



NEWSLETTER #41

« TMS et RPS »

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3 à 5

DECRYPTAGE

p. 6

ACTUALITES

p. 7

Édito

Bonne année et ... bonne santé en 2024

Commençons par souhaiter à toutes celles et tous ceux qui nous lisent une année riche de belles expériences humaines individuelles et collectives, la plus sereine possible et évidemment la santé.

Pour nous la santé c'est ce qui va dans le sens du bien, c'est-à-dire du bien vivre, du bien travailler, dans la sécurité et avec des moyens qui permettent de faire face aux réalités du travail quotidien.

Et à ce titre 2024 fait figure d'année cruciale pour les élus de CSE, et les salariés qu'ils ont choisi de représenter à l'occasion des élections de renouvellement de cette instance qui ont eu lieu en 2023, et qui vont se terminer en 2024.

De nouvelles figures vont émerger, d'autres vont céder leur place, certaines vont poursuivre leur engagement de premier mandat. Dans tous les cas il y a un point qui doit les guider dans cette période : la nécessité de prendre la mesure de leur engagement d'un point de vue de la santé et des conditions de travail, et des missions et prérogatives de l'instance CSE à cet égard.

Il nous paraît en effet crucial que chaque nouvelle élue ou nouvel élu se questionne sur son engagement et la responsabilité qui en découle.

Comme nous le disons souvent en formation, on ne se fait pas élire pour des mauvaises raisons, mais parce qu'on possède le sens de la représentation des intérêts des salariés. Et dans le champ de la santé et des conditions de travail (SSCT) on parle de ce qu'il y a de plus essentiel à l'être, son intégrité physique et mentale.

On ne le dira donc jamais assez, pour cette année 2024, chères élues et élus, formez-vous rapidement, et formez-vous bien, par des organismes agréés de votre choix (et seulement de votre choix !), et mettez à profit ce temps important pour monter en compétences dans le champ SSCT, ou vous améliorer et parfaire vos connaissances et compétences déjà acquises.

Un bon élu est un élu qui sait mettre la santé au cœur des débats, discuter l'action d'un employeur, et être force de proposition.

Encore bonne année 2024 !

TMS et RPS

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) liés au travail désignent des maladies qui touchent les articulations, les muscles et les tendons (tendinopathie, syndrome du canal carpien, épicondylite, hygroma, lombalgie). Il est communément admis que ces affections ont pour origine des gestes répétitifs et des postures inconfortables.

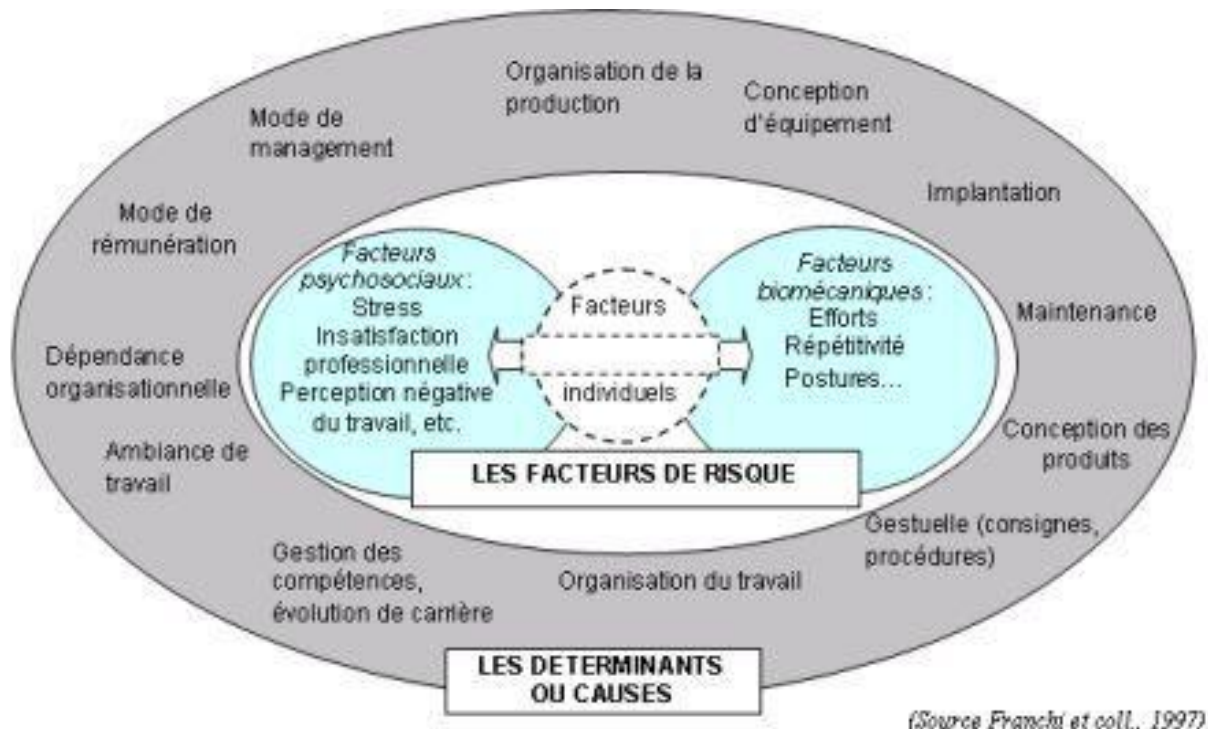
Les Risques Psycho-Sociaux (RPS) regroupent le stress chronique, la violence interne (harcèlement, conflits) et la violence externe (clients, usagers). Ces troubles proviennent principalement d'un dysfonctionnement organisationnel.

Les TMS ont été multipliés par 10 en 20 ans et sont en hausse constante. Dans le même temps, le nombre de salariés travaillant dans l'industrie a baissé de 25%. En France, les TMS constituent la première cause de maladie professionnelle et représentent 80% des MP reconnues pour les actifs du régime général de sécurité sociale.

Comment expliquer cette explosion des TMS alors que le travail est a priori moins pénible aujourd'hui qu'il y a 20 ou 30 ans ? D'autre part, une étude européenne (EU-OSHA, 1999) montre que 50 à 60% des journées de travail perdues le sont à cause du stress ; faut-il en conclure qu'il existerait un lien entre RPS et TMS ?

La communauté scientifique est unanime pour dire que les TMS ont des origines multifactorielles et pas seulement biomécaniques.

Les facteurs de risques peuvent être d'origine professionnelle (physique, psychosociale ou organisationnelle) ou personnelle.



Une des difficultés à faire le lien entre TMS et RPS vient du fait que les facteurs psychosociaux reposent en partie sur le ressenti des personnes. Le stress au travail par exemple est défini dans l'ANI de juillet 2008 comme un déséquilibre entre la perception de la contrainte et la perception des ressources. A contraintes égales, deux personnes n'auront pas le même niveau de stress et une même personne aura un niveau de stress différent à deux périodes de sa vie. Les facteurs biomécaniques, à l'inverse, sont mesurables, quantifiables, objectivables (poids, distance, durée...).

On observe souvent que les représentants des salariés s'emparent du sujet des TMS et des RPS pour faire pression sur les directions d'entreprises. Ainsi, à défaut d'être reconnu pour son travail, le salarié l'est au moins pour sa souffrance, physique ou mentale. De leur côté, les directions d'entreprises se contentent de se mettre en conformité. Le cas du document unique est emblématique ; combien de DUERP sont construits sur un « coin de table » dans le seul but de ne pas se faire épingler par l'inspection du travail ou répondre à une remarque pressante de l'avocat de la direction soucieux d'éviter la reconnaissance de la faute inexcusable qui toucherait son client au pénal...

Savoir comprendre la notion de TMS qui se manifestent par des douleurs et des gênes dans les mouvements :

- Tout d'abord des douleurs pendant le travail se calmant au repos ;

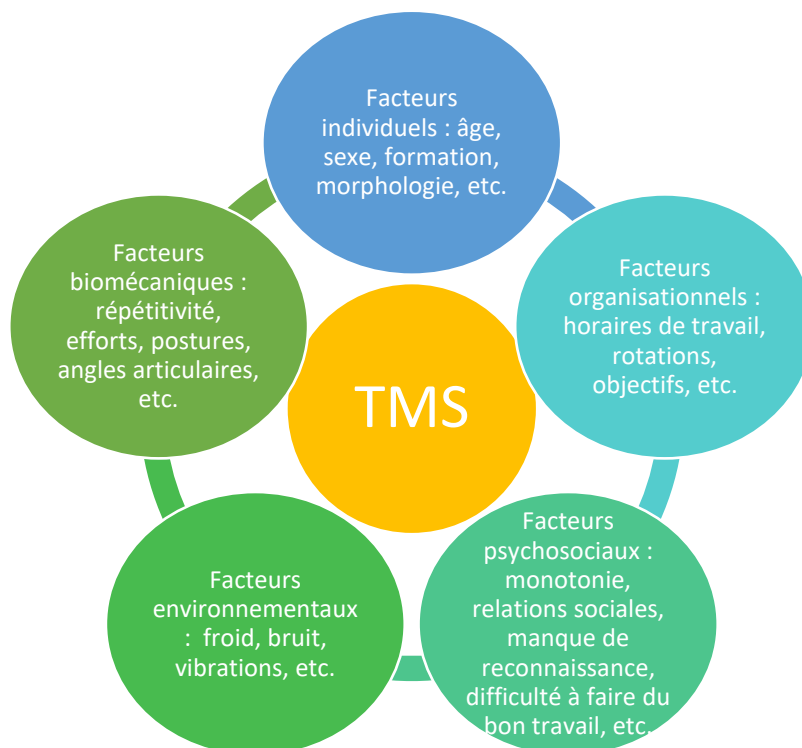
- Puis des douleurs au début de l'effort qui disparaissent pendant l'effort et réapparaissent au repos ;
- Et enfin des douleurs permanentes pouvant altérer la force et les mouvements de la personne au repos et pendant l'effort.

Ces affections peuvent entraîner un handicap dans la vie professionnelle et dans la vie privée. Car à terme, les douleurs, de plus en plus gênantes, voire invalidantes, peuvent conduire à une incapacité de travail. En effet, les TMS affectent principalement les muscles, les tendons, les ligaments, les nerfs au niveau des articulations des membres supérieurs (épaules, coudes, mains, poignets) et inférieurs (genoux, chevilles) ainsi que la colonne vertébrale.

Les TMS sont responsables d'une quinzaine d'affections :

- Du dos : sciatique, lombalgie, cruralgie ;
- Des épaules : tendinite de la coiffe des rotateurs ;
- Du coude : bursite, inflammations de la bourse séreuse - enveloppe qui entoure l'articulation (épaule, coude, rotule, etc.) ou hygroma, épicondylite (tennis-elbow), épitrochléite ;
- De la main : syndrome du canal carpien (le TMS le plus répandu).

Plusieurs facteurs de risque sont à l'origine de la survenue des TMS, présentés dans le schéma ci-après :



Au niveau des facteurs biomécaniques, les postures pénibles sont définies comme des « positions forcées des articulations ». Elles peuvent concerner :

- Des positions statiques qui limitent l'apport sanguin d'énergie dans les muscles, augmentent la fatigue musculaire ;
- Des positions articulaires extrêmes qui sollicitent le squelette, les muscles, les tendons et peuvent être source d'inflammations ;
- Des postures générant des points de compression.

Associées à un travail répétitif (sur sollicitation des articulations) et à des manutentions manuelles, les postures pénibles peuvent contribuer à la survenue de TMS.

Une démarche de prévention des TMS doit prendre en considération l'ensemble des facteurs de risques pour être efficace. Généralement, le lien entre TMS et sollicitations biomécaniques est fait par les opérateurs et les employeurs.

En revanche, le lien entre organisation du travail, facteurs psycho sociaux et TMS est moins connu.

Or, il est important, pour qu'une démarche de prévention permette une amélioration significative des conditions de travail, d'analyser l'ensemble des facteurs de la situation de travail afin de proposer un diagnostic organisationnel local approfondi.

La prévention des TMS nécessite la compréhension :

- Des situations de travail,
- De l'écart entre les prescriptions et les conditions réelles d'exécution de l'activité de travail,
- Des éléments de variabilité (variations de l'état interne, aléas, variations de l'environnement de travail, etc.) au cours de cette activité.

Après une période du « tout biomécanique » puis une période du « tout psychosocial », les experts des TMS s'accordent aujourd'hui à reconnaître qu'une part significative de ces troubles physiques sont dus à des causes psychologiques, sociales et organisationnelles.

Quoiqu'il en soit, l'observation et la verbalisation des gestes et des postures des opérateurs est l'occasion de nourrir la discussion sur les déterminants biomécaniques **mais aussi sur les facteurs psychosociaux et organisationnels.**

La vraie opportunité n'est-elle pas de se saisir du sujet des TMS et des RPS, en réponse à une demande sociale pressante, pour (re)faire du travail un vrai sujet de discussion ?



« Le travail en 2040, enjeux de santé et sécurité »

« Le travail en 2040, enjeux de santé et sécurité », est issu de la veille prospective de l'INRS publié dans sa revue de décembre 2023 (*pages 53 et suivantes*). Nous retenons de ce travail riche les indications suivantes soumis à votre réflexion : « Cet exercice a imaginé **quelles modalités de pilotage des activités pourraient émerger d'ici 2040 afin d'identifier les conséquences possibles en matière de santé et sécurité au travail**. Un certain nombre de variables susceptibles d'influencer la gestion des RH ressort à savoir :

- La polarisation du marché du travail entre une population aisée et formée, apte à imposer ses attentes aux employeurs et l'autre, précaire et empêchée ;
- Les migrations (secteurs en tension tels que la santé, l'hôtellerie-restauration versus activités télétravaillables et délocalisables telles que l'informatique, la relation clients...);
- L'inclusion (faire cohabiter des communautés ou identités de plus en plus diverses) ;
- Le rapport au travail (affaiblissement des collectifs de travail par la distance et la fragmentation des trajectoires professionnelles) ;
- Des générations exigeantes (rapport au travail plus distancié) ;
- Le vieillissement de la population (effets sur la gestion des compétences, la pénibilité, la cohabitation intergénérationnelle).

Il pointe des modes de gestion des entreprises qui se sont complexifiés (recours à des outils numériques normatifs, management par les chiffres, Lean rigide, multiplication des normes, sous-traitance en cascade) avec des effets parfois délétères sur la santé des travailleurs. Cette rigidification est d'autant moins bien vécue qu'elle va à l'encontre de l'aspiration à plus d'autonomie d'une population salariée dont le niveau d'éducation a fortement augmenté. De nouveaux modes de management et de gouvernance se développent mais l'évaluation du travail se fait de plus en plus au travers d'outils numériques avec donc un « top management » de plus en plus éloigné et en décalage avec le travail réel des équipes.

Il met aussi en évidence une hybridation des statuts d'indépendants et de salariés ainsi qu'un possible développement de la pluriactivité (en allongeant donc la durée du travail et en intensifiant le rythme).

Les enjeux en matière de SSCT sont identifiés comme :

- Une flexibilisation qui isole les travailleurs (affaiblissement du collectif et culture de prévention complexe, dilution du travail, fragmentation du travail entre entités n'entretenant pas de véritables relations de travail) ;
- Des organisations technocentrées dans lesquelles l'écart entre travail prescrit/ travail réel se creuse (automatisation de la prescription, délégation de la surveillance et l'évaluation aux clients, collègues, usagers) ;
- Des nouveaux aménagements de l'organisation du travail (le 100% distanciel dit « full remote », la semaine de 4 jours) qui peuvent entraîner de nouveaux risques ;
- La coactivité qui peut aggraver les inégalités et brouiller les responsabilités, conduire à des tensions, aggraver les risques d'accident ;
- L'attente de nouvelles aptitudes : la tendance à mettre en avant les « soft skills » ou savoir-être au détriment des compétences métiers (aller vers le développement de « la marque travailleur » ou marketing personnel mis en œuvre par l'augmentation de l'auto-entrepreneuriat et la plateformes des relations de travail). La tendance à l'homogénéisation de certains milieux de travail pourrait conduire à discriminer ceux qui n'ont pas « les codes » avec des exigences émotionnelles induites négatives sur la santé mentale ».



ACTUALITES

- **La production en justice de documents couverts par le secret médical** ne peut être justifiée que lorsqu'elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnelle au but poursuivi (Cour de cassation du 20 décembre 2023 , n° 21-20.904).
 - **Une conversation privée sur un réseau social ne peut en principe pas donner lieu à un licenciement disciplinaire** à partir du moment où celle-ci n'était pas destinée à être rendue publique (Cour de cassation, assemblée plénière du 22 décembre 2023, n°21-11.330)
 - **Le conseil constitutionnel censure** les dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale 2024 notamment celles qui prévoyaient **la suspension des indemnités journalières de sécurité sociale du fait d'un contrôle effectué par un médecin à la demande de l'employeur** qui conduirait à -selon lui – et contrairement à l'avis du médecin prescripteur de l'arrêt – à décider de l'absence de justification de l'arrêt. Cette disposition dénoncée dans une de nos précédentes lettres mensuelles a été rejetée le 21 décembre 2023.
 - La Cour de cassation par un arrêt du 15 novembre 2023 (n°22-17.733) réitère le principe de **l'obligation légale renforcée de moyens exigée de l'employeur en matière de sécurité**. En droit commun, la charge de la preuve pèse sur le demandeur à l'allégation (code civil, article 1353) comme par exemple en matière de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur qu'il appartient au salarié d'établir. L'article L 4121-1 du code du travail précise de manière impérative que l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires » puisque c'est à lui d'agir, il lui appartient de justifier des mesures prises (ou pas...). Cette obligation renforcée est la même en matière de reclassement professionnel, de harcèlement moral ou encore en matière de durée du travail
- (Cass soc du 2 mars 2022, n°20-16.683, Cass soc du 1^{er} juin 2016, n°14-19.702 et Cass soc du 15 décembre 2010, n° 09-41.028).
- **Un employeur ne peut sous-traiter la sécurité de ses salariés pour espérer échapper à la reconnaissance de la faute inexcusable**. Un arrêt de la Cour de Cassation (n° 21-20.740 du 16 novembre 2023) le rappelle. La faute inexcusable caractérisée par le fait que l'employeur avait dû ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le travailleur était soumis et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Le motif que des sociétés tierces sont intervenues pour assurer les prestations techniques et de sécurité demeuraient en fait sous la supervision, la direction et le contrôle de l'employeur et il ne peut démontrer l'absence de conscience du danger. Il lui revient de se renseigner auprès du partenaire et de s'assurer du bien-fondé des mesures envisagées pour éviter la réalisation des risques identifiés.
 - **Il y a maintien de l'obligation de reclasser le salarié inapte lorsque la rédaction de l'avis du médecin du travail restreint la dispense de reclassement à un seul site / établissement de l'employeur**. Dans ce cas, l'employeur est tenu de rechercher un reclassement hors de l'établissement de rattachement du salarié concerné d'après un arrêt de la Cour de cassation du 13 décembre 2023, n° 22-19.603.
 - **Pour caractériser l'élément intentionnel du délit d'entrave (à une IRP)**, la Cour de cassation (ch. Criminelle du 6 juin 2023, n°22-83.037) a précisé que l'inobservation des règles d'information et de consultation du comité est constitutive du délit d'entrave peu important l'absence d'intention de nuire caractérisée ou de volonté de porter atteinte à la représentation du personnel en particulier.



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

MORLAIX

NÎMES



Présent - depuis 13 ans - partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOPI), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

Nouveau mandat de votre CSE ? Formez-vous, demander notre catalogue !



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de 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 habilité, organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

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