accords d'entreprise, les résultats sont encore insuffisants et les efforts doivent être poursuivis (Pelletier & Bézille, 2011 ; Héas, 2019). Une dynamique pourrait provenir de la sociologie et de l'approche « salutogène » de la santé. La salutogénèse a émergé grâce au sociologue de médecine Aaron Antonovsky (1979 et 1987). Le modèle salutogénique se détache d'un regard centré sur les risques de maladie (pathogène) pour promouvoir la santé et ses gains associés. Il est centré sur les ressources de santé et sur les processus de promotion de la santé. Selon Paty (2021) ce modèle est transposable en contexte de travail. Il fait sens avec les préoccupations travaillistes de la qualité de vie au travail et est en totale adéquation avec la définition de la santé proposée par l'OMS. Cette voie permettrait donc de passer « *d'une santé subie et protégée* » à une « *santé au travail érigée et souhaitée* » (Paty, 2021). L'approche sociologique présente un intérêt crucial en ce qu'elle conduit à renforcer la prévention en matière de santé au travail en étant intégrée à la stratégie organisationnelle.

Du côté du chef d'entreprise, on ne saurait envisager la santé au travail à travers sa seule obligation de sécurité en tant qu'employeur. Il est aussi important d'évoquer la santé physique, mentale et le bien-être des chefs d'entreprise qui est un sujet dont les chercheurs se sont emparés plus récemment (Torrès, 2017 ; Boussaguet, 2018). En effet, des chercheurs en psychologie organisationnelle et en santé au travail ont montré que les chefs d'entreprise sont confrontés à des conditions de travail plus extrêmes que celle des salariés (Boussaguet & Guiliani, 2020). Les travaux de recherche ont principalement pour objectifs les antécédents et les conséquences de la santé des entrepreneurs et proposent des modèles théoriques et des outils notamment pour les entrepreneurs de petites structures. On peut souligner l'influence des recherches en sociologie source de réflexion en entrepreneuriat puisque certains travaillent sur les interconnexions entre les effets pathogènes et salutogènes (facteurs bénéfiques pour la santé) (Torrès & al., 2019).

Sans que la liste ci-dessous soit exhaustive, les articles pouvant être accueillis pour le numéro spécial dédié à la santé au travail peuvent notamment traiter les thématiques suivantes :

- La gestion du risque-sécurité et la protection des salariés ;
- Le management de la santé au travail et l'évaluation des risques professionnels ;
- L'influence des disciplines dans l'appréhension de la santé au travail ;
- Les regards des praticiens sur la santé au travail ;
- La santé au travail et la responsabilité sociale de l'entreprise ;
- Les acteurs de la santé au travail (dirigeants, managers, collaborateurs, représentants des salariés, sociologues du travail...) ;
- La normalisation de la santé au travail ;
- La négociation collective en matière de santé au travail ;
- La santé des chefs d'entreprise, notamment des PME-TPE ;
- Les risques psychosociaux et la détresse psychologique au travail ;

- La pénalisation et la protection de la santé au travail
- L'approche salutogénique : regards croisés.

ANDRÉ C. (2004), *L'obligation de sécurité dans l'entreprise*, Thèse de doctorat en Droit, sous la direction de F. Gaudu., Université de Cergy-Pontoise ; thèse publiée aux Presses académiques francophones en 2012.

ANTONOVSKY A. (1979), *Unraveling the Mystery of Health : How people manage stress and stay well*, San Francisco : Jossey-Bass.

ANTONOVSKY A. (1987), *Health, Stress and Coping*, San Francisco : Jossey-Bass.

BESSON B. & POSSIN J.C (2006). *L'intelligence des risques, Management*, IFIE

BOUSSAGUET S. (2018), « Entrepreneurs en détresse cherchent soutien désespérément », *Entreprendre & Innover*, vol. 39, p.64-70.

BOUSSAGUET S. & GUILIANI F. (2021), Les dirigeants d'entreprise : une population à risque ?, in *Santé & Management, Digital et organisation dans un monde post-Covid*, Chapitre 8, p.181-195, sous la direction de J.-M. Huet et A. Petit-jean, Pearson.

DEJOURS C. (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Le Seuil, Paris.

DOUGLAS M. & WILDAVSKY A. (1982). *Risk and culture*, Berkeley, University of California Press.

DROCHON V. & TAFINI R. (2013), « De l'incitation à la négociation dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail », ANI du 19 juin 2013, *JCP S*, n°38, Actualité 372, p.1-3.

EDELMAN L. B. (2011), L'endogénéisation du droit, in C. Bessy, T. Delpuech et J. Pelisse (Eds) *Droits et régulations des activités économiques. Perspectives sociologiques et institutionnalistes*, p.85-109, LGDJ.

GARDIN A. (2016), « La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur. Brèves réflexions autour d'un changement de logique », *Revue de jurisprudence sociale*, février, p. 99-109.

HÉAS F. (2010), « Le bien-être au travail », *JCP S*, n°1284, p.14-19.

HÉAS F. (2019), « La négociation d'entreprise sur la qualité de vie au travail », *Droit social*, p.907-915.

ISO 45 001 (2018), Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail, Exigences et lignes directrices pour leur utilisation, <https://www.iso.org/fr/iso-45001-occupational-health-and-safety.html>.

PATY E. (2021), *La salutogénèse en contexte professionnel*, in *Santé & Management, Digital et organisation dans un monde post-Covid*, Chapitre 11, p.239-261, sous la direction de HUET de J.-M. Huet et A. Petit-jean, Pearson.

PELLETIER F. & BÉZILLE K. (2011), *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, Éditions Liaisons

PEREIRA B. (2013), « Du harcèlement moral au harcèlement managérial : les limites de l'objectivation légale », *Revue Française de Gestion*, vol. 39, no 233, p.33-54.

PEREIRA B. (2021), « Risques, sécurité des salariés et diligences de l'employeur », Les incidences managériales des décisions de justice, *Revue Française de Gestion*, vol. 47, no 297, p.11-34.

PETIT F. & GARNIER S. (2022), *La responsabilité sociale de l'employeur*, Lextenso, Gualino, 1^{ère} édition.

TORRÈS O. (2017), (sous la dir.), *La santé du dirigeant – de la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire*, Éditions de Boeck, 2^e édition.

TORRÈS O., GUILIANI F., KAMEI K. & THURIK R. (2019), *Éléments empiriques d'une salutogénèse entrepreneuriale*, 11^{ème} congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation, 3-5 juin, Montpellier.

Pour soumettre votre article, veuillez à le soumettre sur le site <https://www.revue-rido.com> et à l'adresser à : brigitte.pereira@wanadoo.fr et caroline_andre@sfr.fr

Les articles soumis à la RIDO doivent strictement respecter la note aux auteurs accessible sur le site.