



# LETTRE D'INFORMATION #11

« NOUVELLES ORGANISATIONS  
DU TRAVAIL ET CONDITIONS DE  
TRAVAIL »

## ÉDITORIAL

Adapter le travail à  
l'homme à l'avenir ?

p.2

## ACTUALITES

Zoom et parti pris

p.4

## ECLAIRAGE

La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs pourrait bien être le fondement d'une nouvelle jurisprudence.

p.5

# Édito

---

## **Adapter le travail à l'homme à l'avenir ?**

Alors que de nouvelles mesures de confinement viennent d'être décidées par le gouvernement, entraînant par la même une énième version du protocole sanitaire pour les entreprises, et de nouvelles incantations gouvernementales pour le respect des directives sur le télétravail par les employeurs, nous prenons le temps ce mois-ci de nous interroger sur la portée de l'article 4121 du code du travail.

Aidés et inspirés en cela par l'article de Pierre-Yves Verkindt, professeur émérite de l'université Panthéon-Sorbonne, que nous avons souhaité commenter, l'idée ici n'est pas de jargonner sur des notions et principes juridiques mais bien de nous interroger sur ce qui constitue la pierre angulaire du droit de la protection et de prévention de la santé au travail.

D'abord parce qu'il est toujours bon de revenir aux fondamentaux, tant il est vrai qu'à force de parler de Qualité de Vie au Travail (QVT) ou autre « bien-être au travail », on peut finir par en oublier qu'il y a, à la base, un cadre légal clair et sans équivoque en matière de santé et de sécurité au travail.

Ensuite parce qu'au-delà de la question des actions de prévention sur laquelle la notion d'obligation de sécurité s'est cristallisée, et comme le développe le professeur Verkindt, il y a lieu de réinterroger la signification et la portée de l'obligation faite à l'employeur de mettre en place une organisation et des moyens de travail adaptés, et la règle, trop souvent ignorée, voire parfois discréditée, selon laquelle le travail, dans son organisation et ses moyens, doit être adapté aux travailleurs, et non le contraire.

---

## Zoom et parti pris

- **Décret du 10 mars 2021 sur l'égalité professionnelle.**

Il est venu modifier les modalités de sa publication par les entreprises. Le score global devra apparaître de manière « lisible et visible » sur leur site internet d'ici au 1er mai 2021 et être accompagné, à compter du 1er juin prochain, du résultat de chaque indicateur le composant. Est aussi définie la méthode de fixation et de publication des objectifs de progression et des mesures de correction et de rattrapage que doivent mettre en œuvre les entreprises ayant bénéficié des crédits du plan de relance.

- **Décret du 14 septembre 2020 portant sur la COVID-19 comme maladie professionnelle**

Il a fixé les conditions dans lesquelles il est possible de bénéficier du dispositif de reconnaissance comme MP. A fin février 2021, 437 personnes sur 16919 personnes ayant envoyé une déclaration ont obtenu une réponse favorable à leur demande de reconnaissance. Deux procédures ont été mises en place : l'une « automatique » via un tableau qui décrit la pathologie et énumère les tâches susceptibles de provoquer la maladie (soignants, personnels des EHPAD ou à domicile par exemple), et une autre via un examen par un comité d'experts indépendants.

- **Accord sur le télétravail au sein de THALES**

Après le renouvellement en 2018 d'un accord-cadre relatif au télétravail datant de 2013, le groupe Thales a conclu un nouvel accord à la lumière de « l'expérience acquise » et suite à la mise en place du télétravail contraint lors de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Signé le 17 décembre par la direction et trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et CGT) et s'appliquant pour une durée indéterminée, il vise à « simplifier le recours » au télétravail, à lui « donner plus de souplesse » quand il est habituel, et à « anticiper et mieux gérer de nouvelles situations exceptionnelles ». L'organisation du télétravail « devra s'inscrire dans le cadre d'une démarche menée collectivement lors de réunions organisées par le manager au sein de chaque direction/service/équipe », afin de définir l'organisation la plus adaptée, ces « réunions collectives » devant être organisées « dans un délai maximum d'un mois » après la signature de l'accord. Le manager devra confirmer « à chaque membre de l'équipe souhaitant télétravailler, dans un délai maximum d'un mois suivant la réunion collective son accord et les modalités retenues » pour y recourir. Le médecin du travail sera en outre « informé des situations de télétravail dans l'établissement afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec l'état de santé des salariés »,

- **De la nécessité pour l'employeur en cas de harcèlement sexuel d'agir : Un arrêt de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 février 2021, 19-18.149** indique « ne remplit pas son obligation de protection de la santé et de la sécurité du salarié l'employeur qui, consécutivement à des agissements de harcèlement (sexuel) commis au sein de l'entreprise par l'un de ses salariés, prononce une mesure d'avertissement à l'encontre du fautif et ne met pas en œuvre des mesures afin que le salarié victime n'ait plus à le côtoyer »

- **« Les sans droits de la pandémie »** : une tribune de Michèle Millot et Jean-Pol Roulleau parue dans le journal « Le Monde » daté du 14 mars 2021 met en lumière qu'une fédération syndicale (communication, conseil, culture), a créé un organisme à but non lucratif, qui se donne comme objectif de faciliter la vie des travailleurs des plateformes numériques en mettant à leur disposition un ensemble d'outils et de services indispensables à leur activité, comme une protection juridique, une assurance responsabilité professionnelle, un coffre-fort numérique pour stocker leurs documents. Il apporte également des conseils pour choisir la meilleure forme juridique pour les indépendants. En contrepartie, l'adhérent verse non pas une cotisation, mais 1 % de son chiffre d'affaires.

- Nouvelle version en date du 23 mars 2021 du « protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 » qui prévoit trois types de dispositions relatives au :

- ✓ Télétravail : plan d'action sur le recours au télétravail à définir dans les prochaines semaines
- ✓ Covoiturage : l'employeur limite autant que possible les situations de covoiturage
- ✓ Salariés symptomatiques ou cas contact : les personnes doivent s'isoler sans délai



## La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés afin assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs pourrait bien être le fondement d'une nouvelle jurisprudence.

Dans un article signé par Florence Mehrez et publié le 09/03/2021 Pierre-Yves Verkindt, professeur de droit « augure une évolution des contentieux en matière de santé au travail ».

En matière de santé au travail, deux dispositions principales existent dans le code du travail. La première, l'article L.4121-1 du code du travail, fixe les mesures que l'employeur doit prendre en matière de santé au travail :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

La seconde disposition, l'article L.4121-2 du code du travail, détaille les mesures de prévention que l'employeur doit mettre en œuvre :

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

D'après le Pr Verkindt, il n'a pas « **encore (été) tiré toutes les conséquences du 3° de l'article L.4121-1 du code du travail qui impose à l'employeur de mettre en place une organisation et des moyens adaptés, que ce soit en termes de recherche, d'information, de connaissance du danger, de connaissance des évolutions de la technique.**

La référence à une organisation adaptée suppose que les choix organisationnels doivent être scrutés à la loupe afin de vérifier que l'employeur a bien satisfait à son obligation de prévention.

Une décision en ce sens rendue par la cour d'appel de Douai du 30 novembre 2018 est par ailleurs très intéressante. Les juges, dans une affaire de harcèlement moral, posent le principe d'adaptation du travail à l'homme, et non l'inverse.

**Une organisation qui prend en compte l'adaptation du travail à l'homme est une organisation qui satisfait à une exigence de sécurité. Si c'est l'homme qui doit toujours s'adapter au travail, il s'agit d'une organisation qui ne satisfait pas au principe de prévention.**

Le contentieux s'est jusqu'à présent focalisé sur le 1° [des actions de prévention des risques professionnels]. Il y a eu un effet loupe sur cette partie de l'article, ce qui pourrait expliquer le non-recours au 3°. La référence un peu ritualisée à l'obligation de sécurité de résultat a eu un effet positif ; elle a permis d'accorder une valeur juridique à l'obligation de prévention. Mais elle a constitué aussi un "miroir aux alouettes" car on n'a pas eu le réflexe d'aller voir un petit peu plus loin. En quelque sorte, le caractère incantatoire du recours à l'obligation "de sécurité de résultat", a eu un effet anesthésiant sur la réflexion. Toutefois, depuis quelques années, des éléments convergents ont placé les choix organisationnels sous les feux des projecteurs.

Nous avons dépassé l'aspect "attractif" de l'obligation de sécurité de résultat ce qui permet de mieux voir les enjeux de l'organisation du travail.

Depuis l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, on voit bien que le regard se déplace vers l'organisation du travail. On commence à se rendre compte que la protection de la santé au travail est d'abord et avant tout une question d'organisation du travail. Le nouveau terrain d'expression de l'obligation de prévention et de sécurité est et doit être désormais les choix organisationnels de l'entreprise

**La proposition de loi sur la santé au travail en cours d'examen impose d'ailleurs d'intégrer dans le document unique d'évaluation des risques les paramètres liés à l'organisation du travail : process techniques, process relationnels, process RH ».**

Il pense que « la question de l'organisation du travail est en passe de devenir la pierre angulaire de la politique de prévention en matière de santé au travail.

Demain, l'entreprise confrontée à une mise en cause de sa politique de prévention devra être en mesure de prouver (et c'est sur elle que pèse le risque de la preuve) que, pour toutes les décisions économiques qu'elle a prises, elle a intégré la question de l'organisation du travail comme composante de la santé au travail.

Qu'il s'agisse de la modification du temps de travail, de restructurations, la question de l'organisation, de la santé au travail devra avoir été posée. Les juges vérifieront que le paramètre organisationnel dans son rapport avec la santé et les conditions de travail a bien été pris en compte. **De fait, il n'y a aucune raison qu'un employeur n'applique pas à la santé au travail, la rationalité qu'il applique par ailleurs à ses décisions économiques ».**



A propos de l'arrêt de la Cour de Cassation du 25 novembre 2015 (Air France), le Pr Verkindt indique également que « les analyses faites à propos de cet arrêt ont bien souvent été erronées.

La première consistait à dire que l'on était débarrassé de l'obligation de sécurité de résultat.

La seconde, qu'il s'agissait d'un recul incroyable. Ces deux réactions sont aussi fausses l'une que l'autre.

Le juge disait, implicitement, aux employeurs d'attester de ce qu'ils avaient fait, de prouver qu'ils avaient agi dans l'ordre de la rationalité des articles L.4121-1 et L.4121-2, et en temps utile.

Or, cette argumentation est plus contraignante et exigeante qu'une pseudo condamnation automatique.

L'épidémie a forcé à mettre en lumière des phénomènes d'organisation du travail qui n'étaient pas sur le devant de la scène. Par exemple, dans la réglementation européenne, on associe conditions de travail et conditions de

vie. La crise a mis l'accent sur les temps de transport qui font partie des conditions de travail.

Les entreprises qui seraient désormais favorables au télétravail dans le seul but de réaliser des économies sur l'immobilier vont échouer dans leur stratégie d'acculturation du télétravail.

Elles doivent intégrer la question des conditions réelles du travail à domicile, la qualité des logiciels, du matériel, la conciliation vie privée/vie professionnelle.

La décision de développer le télétravail doit suivre scrupuleusement les étapes de l'article L.4121-2 du code du travail. Si le mouvement devait se poursuivre, il arrivera un moment où le juge demandera à l'employeur de prouver qu'il a été rationnel dans sa décision et que cette dernière n'a pas seulement été prise au regard du prix du mètre carré ».



Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

CAEN

NÎMES

**En cette période de crise économique et sociale sans précédent, nous apportons aux CSE une prestation d'appui opérationnel et pratique en relations sociales et en matière de santé- sécurité- conditions de travail afin d'aider à jouer efficacement leur rôle**

**Nous vous proposons en présentiel ou à distance avec nos équipes d'experts dédiés :**



**Un appui à la préparation** de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de relations sociales et de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix du CSE).



**Une assistance**, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



**Un travail « à la carte »** sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS  
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

**Expert en santé sécurité et conditions de travail, Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.**  
4 rue Piroux – 9<sup>ème</sup> étage 54048 NANCY

[mlcergo@ssp-mlc.com](mailto:mlcergo@ssp-mlc.com) // [pascal.delmas@ssp-mlc.com](mailto:pascal.delmas@ssp-mlc.com) // [bruno.chanu@ssp-mlc.com](mailto:bruno.chanu@ssp-mlc.com) TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41

**SOCIAL SOLUTIONS**  
& PARTENAIRES

