



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

À L'HEURE DE L'INDUSTRIE 4.0

Edité par Stéphanie Dagron / Anne-Sylvie Dupont / Karine Lempen



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE



PÔLE BERENSTEIN
DROIT DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



EDITIONS JURIDIQUES LIBRES
FREIER JURISTISCHER VERLAG

Santé et sécurité au travail à l'heure de l'industrie 4.0

édité par

Stéphanie Dagron
Anne-Sylvie Dupont
Karine Lempen

Pôle Berenstein, Faculté de droit, Université de Genève

www.unige.ch/droit/berenstein/

ISBN 978-2-88954-028-0 (print)

ISBN 978-2-88954-029-7 (pdf)

© 2021 Pôle Berenstein, Faculté de droit, Université de Genève, Genève

Editions juridiques libres (Freier juristischer Verlag)

Les Editions juridiques libres (EJL | FJV) sont une maison d'édition juridique suisse fondée par un groupe de chercheurs en droit.

Sans but lucratif, les EJL publient des ouvrages scientifiques en allemand, français, italien et anglais à destination de tous les professionnels du droit suisse. Au sein de leurs collections, les EJL accueillent tout type d'ouvrage scientifique de qualité (monographie et thèse, ouvrage collectif, commentaire, revue, etc.), qu'il s'agisse des travaux de chercheurs indépendants ou issus d'institutions publiques de recherche.

Les ouvrages publiés aux EJL sont disponibles au format numérique, gratuitement et en intégralité (open access). Des exemplaires papier de leurs publications sont également disponibles au moyen d'un système d'impression à la demande.

Les EJL ont pour triple objectif d'améliorer l'accessibilité des publications juridiques, d'en réduire les coûts pour les institutions et les particuliers, ainsi que d'en améliorer le bilan écologique.

Toutes les publications des EJL | FJV sont en accès libre et gratuit sur

<https://www.ejl-fjv.ch/>



La présente œuvre est soumise à une licence Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0. L'utilisation, la reproduction, le partage de l'œuvre sont notamment autorisés à condition : (i) d'attribuer l'œuvre à son auteur ; (ii) de ne pas exploiter l'œuvre commercialement ; (iii) de ne pas effectuer de modifications de l'œuvre. Le logo « open access », créé par The Public Library of Science (PLOS), est soumis à une licence CC BY-SA 3.0.

Avant-propos

Le Pôle Berenstein, fondé en 2019 à la Faculté de droit de l'Université de Genève en hommage à Alexandre Berenstein, professeur à la Faculté (1951-1970) et juge fédéral (1970-1980), a pour vocation d'étudier le droit suisse, européen et international du travail et de la sécurité sociale.

L'année de sa fondation, qui était aussi celle du centième anniversaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Pôle organisait un colloque consacré à l'influence de cette organisation internationale sur le droit social en Suisse. De fait, l'histoire des normes de l'OIT va de pair avec celle de la protection des travailleuses et des travailleurs, et de la protection sociale en général.

Un bref regard à la liste des conventions adoptées sous l'égide de l'OIT au fil du siècle écoulé permet de saisir le questionnement à l'origine de cet ouvrage et du colloque à l'occasion duquel il a été édité : les premiers instruments adoptés en 1919, concernaient la durée du travail (Convention n° 1), le chômage (Convention n° 2), le charbon (Recommandation n° 1), le saturnisme (Recommandation n° 4), le phosphore blanc (Recommandation n° 6) ainsi que la protection des jeunes et des femmes contre des conditions de travail (de nuit) qui ne leur étaient pas adaptées. L'accent était mis sur la pénibilité physique du travail, l'usage de substances et produits dangereux et les risques pour la santé en découlant. La Convention (n° 190) adoptée en 2019, et à laquelle le Pôle Berenstein a consacré une table ronde au mois de mars 2021, est consacrée à la violence et au harcèlement au travail. Sont désormais qualifiées d'inacceptables les pratiques susceptibles de causer un dommage d'ordre non seulement « physique » mais aussi « psychologique, sexuel ou économique », y compris via les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

En un siècle à peine, les évolutions technologiques et sociétales ont profondément révolutionné le monde du travail et de la protection sociale. Dans ce contexte, il est légitime de s'interroger sur l'adéquation

de normes adoptées dans l'ancien monde du travail, alors que les travailleuses et les travailleurs risquaient davantage des atteintes à leur physique du fait d'un outillage dangereux ou mal réglé, à la réalité actuelle de la vie professionnelle, souvent marquée par des difficultés psychologiques résultant de phénomènes diffus, généralement difficiles à identifier et, pour cette raison, d'autant plus pernicieux.

Le colloque qui s'est tenu à l'Université de Genève le 12 novembre 2021 a été l'occasion de réfléchir à cette question sous différents angles. D'un point de vue juridique, Stéphanie Dagron a empoigné la question sous l'angle du droit international, Pierre-Yves Verkindt sous celui du droit européen. Anne-Sylvie Dupont s'est ensuite penchée sur le cadre législatif général existant en droit suisse, plus spécifiquement en droit de la protection sociale, alors que Karine Lempen a traité des droits de participation et du partenariat social en lien avec la santé au travail, les horaires de travail et les accords sur le droit à la déconnexion. Dans le but de ne pas cantonner les réflexions à la science juridique, Rafaël Weissbrodt a été invité à examiner la question de l'adéquation du dispositif actuel compte tenu de l'évolution des risques au travail avec son œil de politologue et psychologue du travail ; il s'est acquitté de cette mission avec l'aide de Bozica Krsmanovic et Stéphanie Hannart. Mariângela De Moraes Pires livre son analyse et son regard de médecin du travail. Les contributions contenues dans cet ouvrage reflètent les propos tenus par ces oratrices et orateurs.

La journée du 12 novembre 2021 a en outre été nourrie par les présentations de Julien Dubouchet Corthay, Directeur du service de l'inspection du travail à l'Etat de Genève. « Bouclant la boucle », Christiane Wiskow et Maren Hopfe, spécialistes du secteur de la santé à l'OIT, ont présenté la conférence finale de cette journée intitulée « Protecting health personnel : Occupational safety and health in the health sector ».

Nous remercions très chaleureusement toutes ces personnes pour leur contribution décisive au succès de ce colloque et de l'ouvrage qui l'accompagne. Nos remerciements vont également à Robert Deprez Fernandes, auxiliaire de recherche et d'enseignement à la Faculté de

droit, qui a fait preuve d'une grande diligence dans le travail d'édition du manuscrit et nous a apporté une aide précieuse pour l'organisation du colloque. Raphaël Lourdin, graphiste à la créativité sans limite, est responsable de la magnifique couverture de cet ouvrage, et nous lui sommes reconnaissantes de savoir si bien traduire en image nos questionnements juridiques.

Nous remercions Vanessa Le Thanh et Francine Pinget, respectivement conceptrice Web et secrétaire à la Faculté de droit, pour toute l'aide qu'elles nous apportent au quotidien, et plus spécifiquement pour leur collaboration à l'organisation de notre colloque et de cet ouvrage.

Genève, août 2021.

Prof. Stéphanie Dagron

Prof. Anne-Sylvie Dupont

Prof. Karine Lempen

Sommaire

STÉPHANIE DAGRON

La sécurité et la santé au travail en droit international : l'urgence face aux multiples défis révélés par la crise sanitaire mondiale 1

PIERRE-YVES VERKINDT

La santé du travailleur en droit européen 45

ANNE-SYLVIE DUPONT / MARCO MELI

L'approche helvétique de la protection légale de la santé au travail 65

KARINE LEMPEN

Santé, horaires de travail et dialogue social à l'ère du digital 99

RAFAËL WEISSBRODT / BOZICA KRSMANOVIC / STÉPHANIE HANNART

Transformation numérique, évolution des risques et efficacité des normes de protection de la santé au travail 135

MARIÂNGELA DE MORAES PIRES

Préoccupations actuelles et émergentes dans le domaine de la santé et sécurité au travail : récit d'une médecin inspectrice du travail 175

Abréviations

al.	alinéa
art.	article
ASIT	Association Suisse d'Inspection Technique
ATF	Recueil officiel des arrêts du Tribunal fédéral
ATFA	Recueil des arrêts du Tribunal fédéral des assurances (jusqu'en 1969)
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BIT	Bureau international du Travail
BSK	<i>Basler Kommentar</i>
c.	considérant
CCT	Convention collective de travail
CDESC	Comité des droits économiques, sociaux et culturels
CEDH	Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Convention européenne des droits de l'homme ; RS 0.101)
CEE	Communauté économique européenne
CES	Confédération européenne des syndicats
cf.	<i>confer</i>
CFQF	Commission fédérale pour les questions féminines
CFST	Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail
CGA	Conditions générales d'assurance
CIT	Conférence internationale du Travail
CNA	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (= SUVA)

CO	Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations) (Code des obligations ; RS 220)
COVID-19	<i>Coronavirus disease</i>
CP	Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (RS 311.0)
Cst.	Constitution fédérale du 18 avril 1999 de la Confédération suisse (RS 101)
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DG	Directeur Général
DGS	Direction Générale de la Santé
DUDH	Déclaration Universelle des droits de l'homme
édit.	éditeur(s)
EPI	Equipement de protection individuelle
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
FF	Feuille fédérale
GIPR	Groupe indépendant sur la préparation et la riposte à la pandémie
ICT	Inspection cantonale du travail
IFT	Inspection fédérale du travail
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
IPE	Inspection paritaire des entreprises
iv.pa.	initiative parlementaire
LAA	Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (RS 832.20)
LAI	Loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (RS 831.20)
LAMal	Loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (RS 832.10)

LCA	Loi fédérale du 2 avril 1908 sur le contrat d'assurance (RS 221.229.1)
LDét	Loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés ; RS 823.20)
LEg	Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité ; RS 151.1)
LEp	Loi fédérale du 28 septembre 2012 sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (Loi sur les épidémies ; RS 818.101)
let.	lettre
LIRT	Loi genevoise du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (RS/GE J 1 05)
LPGA	Loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.1)
LSPro	Loi fédérale du 12 juin 2009 sur la sécurité des produits (RS 930.11)
LTN	Loi fédérale du 17 juin 2005 concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (Loi sur le travail au noir ; RS 822.41)
LTr	Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail ; RS 822.11)
mo.	motion
MPME	Micro, petites et moyennes entreprises
MSST	Appel à des médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail
N	numéro(s) marginal(aux)
n°	numéro(s)
OCIRT	Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFS	Office fédéral de la statistique suisse
OG 14	Observation générale du CDESC sur le droit à la santé
OIT	Organisation internationale du Travail
OLAA	Ordonnance du 20 décembre 1982 sur l'assurance-accidents (RS 832.202)
OLT 1	Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (RS 822.111)
OLT 2	Ordonnance 2 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (RS 822.112)
OLT 3	Ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (RS 822.113)
OLT 4	Ordonnance 4 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (RS 822.114)
OLT 5	Ordonnance 5 du 28 septembre 2007 relative à la loi sur le travail (Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs ; RS 822.115)
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
OPA	Ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (RS 832.30)
OPers	Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.111.3)
OPROMA	Ordonnance du 20 mars 2001 sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité (Ordonnance sur la protection de la maternité ; RS 822.111.52)
ORaP	Ordonnance du 26 avril 2017 sur la radioprotection (RS 814.501)
p.	page
para.	paragraphe

PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PME	Petites et moyennes entreprises
po.	postulat
RIRT	Règlement genevois du 23 février 2005 d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RS/GE J 1 05.01)
RPS	Risque(s) psychosocial(aux)
RS	Recueil systématique du droit suisse
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
ss	et suivant(e)s
SST	Santé et sécurité au travail
STOP	substitution, technique, organisation, personnel
SUVA	Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents
TCE	Traité instituant la Communauté économique européenne
TF	Tribunal fédéral
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TMS	trouble musculosquelettique
UPS	Union patronale suisse
ZK	<i>Zürcher Kommentar</i>

La sécurité et la santé au travail en droit international : l'urgence face aux multiples défis révélés par la crise sanitaire mondiale

STÉPHANIE DAGRON *

Table des matières

I.	Introduction : l'intérêt toujours renouvelé de la société internationale pour les questions de santé au travail	2
II.	Les normes applicables à la SST : un corpus juridique extrêmement large	7
A.	Le mandat de l'OIT et l'approche évolutive de la SST	7
1.	La SST : un mandat précis et permanent de l'OIT	7
2.	Les normes relatives expressément à la SST	9
B.	L'évolution des approches de la SST : vers une culture de la prévention	12
1.	De la protection des travailleurs à l'adaptation préventive de l'environnement du travail	12
2.	L'approfondissement et la promotion de l'approche préventive	15
III.	Crise sanitaire mondiale et SST : de la mise en évidence des défis à l'urgence d'une nouvelle stratégie	17
A.	Défis contemporains propres au monde du travail, forces et faiblesses du corpus juridique	18
1.	Importance du corpus juridique <i>versus</i> réalité des défis	18
2.	Pertinence des standards internationaux <i>versus</i> lacunes	22
B.	Le droit à la santé au travail : vers la reconnaissance d'un droit fondamental au travail ?	26
1.	Le droit humain à un environnement sûr et salubre au travail	27
2.	La sécurité et la santé au travail en tant que droit fondamental au travail	29
IV.	Conclusion : de la SST à la santé publique	32
	Annexe	35
	Bibliographie	39

* Professeure ordinaire de la Faculté de droit/Professeure associée de la Faculté de médecine, Université de Genève.

I. Introduction : l'intérêt toujours renouvelé de la société internationale pour les questions de santé au travail

La crise sanitaire engendrée par le virus SARS-CoV2 (COVID-19) qui menace directement la santé et la vie des individus dans le monde depuis le début de l'année 2020¹ a mis à lourde épreuve l'économie mondiale et bouleverse les conditions de vie socio-économiques des populations². La proposition, lancée par le Groupe indépendant sur la préparation et la riposte à la pandémie (GIPR) mis en place par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) en juillet 2020³, de négocier et adopter un traité sur les pandémies qui viendrait compléter le Règlement sanitaire international⁴, souligne l'intérêt renouvelé des Etats pour l'utilisation d'un instrument juridique au service de l'amélioration de la santé dans le monde.

Les détails de ce traité ne sont pas encore connus. Il s'agirait, afin de renforcer la sécurité sanitaire mondiale, de combler les lacunes existantes en termes de gouvernance mondiale de la santé, mais aussi de promouvoir et encadrer la préparation des Etats aux crises futures⁵. Il est douteux cependant au regard de l'état actuel des discussions que les Etats envisagent d'introduire dans ce traité des dispositions directement applicables

¹ Le nombre de décès engendrés par la pandémie de COVID-19, recensé par le Coronavirus Resource Center de l'Université Johns Hopkins aux Etats-Unis le 4 août 2021 était de 4 250 106. Voir : <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>.

² Dans un rapport publié en 2020, la Banque mondiale suggérait que la pandémie était à l'origine de la pauvreté extrême de 88 à 115 millions d'individus dans le monde et que ces chiffres allaient passer à 23 voire 35 millions en 2021 ; voir le rapport suivant : World Bank Group, *Poverty Shared Prosperity : Reversals of Fortune*, Washington 2020, xi.

³ Organisation Mondiale de la Santé (OMS), Annonce de la conduite d'une évaluation indépendante de la riposte mondiale à la COVID-19, Communiqué de presse, Genève, 9 juillet 2020. Le site internet du Groupe indépendant sur la préparation et la riposte à la pandémie (GIPR) est disponible à : <https://theindependentpanel.org/>.

⁴ Voir le rapport suivant du GIPR : The Independent Panel for Pandemic Preparedness and Response, COVID-19 : Agissons pour que cette pandémie soit la dernière, Genève 2021, 33.

⁵ Voir les analyses dans NIKOGOSIAN/KICKBUSCH, *The case for an international pandemic treaty* ; WENHAM/KAVANAGH/YAMEY, *Preparing for the next pandemic* ; MOON/KICKBUSCH, *A pandemic treaty for a fragmented global policy*.

à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs dans leur ensemble.

Ce constat est à la fois non surprenant et profondément regrettable. Il est non surprenant tout d'abord au regard de l'intérêt limité accordé par la communauté internationale à la question de la santé au travail et tel qu'illustré par la protection insuffisante de la sécurité et de la santé de certaines catégories de travailleurs indispensables en temps de crise. Ainsi, si certaines agences spécialisées des Nations Unies à l'instar de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'OMS, fortes des conclusions tirées de l'expérience d'autres crises sanitaires⁶, ont centré leurs activités sur l'amélioration des conditions de travail des personnels de santé et des services d'urgence⁷, les résultats de ces efforts restent très insuffisants. Le chiffre de 115 000 décès au moins parmi les personnels de santé depuis le début de la pandémie de COVID-19, annoncé par le DG de l'OMS en mai 2021, parle de lui-même⁸. Au-delà, les chiffres généraux concernant les travailleurs dans leur ensemble sont très élevés avec une estimation par l'OIT de 2,78 millions de morts tous les ans des suites d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et de 374 millions de victimes d'accidents du travail non mortels⁹. En outre, ces chiffres sont considérés comme sous-estimés par la littérature spécialisée qui regrette que l'attention des autorités publiques et des individus soit focalisée sur d'autres risques pour la santé, comme ceux résultant du tabagisme ou du

⁶ OMS, *Health worker Ebola infections in Guinea, Liberia and Sierra Leone, Preliminary Report*, Genève 2015 ; WISKOW, Organisation internationale du travail (OIT), Ebola : Dans le secteur de la santé, le travail décent sauve la vie des soignants, Editorial, 1 juillet 2015, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_379113/lang-fr/index.htm.

Voir aussi : EVANS/GOLDSTEIN/POPOVA, *Health-care worker mortality and the legacy of the Ebola epidemic*, e439-e440 ; OIT, Epidémie d'Ebola : rôle et réponse de l'OIT, 31 octobre 2014, https://www.ilo.org/safework/whatsnew/WCMS_303834/lang--fr/index.htm.

⁷ Voir par exemple les conseils formulés par ces deux organisations dans le document suivant : OMS/OIT, COVID-19 : santé et sécurité au travail pour les agents de santé, Orientations provisoires, 2 février 2021.

⁸ OMS, *Director's General Opening Remarks at the World Health Assembly*, 24 mai 2021, <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/director-general-s-opening-remarks-at-the-world-health-assembly>.

⁹ OIT, Sécurité + Santé pour Tous – Un programme phare de l'OIT : Principaux faits et chiffres (2016-2020), Genève 2020, 1.

surpoids, alors que leur importance en termes de décès serait moindre que celle liée aux accidents du travail et maladies professionnelles¹⁰.

Ce constat est profondément regrettable ensuite, car il s'agit d'un thème central non seulement pour la réalisation de l'Agenda du travail décent adopté officiellement en 2008 par l'OIT¹¹ et l'Agenda 2030 pour le développement durable¹², mais encore, pour la santé publique en général ainsi que cela est devenu évident avec la pandémie de COVID-19. Depuis le début de l'année 2020, ce sont principalement les questions en lien avec la protection de la santé des personnels de santé et des services d'urgence qui ont attiré l'attention des gouvernants¹³. Peu de prises de position sont à relever concernant d'autres catégories de professionnels. Or, au-delà des personnes participant à la réponse directe à la crise, on a constaté que de nombreuses autres catégories de travailleurs – qu'il s'agisse de l'agriculture, de la fabrication ou de la grande distribution, de l'éducation, de la construction, etc. – étaient tout aussi indispensables au bon fonctionnement de la vie en société. L'absence de protection satisfaisante de leur santé et sécurité peut par conséquent représenter une menace directe à la fois pour la santé individuelle et pour la santé publique. Ce propos est clairement illustré par les exemples récents donnés dans certaines branches d'activités comme le secteur agricole ou celui de la production industrielle de viande¹⁴ : les contaminations massives de

¹⁰ Voir notamment la critique et les références par LOOMIS, *Estimating the global burden of disease from occupational exposures*, 132. Sur les méthodes d'évaluation retenues pour l'estimation de la charge globale, voir RUSHTON, *The Global Burden of Occupational Disease*, 342-343.

¹¹ Voir OIT, Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée par la CIT, 97^e session, 2008.

¹² Voir le Programme de développement durable à l'horizon 2030, adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies le 25 septembre 2015, Résolution A/RES/70/1. L'objectif 8.8 est formulé comme suit : « défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire ».

¹³ Le Directeur général de l'OMS a rappelé de manière constante l'importance centrale du personnel de santé et insiste constamment sur les mesures à adopter pour améliorer la sécurité et la santé de cette catégorie professionnelle. Voir par exemple l'allocution du Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus lors de la 74^e Assemblée mondiale de la santé, le 24 mai 2021. Voir : <https://www.who.int/fr/director-general/speeches/detail/director-general-s-opening-remarks-at-the-world-health-assembly>.

¹⁴ Sur ce point, voir la description de la situation dans certaines industries de la viande par les médias suivants : France 24, *Virus highlights plight of Europe's migrant farm hands*, 5 août 2020,

travailleurs – et notamment de travailleurs saisonniers – par le SARS-CoV2 dans ces branches, ont représenté une menace directe pour les individus touchés eux-mêmes, mais aussi pour la santé des populations en contact plus rapproché avec eux, remettant aussi en cause d’une manière plus générale les efforts de lutte contre la propagation du virus¹⁵. Au-delà, et d’une manière plus indirecte, il est certain que la faiblesse de protection des travailleurs entraîne des pertes économiques très importantes¹⁶, mais aussi une déstabilisation du fonctionnement des sociétés dont la survie en temps de crise va dépendre plus encore du bon fonctionnement de nombreuses activités. Les faiblesses actuelles des systèmes nationaux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ainsi mises à jour, sont par conséquent autant d’obstacles au succès des stratégies de lutte contre les épidémies ou pandémies et, plus largement, à la réalisation des objectifs de justice sociale au cœur du travail de l’ONU. Ces faiblesses soulèvent de nombreuses questions concernant leurs origines, mais aussi les stratégies à adopter pour les combattre.

Historiquement, ce sont les crises majeures de nature économique et sociale qui ont suscité chez les gouvernants un intérêt prononcé pour l’identification de valeurs centrales protectrices de l’être humain et la création de nouvelles conditions matérielles et institutionnelles du vivre ensemble

<https://theconversation.com/treating-workers-like-meat-what-weve-learnt-from-covid-19-outbreaks-in-abattoirs-145444> ; The Conversation, *Treating workers like meat: What we've learnt from COVID-19 outbreaks in abattoirs*, 14 octobre 2020, <https://theconversation.com/treating-workers-like-meat-what-weve-learnt-from-covid-19-outbreaks-in-abattoirs-145444>.

¹⁵ En 2020, l’Allemagne a procédé à une modification de sa législation afin de mieux protéger les travailleurs de l’industrie de la viande. La loi (Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz, Arbeitsschutzkontrollgesetz) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Voir le communiqué de presse du gouvernement fédéral : <https://www.bundesregierung.de/bregde/suche/arbeitsschutzkontrollgesetz-1772606>. Voir l’analyse suivante du projet de loi : KOHTE/RABE-ROSENDAHL, *Zerlegung des Arbeitsschutzes in der Fleischindustrie durch Werkverträge – und die Notwendigkeit integrativen Arbeitsschutzes*, 1-9.

¹⁶ L’impact annuel des accidents et maladies sur l’économie d’un Etat a été chiffré par l’OIT à 4 % du PIB. Voir en ce sens le document d’études suivant sur les conséquences économiques des accidents du travail et des atteintes à la santé des travailleurs en général : BIT, *Sécurité et santé au travail : synergies entre sécurité et productivité*, doc. GB.295/ESP/3, Genève 2006. Les liens entre la santé et la sécurité au travail et l’économie sont affirmés très tôt comme par exemple dans la Recommandation (n° 31) de l’OIT sur la prévention des accidents du travail, 1929, selon laquelle : « les accidents du travail non seulement constituent une source de privations et de souffrances pour les travailleurs et leurs familles, mais encore représentent une perte économique importante pour la communauté en général ».

en société, dans le respect de ces valeurs¹⁷. Le mandat de l'OIT illustre parfaitement ce propos : le but premier de cette organisation aujourd'hui centenaire, est la protection de l'intégrité physique et morale des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de vie, en tant qu'éléments centraux de réalisation de la justice sociale. L'OIT a œuvré en conséquence pendant un siècle au développement de multiples normes de droit international¹⁸, qui doivent être considérées – tout comme le droit international dans son ensemble¹⁹ – comme des instruments au service de la santé publique.

Ces normes poursuivent les buts de la sécurité et santé au travail (SST) tels qu'ils ont été définis dès 1950 par le comité mixte créé par l'OIT et l'OMS. Pour le Comité, la santé au travail doit contribuer à « promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions ; prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par les conditions de leur travail ; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé ; placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses aptitudes physiologiques et psychologiques : en somme, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche »²⁰.

La réponse à l'invitation indirecte lancée par la pandémie de COVID-19 de revisiter l'état de cette branche du droit international passe par un tour d'horizon des normes existantes et de leur contenu (II), ainsi que par l'analyse de leurs éventuelles faiblesses et lacunes, des défis actuels à leur mise en application et des stratégies envisagées pour l'avenir (III).

¹⁷ Voir en ce sens LESPINET-MORET, *Promouvoir la santé au travail comme droit social (1919-1940)* ?, 61-63.

¹⁸ Voir ci-dessous la liste des instruments les plus importants dans le domaine de la SST, tableau 1.

¹⁹ D'une manière générale, sur l'importance du droit international en tant que déterminant de la santé, voir : GOSTIN, *The legal determinants of health : harnessing the power of law for global health and sustainable development*.

²⁰ Voir la définition citée dans : BIT, *Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs : principes directeurs*, Genève 1998, 22.

II. Les normes applicables à la SST : un corpus juridique extrêmement large

Le mandat attribué à l'OIT par sa Constitution dans le domaine de la santé au travail et tel que précisé et confirmé au fil des décennies, a été largement mis en œuvre à travers le développement et l'adoption d'un nombre très important de normes (A)²¹. Leur contenu reflète différentes approches de la SST qui ont été développées en réponse aux évolutions de la nature du travail, des risques associés et des connaissances scientifiques (B).

A. Le mandat de l'OIT et l'approche évolutive de la SST

L'analyse du mandat de l'OIT dans ce domaine (1) permet de mieux appréhender et classifier les nombreuses normes adoptées (2).

1. La SST : un mandat précis et permanent de l'OIT

Les analyses récentes réalisées par l'OIT de sa propre activité en termes de SST peuvent sembler troublantes en ce qu'elles diffèrent sur l'importance du travail normatif de l'OIT en la matière. Selon les analyses consultées, ces normes représenteraient entre 10 et 80 % de la production normative globale, ce qui n'est évidemment pas la même chose²²! Ces différences peuvent s'expliquer cependant par référence à la notion de

²¹ D'autres agences des Nations Unies interviennent aussi dans le domaine de la SST. Il en est ainsi de l'OMS, en tant qu'unique agence spécialisée des Nations Unies à avoir reçu un mandat général dans le domaine de la santé publique. Néanmoins, pour diverses raisons, l'impact de ces agences sur les standards internationaux applicables à la SST est resté extrêmement limité. Voir d'une manière générale sur la faible utilisation par l'OMS de ses compétences normatives : DAGRON, *L'avenir du droit international de la santé*, 5-88.

²² L'OIT retient le chiffre de 50 % dans le rapport suivant : OIT, *International Labour Standards : A Global Approach*, Genève 2002, p. 316. A l'opposé, le chiffre de 80 % peut être trouvé dans le document suivant : BIT, *Etude d'ensemble relative à la Convention (n° 155), à la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981*, et au Protocole de 2002 relatif à la Convention sur la sécurité et la santé au travail 1981, CIT, 98^e session, Genève 2009, p. 1. Le chiffre de 10 % est celui qui découle de l'identification par l'OIT d'une quarantaine d'instruments juridiques consacrés à la SST (voir le site de l'OIT sur SST). Le nombre général de Conventions (190) et de recommandations (206) étant de 396, la proportion d'instruments répertoriés comme consacrés à la SST ne représente qu'un maximum de 10 %.

santé qui a été définie en 1946 par les fondateurs de l'OMS comme ne pouvant être réduite à l'absence de maladie ou d'infirmité. Pour l'OMS, la santé serait « un état de complet bien-être physique, mental et social »²³.

Aussi, et conformément à cette large approche de la santé, il est certain que la plupart des normes adoptées par l'OIT – dont le mandat général est l'amélioration du sort des travailleurs et la réalisation de la justice sociale – peuvent être comptées au nombre des normes contribuant à la protection des travailleurs. Ceci est d'autant plus vrai que les conditions de travail dans leur ensemble ont un impact sur la santé qu'il s'agisse de durée du travail, d'âge minimum, de salaire, de protection sociale, d'usage de produits dangereux ou d'activités professionnelles risquées. Les liens entre la santé individuelle et chacun de ces éléments qui constituent les « conditions de travail », ont d'ailleurs pu être montrés clairement dans la littérature²⁴. Ces analyses confirment la conclusion générale tirée par la Commission des déterminants sociaux créée par l'OMS en 2005, selon laquelle la réalisation de la santé est dépendante des conditions dans leur ensemble « dans lesquelles les individus naissent, grandissent, travaillent et vieillissent »²⁵.

Pour autant, s'il n'est pas faux d'affirmer que la majorité des instruments juridiques internationaux régulant le travail concernent de près ou de loin la santé des travailleurs, il est important de souligner qu'il existe un groupe de normes destiné spécifiquement et explicitement à la SST. Ce groupe de normes répond au mandat plus précis attribué à l'OIT en 1919 et tel qu'inscrit comme suit dans le préambule de sa Constitution : « la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail » fait partie de la liste des actions à mener d'urgence par l'OIT afin d'améliorer les conditions de travail. D'une tâche précise à réaliser urgemment, on passe en 1944 à une tâche permanente attribuée à l'OIT qui doit soutenir et encourager les

²³ Constitution de l'OMS (1946), Bulletin de l'Organisation Mondiale de la Santé 80/12, 983-984, préambule.

²⁴ Voir par exemple, concernant l'impact sur la santé des heures de travail et de l'emploi précaire ou temporaire : COSTA, *Shift Work and Health*, 112-123 ; BENACH/JET AL., *Precarious Employment*, 229-253.

²⁵ OMS, Comblent le fossé en une génération : instaurer l'équité en santé en agissant sur les déterminants sociaux de la santé : rapport final de la Commission des Déterminants sociaux de la Santé, Genève 2009.

programmes destinés « à la protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations »²⁶. Cette fonction constitutionnelle est rappelée à nouveau en 2008 dans la Déclaration de l'OIT sur une justice sociale pour une mondialisation équitable, selon laquelle la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs fait partie des objectifs stratégiques centraux de l'OIT²⁷.

2. Les normes relatives expressément à la SST

Le site de l'OIT propose une classification en trois catégories de la quarantaine d'instruments juridiques – contraignants (conventions) ou non contraignants (recommandations) – identifiés comme relevant du domaine de la SST. Cette classification distingue entre les normes relatives à des risques spécifiques, celles relatives à des secteurs ou à des branches d'activité spécifiques et celles portant sur des principes fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail. De manière intéressante, il s'agit de noter que la Convention très récente (n° 190) sur la violence et le harcèlement, malgré son lien très étroit avec le thème de la santé au travail²⁸, n'a pour l'instant pas été intégrée à la liste des instruments destinés à la sécurité et santé au travail.

Historiquement, les premiers instruments de l'OIT relèvent de la première catégorie : il s'agit de protéger l'individu contre un risque en particulier qui va découler de l'usage de certains produits, de méthodes de travail ou de technologies particulières. Ainsi, les premiers instruments adoptés dès la création de l'OIT concernent la question de l'usage de produits dangereux. Plusieurs recommandations adoptées en 1919 sont relatives respectivement au charbon²⁹, aux minerais de zinc et de plomb à l'origine de la maladie du saturnisme³⁰ et au phosphore blanc³¹. Les produits dangereux qui font l'objet de conventions internationales et de recommandations adoptées par la suite sont notamment la césure dans la

²⁶ OIT, Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, Conférence internationale du Travail, 26^e session, Philadelphie 1944, art. 3(g).

²⁷ OIT, Déclaration de l'OIT sur la justice sociale de 2008, *supra* note 11, p. 10.

²⁸ Voir notamment l'analyse suivante qui met clairement en évidence le lien entre santé, conditions de travail, violence et harcèlement : TREBILCOCK ANNE, *What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO*, 1031-1056.

²⁹ OIT, Recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919.

³⁰ OIT, Recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919.

³¹ OIT, Recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919.

peinture³², le benzène³³, l'amiante³⁴ ou les produits chimiques³⁵. Il est à noter que l'adoption tardive d'instruments ne signifie pas forcément l'absence d'intérêt pour un risque en particulier, mais plutôt une insuffisance de données scientifiques interdisant l'établissement catégorique du lien entre une maladie et ce produit. Le cas de l'amiante, dont les effets négatifs sur la santé (l'amiante est à l'origine de certains cancers et maladies pulmonaires) avaient été relevés dès le début du 20^e siècle, est tout à fait révélateur de la difficulté à identifier les origines d'un problème de santé et adopter les mesures les plus appropriées³⁶. Il a fallu par conséquent plus d'un demi-siècle avant que l'OIT n'adopte un instrument spécifique³⁷. Au-delà des produits, les risques pour la santé peuvent découler de l'usage de méthodes et technologies particulières : les Conventions (n° 115) et (n° 119)³⁸, et les Recommandations (n° 114) et (n° 118) qui y sont attachées, par exemple, concernent respectivement la protection contre les radiations et contre les machines³⁹.

Le développement des instruments juridiques relevant de la deuxième catégorie débute aussi au cours de la période de l'entre-deux-guerres. Certains secteurs d'activité considérés comme dangereux comme les mines, l'industrie maritime, l'agriculture, la construction et le secteur manufacturier sont concernés par le développement de standards et l'adoption de normes minimales par l'OIT⁴⁰. Cette approche ne disparaît pas au fil du temps puisque l'on compte parmi les instruments les plus récents des normes relatives à certains de ces secteurs d'activité. Il en est ainsi

³² OIT, Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921.

³³ OIT, Convention (n° 136) sur le benzène, 1971 ; OIT, Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971.

³⁴ OIT, Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986 ; OIT, Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986.

³⁵ OIT, Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990 ; OIT, Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990.

³⁶ BARTIRIP, *History of Asbestos related disease*, 72-76.

³⁷ La Convention sur l'amiante a été adoptée en 1986.

³⁸ OIT, Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960 ; OIT, Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963.

³⁹ OIT, Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960 ; OIT, Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963.

⁴⁰ Voir par exemple OIT, Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 ; OIT, Convention (n° 7) sur l'âge minimum (travail maritime), 1920 ; OIT, Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921 ; OIT, Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 ; OIT, Convention (n° 5) sur l'âge minimum (industrie), 1919.

notamment concernant les secteurs de la construction⁴¹, des mines⁴² ou de l'agriculture⁴³. Dans ces derniers textes, l'OIT a cependant modifié son approche : d'une part, elle a procédé à une mise à jour des standards afin de les adapter aux changements survenus dans les méthodes de travail propres à chaque secteur ainsi qu'à l'évolution des technologies et des matériaux ; d'autre part, elle a aussi introduit de nouvelles mesures afin de tenir compte de l'approche nouvelle de la SST développée à partir des années 80.

Les années 80, à partir desquelles sont adoptées les normes relevant de la troisième catégorie, sont toujours présentées comme les années au cours desquelles un tournant a été pris dans l'approche de la SST⁴⁴. Il s'agit désormais de réagir à la transformation des modes de travail et de l'industrie, mais aussi et surtout de mieux prendre en considération l'humain en améliorant l'environnement du travail. Ce sont donc des standards d'application large – en opposition avec les standards applicables à une activité ou un risque en particulier – et de nature préventive qui vont être adoptés. Les principales conventions appartenant à cette catégorie sont les suivantes : la Convention (n°155) et la Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs⁴⁵, ainsi que le Protocole de 2002 relatif à la Convention (n° 155)⁴⁶ ; la Convention (n° 161) et la Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail⁴⁷ ; la Convention (n° 187) et la Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail⁴⁸.

⁴¹ OIT, Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988.

⁴² OIT, Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

⁴³ OIT, Convention (n° 184) et Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

⁴⁴ Voir par exemple l'étude suivante : OIT, La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail : Mettre à profit 100 ans d'expérience, Genève 2019.

⁴⁵ OIT, Convention (n° 155) et Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

⁴⁶ OIT, Protocole de 2002 relatif à la Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

⁴⁷ OIT, Convention (n° 161) et Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985.

⁴⁸ OIT, Convention (n° 187) et Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

B. L'évolution des approches de la SST : vers une culture de la prévention

La complexité des normes de l'OIT découle de leur technicité mais aussi de leur multitude. L'analyse de leur contenu permet cependant de réduire cette complexité : il est possible de distinguer clairement entre différents types de mesures (1) et d'observer les efforts destinés à leur approfondissement et promotion (2).

1. De la protection des travailleurs à l'adaptation préventive de l'environnement du travail

Les premiers instruments de l'OIT en matière de SST, relevant des deux premières catégories identifiées précédemment, ont une portée très limitée pour plusieurs raisons : ils s'adressent uniquement aux autorités publiques qu'ils chargent d'adopter, au nom de la sécurité et de la santé des travailleurs, des mesures protectrices très précises comme par exemple l'interdiction de certains types de travaux aux femmes ou aux jeunes de moins de 18 ans, ou bien encore, la limitation et l'encadrement de l'utilisation de certains produits ou de l'exercice de certains types d'activités. Les premières conventions sont par conséquent relativement courtes et imposent aux Etats signataires l'adoption d'un nombre limité de mesures afin de réduire les risques. Ainsi, par exemple, la Convention (n° 13) sur la césure adoptée en 1921, s'adresse aux autorités publiques qui doivent interdire – sauf exceptions – « l'emploi de la césure, du sulfate de plomb et de tous les produits contenant des pigments dans les travaux de peinture »⁴⁹, ainsi que – sauf exception – « l'emploi de jeunes gens de moins de 18 ans et des femmes aux travaux de peinture industrielle comportant l'usage » de ces produits⁵⁰. La Convention (n° 45) – adoptée en 1935 et considérée aujourd'hui comme dépassée – sur les travaux souterrains, demandait pour sa part uniquement aux Etats parties d'interdire qu'une « personne de sexe féminin, quel que soit son âge, ne [puisse] être employée aux travaux souterrains dans les mines »⁵¹.

⁴⁹ OIT, Convention (n° 13), art. 1.

⁵⁰ *Ibid.*, art. 3.

⁵¹ OIT, Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, art. 2.

A partir des années 1980, cette approche normative prescriptive visant à la protection des individus contre certains dangers spécifiques, est non pas remplacée mais heureusement complétée par l'approche préventive développée dans la Convention (n° 155) et la Recommandation (n° 164). La nouvelle approche est une réponse à la complexité grandissante des activités professionnelles, aux progrès rapides et incessants de la science et des technologies, et au développement de nouvelles pathologies qui touchent les travailleurs dans leur santé physique mais aussi mentale. La Convention (n° 155) s'intéresse ainsi à la santé des travailleurs comprise comme incluant « les éléments physiques et mentaux affectant la santé, directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail »⁵².

Désormais, il ne s'agit plus d'interdire certaines activités ou de restreindre l'utilisation de certains produits et techniques de travail, mais de réduire « au minimum les causes des risques inhérents au milieu du travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable et ce, en principe, pour toutes les branches d'activités économiques⁵³ et pour tous les travailleurs de ces branches⁵⁴. L'approche préventive repose sur plusieurs idées centrales qui sont celles de la planification, de la coopération entre partenaires sociaux, de la clarification des obligations, droits et responsabilités et de la collection et du partage des connaissances et de l'information.

La planification, tout d'abord, est un élément clé de la prévention. Il ressort ainsi de la Convention (n° 155) que la protection et la promotion de la SST sont conditionnées par l'adoption, par chaque Etat, d'une politique nationale dont la cohérence va notamment dépendre de la collaboration de tous les intervenants dans le monde du travail – autorités publiques, organisations d'employeurs et de travailleurs – pour sa définition, sa mise en œuvre ainsi que pour son maintien à l'ordre du jour. Ainsi, chaque Etat doit disposer d'une politique nationale, adaptée à ses propres caractéristiques, besoins et pratiques, et qui devra être transposée en droit interne par voie législative ou réglementaire⁵⁵. Cette politique doit reposer sur une analyse renouvelée des grands problèmes, des « moyens efficaces de

⁵² Convention (n° 155), art. 3(e).

⁵³ *Ibid.*, art. 1, para 1.

⁵⁴ *Ibid.*, art. 2, para 1.

⁵⁵ *Ibid.*, art. 8.

les résoudre et [de] l'ordre de priorité des mesures à prendre », ainsi que sur l'évaluation des résultats obtenus en matière de protection⁵⁶.

Ensuite, et au-delà de la coopération étroite entre les partenaires sociaux mentionnée ci-dessus, les innovations majeures favorisant la prévention concernent l'obligation faite aux Etats de clarifier les fonctions et responsabilités « en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail, des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs et des autres personnes intéressées »⁵⁷. La partie IV de la Convention concernant l'action au niveau de l'entreprise illustre tout particulièrement ce point à travers une énumération d'obligations concrètes à la charge de l'employeur⁵⁸. L'implication des travailleurs et de leurs représentants est aussi précisée dans cette partie, tout comme leurs droits et la protection dont ils bénéficient⁵⁹.

Enfin, l'approche préventive est indissociable de l'idée que la collection et le partage des connaissances et de l'information sont essentiels à la protection et à la promotion de la SST. Deux aspects principaux sont ici à prendre en compte : la connaissance et la formation. La connaissance, d'une part, résulte de l'analyse scientifique des risques⁶⁰, des statistiques annuelles sur les accidents et les maladies professionnelles⁶¹ et des résultats d'enquête ; elle résulte aussi des recherches menées sur les cas d'atteinte à la vie ou à la santé des travailleurs⁶² et sur le contenu des mesures de SST adoptées⁶³. La formation, de l'autre, implique – au-delà de la formation des travailleurs et partenaires sociaux – des efforts d'éducation de la population dans son ensemble aux « questions de sécurité, d'hygiène et de milieu de travail »⁶⁴.

Il est à noter que la Convention (n° 155) doit être lue en parallèle avec la Recommandation (n° 164) et le Protocole de 2002 qui complètent ses dispositions et soulignent à leur tour l'importance de la prévention. Dans ces

⁵⁶ *Ibid.*, art. 7.

⁵⁷ *Ibid.*, art. 6.

⁵⁸ *Ibid.*, art. 16.

⁵⁹ *Ibid.*, art. 19.

⁶⁰ *Ibid.*, art. 11(f).

⁶¹ *Ibid.*, art. 11(c).

⁶² *Ibid.*, art. 11(d).

⁶³ *Ibid.*, art. 4.

⁶⁴ *Ibid.*, art. 14.

textes, priorité est donnée à la politique de SST qui doit être développée dans chaque Etat et qui doit être améliorée au fil du temps en se nourrissant des nombreuses données relevées, des recherches effectuées et des positions de tous les acteurs sur les risques du travail. Ainsi, si la Recommandation (n° 164) fournit des indications très précieuses afin d'attirer l'attention des Etats sur des « domaines techniques d'action » particuliers⁶⁵ et des éléments concrets devant absolument être abordés dans leur politique de SST⁶⁶, le Protocole de 2002 vise l'amélioration du processus d'évaluation, de réexamen périodique et d'amélioration des mesures de SST. Ce processus, qui dépend de la collection de données précises sur les accidents du travail et maladies professionnelles, doit être amélioré à travers le renforcement des processus d'enregistrement et de déclaration des accidents et maladies, et la clarification renforcée des rôles des partenaires sociaux et des droits des travailleurs⁶⁷.

2. L'approfondissement et la promotion de l'approche préventive

L'approche préventive a été confirmée et approfondie par l'OIT au cours des dernières décennies en réponse aux inquiétudes exprimées par les Etats quant aux problèmes considérables relatifs à la SST sur le plan mondial et national, et quant à l'impact réel – considéré comme trop faible – des normes développées par l'OIT pour y faire face⁶⁸. D'une part, l'OIT a veillé à assurer la mise en œuvre des standards internationaux de SST en développant des instruments (de nature non contraignante), sous la forme de guides ou recueils de directives et de principes directeurs⁶⁹, destinés à soutenir et guider les Etats et les partenaires sociaux dans la mise en œuvre des normes générales de SST⁷⁰. D'autre part, elle a étoffé sa réponse normative en adoptant de nouveaux textes destinés à la

⁶⁵ Recommandation (n° 164), art. 3.

⁶⁶ *Ibid.*, art. 4.

⁶⁷ Protocole de 2002, art. 2-5.

⁶⁸ Voir le rapport présenté à la Conférence internationale du travail (CIT) sur ce point : BIT, Rapport VI, Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, Etude approfondie en vue de l'élaboration d'un plan d'action, CIT, 91^e session, Genève 2003.

⁶⁹ Voir par exemple, à l'attention des entreprises : BIT, les Principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001, Genève 2002.

⁷⁰ Sur ce point, voir le rapport du BIT de 2009, Etude d'ensemble, *supra* note 22, p. 108.

promotion de la SST. Ces textes proposent à la fois une affirmation de la « culture préventive » et une clarification des composantes d'un « système national cohérent de SST ».

La Convention (n° 187) et la Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, adoptées en 2006, viennent ainsi compléter utilement la Convention (n° 155) et la Recommandation (n° 164). La Convention (n° 187), qui présente pour la première fois le droit à la SST comme un droit fondamental, définit comme suit la culture préventive : « une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité »⁷¹. Les dispositions pertinentes de la Convention (n° 187) en lien avec le développement de cette culture préventive sont nombreuses. Leurs objectifs sont que la SST soit une priorité au niveau national et que les standards internationaux soient respectés⁷². La Convention rappelle les éléments centraux suivants : l'obligation pour chaque Etat de définir une politique nationale assurant la protection à tous les niveaux du droit des travailleurs à un milieu du travail sûr et salubre⁷³ ; et l'intervention active de tous les partenaires sociaux⁷⁴.

Elle complète cette approche en demandant aux Etats de développer non seulement des programmes nationaux de SST qui vont cibler, sur la base d'une analyse renouvelée de la situation nationale, un domaine particulier⁷⁵, mais aussi des systèmes nationaux de SST qui vont reposer sur différents piliers⁷⁶. Le premier pilier est normatif : les Etats sont priés d'adopter des normes de droit interne, destinées à la promotion et à la protection de la SST⁷⁷, et telles que respectueuses des instruments pertinents de l'OIT en matière de SST. La Recommandation (n° 197) propose

⁷¹ OIT, Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, art. 1 (d).

⁷² *Ibid.*, art. 2.

⁷³ *Ibid.*, art. 3 para 2.

⁷⁴ *Ibid.*, art 1 d, 2 para 3, 3 para 3.

⁷⁵ *Ibid.*, art. 5.

⁷⁶ *Ibid.*, art.4.

⁷⁷ *Ibid.*, art.4 para 2.

en ce sens une liste de standards internationaux en annexe ; il s'agit aussi bien des normes de l'OIT portant sur la SST dans des secteurs particuliers ou en lien avec certains risques, que de celles portant sur les questions institutionnelles et les services dédiés au contrôle du respect des normes (inspection du travail⁷⁸), à l'indemnisation des travailleurs⁷⁹ ou à la santé au travail⁸⁰. Le second pilier du système national est institutionnel : les Etats, en accord avec les normes de l'OIT mentionnées par la Recommandation (n° 197), doivent s'efforcer de mettre en place une structure institutionnelle efficace dédiée à la SST. Ils doivent désigner des autorités et services chargés de mettre en place la politique et les programmes ainsi que de contrôler le respect des standards ; ils doivent veiller au développement de services destinés à l'information et à la formation, ainsi que de structures de recherche destinées à la collecte, à l'analyse et au partage de l'information⁸¹.

III. Crise sanitaire mondiale et SST : de la mise en évidence des défis à l'urgence d'une nouvelle stratégie

La lecture des diverses analyses et études concernant la mise en œuvre des standards internationaux du travail applicables dans le domaine de la SST et telles que réalisées par le BIT⁸², par d'autres agences onusiennes⁸³,

⁷⁸ OIT, Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

⁷⁹ OIT, Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.

⁸⁰ OIT, Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985.

⁸¹ Convention (n° 187), art. 4 para 2 et 3.

⁸² Voir les études suivantes : BIT, Activités normatives de l'OIT, 2003, *supra* note 68 ; BIT, Etude d'ensemble, 2009, *supra* note 22 ; BIT, Rapport III (Partie 1 B), Etude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture, CIT, 106^e session, Genève 2017 ; BIT, Anticiper, se préparer et répondre aux crises : investir maintenant dans des systèmes de SST résilients, Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2021, Genève 2021.

⁸³ Voir notamment l'analyse suivante publiée par l'OMS : PAPANICOLAOU/COLLISON, *WHO, International minimum requirements for health protection in the workplace*, Genève 2017.

par certains organes publics régionaux⁸⁴ ou par la doctrine⁸⁵, révèle l'ampleur des défis auxquels sont confrontés les Etats et la communauté internationale dans ce domaine. Les obstacles à l'amélioration de la protection de la sécurité et de la santé de tous les travailleurs dans le monde sont multiples et leur connaissance permet de mieux apprécier les forces et faiblesses du corpus juridique international applicable à la SST (A). Parmi les multiples stratégies développées par l'OIT depuis une décennie pour faire face à ces obstacles, celle visant à imposer le droit à la SST comme un droit fondamental du travail est certainement une des plus prometteuses (B).

A. Défis contemporains propres au monde du travail, forces et faiblesses du corpus juridique

La pandémie de COVID-19 a exposé au grand jour ce qui était déjà évident à la lecture des multiples rapports préparés par le BIT sur les activités normatives dans le domaine de la SST, à savoir : un fossé très important existe entre d'un côté la multitude de normes internationales du travail destinées à la protection et à la promotion de la sécurité et de la santé au travail et, de l'autre, la faiblesse de la protection des travailleurs dans tous les Etats du monde (1). La pandémie a aussi montré que si le corpus juridique applicable à la SST constituait un ensemble large et pertinent, certaines lacunes devaient être comblées de toute urgence (2).

1. Importance du corpus juridique *versus* réalité des défis

D'une manière générale, les études réalisées régulièrement par le BIT sur la mise en œuvre et le respect de ses normes sont extrêmement utiles en ce qu'elles proposent des analyses approfondies du contenu des normes et de la pratique des Etats, et permettent à l'OIT d'orienter ses efforts et

⁸⁴ Voir les études réalisées par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et notamment le rapport suivant : BRUN, *Expert forecast on Emerging Biological Risks related to Occupational Safety and Health*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007.

⁸⁵ Voir notamment les articles suivants : HARRISON/DAWSON, *Occupational Health : Meeting the Challenges of the Next 20 Years*, 143-149 ; LUCCHINI/LONDON, *Global occupational health : current challenges and the need for urgent action*, 251-256 ; LADOU/LONDON/WATTERSON, *Occupational health : a world of false promises*, 1-8.

sa stratégie de travail en fonction des conclusions tirées. Les études réalisées sur les normes applicables dans le domaine de la SST depuis le début du 21^e siècle confirment ce constat... et en appellent un autre : elles sont a priori déconcertantes ! En effet, elles aboutissent à plusieurs conclusions qui peuvent sembler contraires : d'un côté, elles mettent en évidence l'importance et le succès du travail normatif réalisé par l'OIT pour l'amélioration de la SST et, de l'autre, elles soulignent certains obstacles, certaines difficultés dont l'ampleur est en pratique tellement importante qu'elle questionne la réalité de ce succès.

Ainsi, dans toutes ses études, le BIT se félicite non seulement de la pertinence du corpus juridique applicable à la SST⁸⁶, mais encore de la large reconnaissance par les Etats de la nécessité d'assurer des conditions de travail sûres et salubres aux travailleurs et de mettre en œuvre les normes internationales du travail. Concernant le deuxième point, l'adhésion des Etats membres aux normes est toujours soulignée. Le rapport de 2009 note ainsi « que de nombreux Etats membres [...] réalisent des efforts croissants pour donner effet aux dispositions non seulement de la convention [n° 155] et de son protocole, mais aussi de la recommandation »⁸⁷. Dans le rapport de 2017, de même, les efforts des Etats – qu'ils soient ou non liés par les conventions de l'OIT – sont mis en avant pour démontrer l'intensification des activités en faveur de la protection des travailleurs et l'importance des normes juridiques internationales⁸⁸. Sont ainsi rapportés de nombreux exemples d'Etats ayant annoncé avoir ratifié un instrument, ou avoir adopté des mesures nationales ou avoir mis leur législation en conformité avec les standards internationaux... ou avoir envisagé une ratification prochaine⁸⁹.

Or, plusieurs éléments, aussi mentionnés dans les études du BIT, viennent questionner ce succès et ce dynamisme. Tout d'abord, certains chiffres sont à prendre en considération, en commençant par ceux indiquant le nombre de décès dans le monde engendrés par les accidents du travail et les maladies professionnelles. Non seulement ce nombre est

⁸⁶ Voir nos remarques ci-après au point 2.

⁸⁷ BIT, Etude d'ensemble, 2009, *supra* note 22, p. 112.

⁸⁸ BIT, Etude d'ensemble, 2017, *supra* note 82, p. 195.

⁸⁹ *Ibid.*, p. 117 et s.

très élevé, mais encore, il stagne depuis des années⁹⁰. L'étude de 2017 constate ainsi que « la situation s'est très peu améliorée durant les quinze dernières années, alors qu'environ 2,3 millions de travailleurs meurent chaque année d'accidents du travail et de maladies professionnelles, outre les millions de travailleurs qui subissent des lésions ou sont atteints de maladies non mortelles »⁹¹. D'autres chiffres, concernant cette fois la ratification des instruments juridiques de SST, sont aussi intéressants. Alors que l'OIT compte 187 Etats membres, la plupart des Conventions ont reçu en moyenne une trentaine de ratifications⁹². Il en est ainsi de la Convention (n° 164) sur les services de santé ; de la Convention (n° 139) sur le cancer professionnel ou de la Convention (n° 162) sur l'amiante. Les Conventions (n° 155) et (n° 187) font partie des conventions ayant reçu le plus grand nombre de ratifications avec respectivement 72 et 53 ratifications à ce jour. Or s'il est vrai que la ratification n'est pas forcément indicative du degré de respect des standards, les Etats et les partenaires sociaux pouvant s'inspirer des instruments qu'ils n'ont pas ratifiés pour développer leur législation et leurs pratiques⁹³, il n'en reste pas moins qu'elle permet de mesurer à la fois l'intérêt des Etats pour une question en particulier et leur volonté de s'engager juridiquement à adopter des mesures précises. La célébration en août 2020 du dépôt formel par le Royaume des Tonga des instruments de ratification de la Convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, qui faisait de cette Convention la première à avoir reçu une ratification universelle, illustre ce dernier point⁹⁴.

⁹⁰ Voir les chiffres mentionnés en introduction (partie I).

⁹¹ BIT, Etude d'ensemble, 2017, *supra* note 82, p. 195 ; voir aussi BIT, Activités normatives de l'OIT, 2003, *supra* note 68, p. 9 et BIT, Etude d'ensemble, 2009, *supra* note 22, p. 114.

⁹² Voir le nombre de ratifications des instruments sélectionnés dans le tableau 1 en annexe.

⁹³ Voir en ce sens les rapports suivants du BIT : BIT, Activités normatives de l'OIT, 2003, *supra* note 68, p. 4 ; BIT, Etude d'ensemble, 2009, *supra* note 22, p. 105 ; BIT, Etude d'ensemble, 2017, *supra* note 82, p. 177.

⁹⁴ La ratification par tous les Etats membres de l'OIT de la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants a été dignement célébrée, car il s'agissait de la première convention de l'OIT à avoir reçu une ratification universelle. A cette occasion, le directeur de l'OIT, Guy Rider a résumé les effets de cette ratification comme suit : « les enfants disposent désormais d'une protection juridique contre les pires formes de travail ». Voir les différents discours prononcés à cette occasion sur la page suivante : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749892/lang--fr/index.htm.

Ensuite, le succès de l'approche normative de l'OIT peut être questionné au regard des obstacles importants à la mise en œuvre et au respect des standards internationaux de SST. Parmi ces obstacles, on trouve celui, central, de la quasi-impossible application des standards de SST aux travailleurs de l'économie informelle⁹⁵. Ce problème fait l'objet de nombreuses discussions depuis la fin du 20^e siècle, la protection de l'ensemble des droits fondamentaux de ces travailleurs étant compromise. Concernant plus précisément la vie et la santé des travailleurs, le BIT considérait en 2003 qu'ils « risquent beaucoup plus que les travailleurs du secteur formel d'être exposés à un milieu de travail et à des conditions de sécurité et de santé précaires, ainsi qu'à des dangers environnementaux »⁹⁶. Les difficultés en lien avec l'informalité sont multiples : absence d'information des travailleurs sur les risques, risques particuliers pour les femmes, manque d'équipements sanitaires, absence d'intervention des services d'inspection, absence de contrôle des conditions de travail ainsi que difficultés pour les Etats à rassembler les informations nécessaires pour le développement de mesures correctives appropriées. La réalité de l'absence de protection des travailleurs de l'économie informelle et de l'importance des risques encourus a été confirmée depuis 2020 à travers l'exposition disproportionnée de ces travailleurs non seulement au SARS-CoV2 mais encore à des conditions de travail généralement plus dangereuses pour la santé. Le BIT a ainsi établi le constat suivant dans son analyse approfondie de la pandémie et de la SST : « les travailleurs de l'économie informelle, en particulier dans les pays en développement, doivent tout simplement travailler, malgré les restrictions de déplacement, la limitation des interactions sociales, les confinements et autres mesures. Souvent, ils n'ont pas accès aux dispositifs de protection sociale comme les congés ou indemnités de maladie. [...] Souvent, [ils] n'ont pas

⁹⁵ L'économie informelle est définie comme suit par l'OIT dans sa Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle, CIT, 90^e session, Genève 2002, para 3 : « L'expression « économie informelle » fait référence à toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas couvertes – en vertu de la législation ou de la pratique – par des dispositions formelles. Ces activités n'entrent pas dans le champ d'application de la loi, ce qui signifie que ces travailleurs ou unités opèrent en marge de la loi ; ou bien ils ne sont pas couverts dans la pratique, ce qui signifie que la loi ne leur est pas appliquée alors même qu'ils opèrent dans le cadre de la loi ; ou bien encore la loi n'est pas respectée parce qu'elle est inadaptée, contraignante ou qu'elle impose des charges excessives ».

⁹⁶ BIT, Activités normatives de l'OIT, 2003, *supra* note 68, p. 25.

d'équipement de protection individuelle, de désinfectant ni de point d'eau pour se laver les mains, ce qui les expose encore plus à l'infection »⁹⁷.

D'autres obstacles à la mise en œuvre et au respect des standards internationaux de SST sont aussi à mentionner. Ils prennent la forme des micro, petites et moyennes entreprises (MPME)⁹⁸ dans lesquelles on constate une faible application des normes de SST. Il est souvent difficile pour les MPME non seulement d'accéder à l'information, aux conseils et à la formation en matière de SST, mais encore – et pour des raisons économiques évidentes – de mettre en œuvre des mesures de protection adéquates⁹⁹. Cet obstacle est en lien avec les difficultés rencontrées pour contraindre les multinationales à participer au renforcement de la culture de sécurité et de prévention au travail. Jusqu'à aujourd'hui, n'ont été formulés que des principes non contraignants¹⁰⁰ encourageant les multinationales à veiller à la mise en œuvre des mesures de SST par les MPME qui en fait sont leurs entreprises sous-traitantes. Au-delà, d'autres obstacles à la mise en œuvre des standards internationaux de SST existent à l'instar de l'absence dans de très nombreux Etats de système fiable de recueil des informations et des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que de la faiblesse de la formation des travailleurs d'une manière générale¹⁰¹.

2. Pertinence des standards internationaux *versus* lacunes

L'existence d'obstacles réels à l'application des standards de SST et à l'amélioration de la santé de tous les travailleurs, n'interdit pas d'insister sur la pertinence des normes internationales du travail en la matière. A ce sujet, une analyse très complète du BIT parue en 2021 mérite d'être signalée. Elle passe en revue les éléments clés de la SST et les confronte

⁹⁷ BIT, *Anticiper, se préparer et répondre aux crises*, 2021, *supra* note 82, p. 84.

⁹⁸ Voir BIT, *Activités normatives de l'OIT*, 2003, *supra* note 68, p. 47 et s. ; BIT, *Etude d'ensemble*, 2009, *supra* note 22, p. 114 et s. ; BIT, *Anticiper, se préparer et répondre aux crises*, 2021, *supra* note 82, p. 82.

⁹⁹ Sur les difficultés et les solutions développées dans la pratique récente, voir les références dans : BIT, *Anticiper, se préparer et répondre aux crises*, *Ibid.*, p. 82.

¹⁰⁰ Voir la OIT, *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, Genève 2006.

¹⁰¹ BIT, *Anticiper, se préparer et répondre aux crises*, 2021, *supra* note 82, p. 82.

aux défis de la crise sanitaire mondiale¹⁰². D'un côté, les auteurs du rapport rappellent que les fondations posées par les Conventions (n° 155) et (n° 187) sur la politique nationale de SST et l'approche systémique, et telles que complétées par de nombreuses normes et notamment les Conventions (n° 81, sur l'inspection du travail) et (n° 161, sur les services de santé au travail) offrent un cadre très solide pour la protection et la promotion de la santé des travailleurs. De l'autre, ils constatent que des améliorations doivent être envisagées, la mise en place des standards internationaux au niveau national s'étant malheureusement révélée trop insuffisante dans de nombreux Etats jusqu'à aujourd'hui¹⁰³. Ainsi, le rapport encourage les Etats à investir dans leur système de SST et recommande entre autres qu'ils veillent : à améliorer la coopération entre partenaires sociaux ; à s'assurer du bon fonctionnement des systèmes d'inspection du travail et de collection des données ; à encourager la recherche ; à renforcer les services de santé et à mettre en place une autorité nationale compétente ; enfin, à se préparer aux situations d'urgence sur les lieux de travail¹⁰⁴. Pour les auteurs du rapport, un tel investissement « aidera les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à protéger la santé au travail et fournira un socle pour affronter les autres crises et événements imprévus qui pourraient survenir à l'avenir »¹⁰⁵.

Aux résultats de la confrontation des standards internationaux en matière de SST à une situation de crise, il faut ajouter en faveur de la pertinence des normes, des évolutions constantes de standards orchestrées par l'OIT. Ces évolutions ne permettent pas d'apporter une solution générale aux défis mentionnés précédemment – et plus spécialement à ceux posés par l'économie informelle. Cependant, elles s'y confrontent en adoptant des angles d'attaque précis. Ces évolutions concernent tout

¹⁰² BIT, *Anticiper, se préparer et répondre aux crises*, 2021, *supra* note 82.

¹⁰³ Voir par exemple les analyses critiques suivantes : CIRRINCIONE/ET AL., *COVID-19 Pandemic : Prevention and Protection Measures to Be Adopted at the Workplace*, 1-18 ; AGIUS, *Covid-19 and Health at Work*, 349-351.

¹⁰⁴ BIT, *Anticiper, se préparer et répondre aux crises*, 2021, *supra* note 82, 86-88.

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 88. Cette conclusion est en accord avec la Recommandation de l'OIT (n° 205), adoptée en 2017, sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, et dont l'objectif est de donner des orientations aux Etats « sur le rôle de l'emploi et du travail décent dans la prévention, le redressement, la paix et la résilience dans les situations de crise résultant de conflits et de catastrophes » (voir préambule). Les Etats sont ainsi encouragés « en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives » à renforcer leur législation concernant la SST (voir para. 23).

d'abord le renforcement de la protection de la SST dans certaines branches professionnelles à risque, comme par exemple dans l'agriculture¹⁰⁶ qui est aussi une branche professionnelle largement concernée par l'informalité. Elles concernent ensuite l'amélioration des conditions de travail – en incluant la question de la SST de manière systématique – de catégories précises de personnes. Il en est ainsi pour les travailleuses et travailleurs domestiques qui relèvent du secteur informel dans une grande majorité de pays. La Convention (n° 189) adoptée en 2011, protège ainsi expressément leur droit à un environnement sûr et salubre¹⁰⁷. L'OIT a aussi adopté de nombreux instruments non contraignants pour préciser les mesures à adopter pour renforcer la protection de la santé du personnel infirmier¹⁰⁸, ou celle de personnes travaillant dans certains secteurs spécifiques comme ceux des mines ou du travail portuaire¹⁰⁹. Enfin, au nombre des évolutions normatives, il est nécessaire d'ajouter les instruments destinés à l'amélioration de la protection des travailleurs en général contre les risques pour la santé au travail engendrés par le virus de l'immunodéficience humaine¹¹⁰ d'une part, et par la violence au travail¹¹¹ d'autre part. La Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement adoptée en 2019 par l'OIT illustre ici parfaitement le succès de ces efforts en faveur du maintien de la pertinence des standards. Cette Convention impose aux Etats l'obligation de prendre soin de la santé mentale des travailleurs et d'adapter leur législation afin que les mesures destinées à la protection de la SST incluent la question de la violence et du

¹⁰⁶ OIT, Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

¹⁰⁷ OIT, Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, art. 13. En revanche, la question de la SST n'est pas abordée pour d'autres catégories de travailleurs et notamment les travailleurs migrants.

¹⁰⁸ La Convention (n° 149) de 1977 sur le personnel infirmier ne mentionne que très rapidement la SST (art. 7). La Recommandation (n° 157) de 1977 qui l'accompagne est en revanche beaucoup plus précise.

¹⁰⁹ Voir les recueils de directives pratiques sur le site de l'OIT à l'adresse suivante : <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/lang--fr/index.htm>.

¹¹⁰ Voir : BIT, Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, Genève 2001 ; Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

¹¹¹ BIT, Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène, Genève 2003.

harcèlement¹¹² dont l'impact sur la santé en général est aujourd'hui devenue incontestable¹¹³.

Pour autant, des lacunes subsistent. Des rapports les signalent à l'instar du rapport publié en 2017 par l'OMS dans lequel sont présentées dans le détail les faiblesses de certaines normes applicables pour la protection de la vie et de la santé des travailleurs¹¹⁴. Il s'agit des normes contre les risques en lien avec les substances chimiques, les agents biologiques, le bruit et les vibrations, les radiations, l'ergonomie, les facteurs socio-psychologiques ou bien encore l'environnement du travail¹¹⁵. Certaines de ces lacunes ont été identifiées depuis plusieurs années par l'OIT¹¹⁶ et notamment celle concernant les risques liés aux agents biologiques. Pour autant, et alors que l'Union européenne a adopté une Directive en 2000 relative à la protection des travailleurs contre l'exposition aux agents biologiques¹¹⁷, il n'existe pas aujourd'hui au niveau international d'instrument juridique général relatif aux risques biologiques et à la santé des travailleurs. L'OIT a uniquement adopté des recommandations et directives portant sur certains agents biologiques, comme le bacille du charbon¹¹⁸, et sur certaines maladies infectieuses comme le VIH/SIDA et la tuberculose (dans la mesure où cette deuxième maladie est considérée comme une maladie associée au VIH)¹¹⁹. La pandémie de COVID-19 a

¹¹² OIT, Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2011, notamment art. 9.

¹¹³ Voir les références citées par TREBILCOCK, *supra* note 28.

¹¹⁴ Voir PAKALLA, *supra* note 83.

¹¹⁵ *Ibid.*, voir respectivement p. 8, 12, 16, 18, 21, 24 et 27.

¹¹⁶ Des discussions concernant les risques biologiques ont par exemple été menées en 1993 lors de la CIT. Voir : BIT, Compte rendu des travaux, CIT, 80^e session, Genève 1993, 1-7 ; Résolution concernant la sécurité liée à l'exposition aux agents biologiques et à leur utilisation au travail. Voir aussi plus récemment, le document de synthèse publié par le Groupe de travail tripartite du MEN, Informations générales concernant l'examen d'instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail (branches particulières), 17-21 septembre 2018, p. 9.

¹¹⁷ Directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 18 septembre 2000, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail, JOCE 2000 L 262, p. 21. Cette Directive présente le risque biologique comme un risque engendré par « les micro-organismes, y compris les micro-organismes génétiquement modifiés, les cultures et les endoparasites humains qui sont susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou l'intoxication » (art. 2).

¹¹⁸ Recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919.

¹¹⁹ Voir : BIT, Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, Genève 2001 ; Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010 (et notamment art. 3 g qui classe la tuberculose parmi les maladies transmissibles associées au VIH).

clairement rappelé aux Etats qu'il serait essentiel et urgent de trouver un accord sur cette question afin de réduire les risques à venir pour les travailleurs et les populations dans leur ensemble¹²⁰.

B. Le droit à la santé au travail : vers la reconnaissance d'un droit fondamental au travail ?

Les discussions au sein de l'OIT concernant les stratégies à adopter pour améliorer le respect des standards de SST, ont conduit à l'adoption en 2010 par le Conseil d'Administration de l'OIT d'un Plan d'action (2010-2016) selon lequel la solution résiderait dans une plus large ratification des normes internationales (et notamment des Conventions [n° 155] et [n° 187]) ; ratification qui permettrait une mise en œuvre effective des instruments relatifs à la SST dans leur ensemble. Pour l'OIT, il s'agissait par conséquent de : « créer un environnement mondial qui soit de plus en plus conscient de l'importance des normes relatives à la SST [et] inscrire les préoccupations en matière de SST en bonne place sur les agendas nationaux »¹²¹.

Aujourd'hui, cette stratégie reste la même. Si la pandémie de COVID-19 a définitivement contribué à attirer l'attention des gouvernants et partenaires sociaux sur la nécessité de protéger la santé et la sécurité des travailleurs¹²², les efforts de l'OIT en faveur du développement d'un « environnement mondial » conscient de l'importance des normes relatives à la SST, ont aussi été renforcés à travers la reconnaissance et l'affirmation du droit à un environnement sûr et salubre au travail en tant que droit

¹²⁰ BIT, Anticiper, se préparer et répondre aux crises, 2021, *supra* note 82, p. 7.

¹²¹ BIT, Plan d'action (2010-2016) pour parvenir à une large ratification et à une mise en œuvre effective des instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail (Convention [n° 155], son protocole de 2002 et Convention [n° 187]), Genève 2010, p. 5.

¹²² Voir les multiples déclarations conjointes d'employeurs et de travailleurs concernant la protection des travailleurs dans le cadre de la pandémie, répertoriées sur le site de l'OIT à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/sector/Resources/WCMS_744039/lang--fr/index.htm. D'une manière plus générale, sur l'importance de la prise en compte des droits sociaux pour la reconstruction de sociétés plus résilientes, voir : DAGRON, Going Beyond the Rhetoric : Taking Human Rights Seriously in the Post-COVID-19 New Paradigm, in : Verfblog 3/27 (2021), <https://verfassungsblog.de/going-beyond-the-rhetoric-taking-human-rights-seriously-in-the-post-covid-19-new-paradigm/>.

humain (1). Plus récemment, et dans le cadre de la réflexion sur l'Agenda du travail décent, la discussion a aussi porté sur l'intérêt de reconnaître ce droit comme appartenant à la liste très sélective des droits fondamentaux au travail (2).

1. Le droit humain à un environnement sûr et salubre au travail

L'affirmation progressive par l'OIT dans ses conventions et déclarations de la nature de droit humain du droit à un environnement sûr et salubre au travail, s'inscrit parfaitement dans la stratégie visant une meilleure application des standards internationaux de la SST. Le droit international des droits de l'homme, de par son contenu et son mode d'application, présente en effet un double avantage pour la reconnaissance et la mise en œuvre de ces standards.

Premièrement, le droit international des droits de l'homme non seulement garantit expressément le droit à la santé au travail mais encore, il s'appuie sur les standards développés par l'OIT pour l'interprétation et la concrétisation de ce droit. Les traités adoptés à partir de la seconde moitié du 20^e siècle, dans la lignée de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), contiennent ainsi pour la plupart une garantie du droit à la santé au travail¹²³. En 1948, la DUDH avait affirmé le droit de chacun à « des conditions équitables et satisfaisantes au travail »¹²⁴. Pour sa part, le Pacte international adopté en 1966 et relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, garantit doublement le droit à la santé au travail qui est inscrit dans son article 7 (droit « de jouir de conditions de travail justes et favorables qui assurent notamment : [...] la sécurité et l'hygiène du travail »), mais aussi dans son article 12, le droit à la santé au travail étant considéré comme un élément essentiel du droit à la santé¹²⁵.

Le lien ainsi établi avec le droit à la santé est d'autant plus intéressant que le droit à la santé a fait l'objet d'une concrétisation en 2000 par

¹²³ Voir par exemple les textes suivants : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, art. 11.1) f) et 11.2) d) ; Convention internationale sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, art. 70. Au niveau régional, le droit à la santé au travail est garanti par la Charte sociale européenne (art. 3) et pour la région Amérique, par le Protocole de San Salvadore (art 7 e) et art. 10 2 d).

¹²⁴ DUDH, art. 23.

¹²⁵ Art. 12. 2. b) c).

l'intermédiaire du Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CDESC)¹²⁶. Plusieurs éléments retenus par le CDESC dans son Observation générale n° 14 (OG 14) sur le droit à la santé¹²⁷ sont importants ici : tout d'abord, l'affirmation selon laquelle le droit à la santé est un droit global dont la réalisation va dépendre de facteurs socio-économiques fondamentaux tels que « des conditions de travail sûres et hygiéniques et un environnement sain »¹²⁸ ; ensuite et surtout, la définition des objectifs à poursuivre et l'énumération des obligations à la charge des Etats pour réaliser le droit à la santé, qui s'inspirent directement des standards de l'OIT inscrits notamment dans les Conventions (n° 155) et (n° 161). Les objectifs sont ainsi parfaitement en accord avec la culture de la prévention prônée par les instruments de l'OIT. Il s'agit d'adopter des « mesures de prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles »¹²⁹, l'hygiène du travail consistant en outre « à réduire autant qu'il est raisonnablement possible les causes des risques pour la santé inhérents au milieu du travail »¹³⁰. Pour leur part, les obligations sont multiples et précises : les Etats sont en effet dans l'obligation « de définir, de mettre en application et de réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en vue de réduire au minimum les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et de prévoir une politique nationale cohérente en matière de sécurité et de médecine du travail »¹³¹ ; et ils peuvent se référer pour ce faire à la liste indicative des éléments devant faire partie de ces politiques telle que fournie par l'OG 14, ainsi qu'aux conventions de l'OIT expressément mentionnées¹³². Enfin, la force du lien

¹²⁶ Il est à noter que le droit à des conditions de travail sûres et salubres est aussi lié à d'autres droits fondamentaux à l'instar des droits à la vie, à l'intégrité physique et à la sûreté de la personne, mais aussi « des droits à l'information, à la participation utile, à la liberté d'expression, de réunion et d'association, et à un recours utile ». Voir en ce sens le Rapport du Rapporteur spécial sur les incidences sur les droits de l'homme de la gestion et de l'élimination écologiquement rationnelles des produits et déchets dangereux, 17 juillet 2019, doc. A/HRC/42/41, § 16 ; disponible sur le site du Conseil des droits de l'homme : <https://www.ohchr.org/FR/HRBodies/HRC/Pages/Home.aspx>.

¹²⁷ CDESC, Observation générale N° 14 (2000), Le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint (art. 12 PIDESC), doc. E/C.12/2000/4, disponible sur le site du CDESC : <https://www.ohchr.org/FR/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx>.

¹²⁸ *Ibid.*, §§ 4 et 11.

¹²⁹ *Ibid.*, § 15.

¹³⁰ *Ibid.*, § 15.

¹³¹ *Ibid.*, § 36.

¹³² *Ibid.*, note 25.

existant entre droit à la santé et droit à un environnement sûr et salubre au travail est soulignée dans ce même texte à travers l'affirmation selon laquelle « le fait de ne pas adopter de politique nationale concernant la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que les services de la médecine du travail » constitue une atteinte (par omission) au droit à la santé¹³³.

Deuxièmement, l'approche des droits humains en matière de santé – et ici en matière de santé au travail – est tout à fait intéressante en ce qu'elle permet de contourner certaines des faiblesses relevées précédemment, et notamment : le nombre limité des ratifications des conventions et le faible respect par les Etats des standards internationaux en matière de SST. La reconnaissance d'un droit fondamental à un environnement de travail sûr et salubre implique en effet l'obligation pour les Etats de prendre soin de la santé de tous les travailleurs, peu importe la nature de leur travail et peu importe le contenu des obligations juridiques internationales acceptées par eux. Ainsi, les Etats sont liés, à travers leurs engagements en matière de droit humains, par les standards internationaux sur la SST, même dans l'hypothèse où ils n'auraient pas ratifié les conventions de l'OIT¹³⁴.

2. La sécurité et la santé au travail en tant que droit fondamental au travail

Au-delà de l'approche des droits humains de la santé, une autre approche pourrait être utilisée pour placer la question de la SST au centre des préoccupations des Etats. Il s'agit de l'approche développée à partir de la fin du siècle dernier et telle que visant au renforcement de la protection de certains droits reconnus comme étant des droits fondamentaux au travail. Cette approche repose sur deux éléments centraux. Premièrement, elle repose sur un texte qui est celui de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Cette Déclaration a été adoptée en 1998 dans le but d'encourager les Etats à respecter les conventions de l'OIT relatives à ces mêmes principes et droits. Elle prévoit que « l'ensemble des membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les

¹³³ *Ibid.*, § 49.

¹³⁴ Voir en ce sens le rapport sur la santé au travail du Rapporteur spécial sur le droit qu'à toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible, 10 avril 2012, doc. A/HRC/20/15, 9-13.

conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser ces principes »¹³⁵. Cette obligation est cependant de portée limitée puisque le nombre de principes concernant les droits fondamentaux est restreint. Ne sont concernés que les principes et droits suivants : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective ; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession¹³⁶.

La stratégie du travail décent pour tous les hommes et femmes développée à partir de la fin du 20^e siècle constitue le second élément de l'approche des droits fondamentaux de l'Organisation. Cette stratégie, qui est devenue la stratégie centrale de l'OIT à partir de cette époque, a été précisée dès 1999 dans un rapport présenté par le Directeur général du BIT¹³⁷. Ce rapport contient plusieurs précisions concernant la définition du travail décent et les conditions de sa réalisation. Le travail décent est ainsi présenté comme « un travail productif allant de pair avec la protection des droits et permettant d'obtenir un revenu suffisant et de bénéficier d'une protection sociale appropriée »¹³⁸ ; sa réalisation est conditionnée entre autres par la réalisation de la Déclaration de 1998, relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Jusqu'à aujourd'hui, l'approche des droits fondamentaux au travail n'est pas applicable à la SST, le droit à la santé au travail ne faisant pas partie de la liste originaires de 1998. Cette exclusion peut trouver son explication dans le fait que la question de la SST s'est vu attribuer un statut particulier au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale : elle a été considérée de manière séparée des conditions de travail, au même titre que la sécurité sociale ou l'emploi, et c'est peut-être ce statut à part qui a eu pour conséquence, dans un premier temps, l'exclusion apparente des questions de SST de la liste des tâches prioritaires de l'OIT en lien avec le travail décent. Pour autant, et comme pour la question de la protection sociale à

¹³⁵ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, CIT, 86^e session, 1998, art. 2.

¹³⁶ *Ibid.*, art. 2 a), b), c) et d).

¹³⁷ BIT, Rapport du Directeur général, Un travail décent, 87^e session, Genève 1999.

¹³⁸ *Ibid.*, section 2 sur les programmes prioritaires.

laquelle elle est étroitement liée¹³⁹, la question de la santé au travail est restée une priorité pour l'OIT qui a rapidement affirmé que la réalisation du travail décent était indissociable à la fois de la protection sociale et de la SST. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 précise ainsi que la protection de la vie et de la santé des travailleurs est et reste un élément clé de la protection sociale et fait partie, par cet intermédiaire, de l'Agenda du travail décent¹⁴⁰.

En outre, depuis peu, des voix s'élèvent pour demander de manière plus ou moins directe que la question de la santé au travail non seulement soit considérée comme une question prioritaire et autonome, mais encore, qu'elle soit officiellement intégrée à la liste des principes et des droits fondamentaux au travail. Ainsi, tout d'abord, l'Agenda pour le développement durable adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2015¹⁴¹, exerce indirectement une pression en ce sens en plaçant la santé au travail parmi les éléments essentiels de la réalisation de l'objectif n° 8 relatif à une croissance économique soutenue, partagée et durable, au plein emploi et à un travail décent pour tous. La cible 8.8 place ainsi au même niveau « [la défense] des droits des travailleurs, [la promotion] de la sécurité sur le lieu de travail et [l'assurance de] la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire »¹⁴². Ici, la santé au travail n'est plus un élément de la protection sociale mais bien une question à part entière.

Il en va de même pour la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, adoptée par l'OIT en 2019¹⁴³, qui met plus particulièrement l'accent sur l'humain dans le travail. La question de la sécurité et la santé au travail est identifiée par cette Déclaration au nombre des questions prioritaires à aborder afin d'assurer une protection adéquate à tous les travailleurs, au même titre que les droits fondamentaux et les questions de salaire et

¹³⁹ Dans son rapport de 1999 sur le travail décent, le DG précise ainsi qu'au niveau de l'entreprise, « le problème essentiel de la protection sociale est celui de la santé et de la sécurité des travailleurs ». *Ibid.*, p. 53.

¹⁴⁰ Voir : OIT, Déclaration de l'OIT sur la justice sociale de 2008, *supra* note 11, p. 10.

¹⁴¹ Voir la Résolution 70/1 adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015, Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030, Doc. A/RES/70/1.

¹⁴² *Ibid.*, p. 21. A noter que la question de la santé au travail est aussi abordée dans d'autres parties et notamment celle relative à l'objectif 3 concernant la santé et le bien-être.

¹⁴³ Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, CIT, 108^e session, 2019.

de durée du travail¹⁴⁴. Il est à noter que la Commission du centenaire, qui avait préparé les travaux de la Conférence internationale du travail (CIT), était même allée plus loin en considérant que l'avenir du travail centré sur l'humain impliquait que l'on reconnaisse la sécurité et la santé au travail comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail¹⁴⁵. Pour la Commission, une telle évolution est en outre impérative pour compléter la protection du droit à la santé ; elle précise : « la Communauté internationale reconnaît depuis longtemps la santé comme un droit humain. Mais dans un monde où près de 3 millions de travailleurs continuent de mourir chaque année des suites d'accidents du travail et de maladies professionnelles, il est temps que la sécurité et la santé au travail soient reconnues comme un principe et un droit fondamental au travail »¹⁴⁶.

S'il est possible d'argumenter qu'une telle reconnaissance ne bouleversera pas forcément le contenu des normes de l'OIT ni ne comblera ses lacunes, il est aussi juste de considérer qu'elle pourrait participer à la promotion de la mise en œuvre des normes internationales protectrices de la santé au travail. Une réflexion plus poussée en ce sens a été par conséquent décidée par la CIT en 2019 qui a demandé au Conseil d'administration de l'OIT d'étudier la possibilité d'inclure la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT¹⁴⁷. Si une telle décision devait être prise, elle apporterait une première réponse aux auteurs réclamant qu'une nouvelle stratégie protectrice de la santé des travailleurs soit enfin développée et mise en œuvre¹⁴⁸.

IV. Conclusion : de la SST à la santé publique

Si l'importance et la pertinence des normes internationales du travail applicables à la SST ont pu être montrées, il n'en reste pas moins qu'un large

¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 7.

¹⁴⁵ OIT, Commission mondiale sur l'avenir du travail, Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Genève 2019, p. 13.

¹⁴⁶ *Ibid.*, p. 40.

¹⁴⁷ Voir le document GB.341/INS/6 sur la suite à donner à la Résolution sur la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, Conseil d'administration, 341^e session, mars 2021.

¹⁴⁸ Voir les articles cités *supra*, note 85.

fossé existe séparant la théorie de la pratique. Ainsi, la mise en œuvre et le respect des normes au niveau national restent largement insuffisants. Doit-on par conséquent considérer à l'instar de certains auteurs que ce corpus juridique constitue « *a world of false promises* » ? Ce n'est pas certain. D'un côté, il est vrai que les évolutions de la nature du travail, l'introduction de nouveaux matériaux et processus, l'utilisation de l'information numérisée, les évolutions démographiques ou climatiques, etc., ont créé des risques nouveaux, dont la prise en compte implique une adaptation constante des standards et systèmes de SST. De l'autre, cependant, le cadre solide développé par l'OIT depuis un siècle doit être salué. Le corpus juridique applicable est en effet passé par de nombreuses étapes qui ont conduit au renforcement non seulement de : son champ d'application puisque les nombreuses normes – dont la flexibilité doit pouvoir autoriser une adaptation aux mutations de l'environnement du travail et aux évolutions scientifiques – sont censées couvrir de manière flexible et adaptable toutes les activités professionnelles et tous les travailleurs ; mais aussi, de son champ d'action, à travers la définition des activités de prévention en sus des mesures prescriptives ; et enfin, de sa cohérence, par l'intermédiaire de l'implication de tous les acteurs à tous les niveaux ; les Etats doivent définir un cadre, les employeurs gérer les risques et les travailleurs doivent être protégés et participer aux efforts de définition, de mise en place et d'amélioration du système.

Il n'est pas anodin que les efforts actuels de l'OIT en matière de SST soient désormais dirigés de manière centrale non pas vers l'amélioration des standards applicables, mais plutôt vers leur acceptation par les Etats. L'approche flexible de départ choisie par l'OIT, et selon laquelle les Etats allaient certainement et progressivement développer leur système de SST au regard notamment des intérêts économiques liés à ce développement, n'a pas permis d'atteindre les résultats espérés. Elle doit désormais être accompagnée par une approche plus rigide selon laquelle les Etats, lorsqu'ils refusent de s'investir dans la SST, peuvent être considérés comme violant non seulement leurs obligations issues du droit international des droits humains, mais encore, éventuellement, celles découlant des normes du droit international du travail. Il reste à voir si la combinaison de ces deux approches pourra enfin permettre une amélioration de la santé et du bien-être des travailleurs à un moment où il est devenu évident que les effets de la protection de la sécurité et la santé au travail

dépassent largement le cadre du travail et ont des répercussions sur la santé publique en général.

Annexe

Tableau sur les instruments de l'OIT applicables à la SST¹⁴⁹

Sécurité et Santé au Travail			
Nom de la Convention ou Recommandation	An-née	Statut (à jour, dépassé ou remplacé)	Nombre de Ratifications
Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	1981	À jour	72
Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	1981	À jour	16
Recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	1981	À jour	
Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985	1985	À jour	35
Recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985	1985	À jour	
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	2006	À jour	53
Recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	2006	À jour	
Recommandation (n° 97) sur la protection de la santé des travailleurs, 1953	1953	À jour	

¹⁴⁹ Voir OIT, Normlex : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::N-O::P12030_SUBJECT_ID:103719.

Recommandation (n° 102) sur les services sociaux, 1956	1956	À jour	
Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002	2002	À jour	
Recommandation (n° 31) sur la prévention des accidents du travail, 1929	1929	Dépassée	
Recommandation (n° 112) sur les services de médecine du travail, 1959	1959	Remplacée	
Protection contre des risques spécifiques			
Nom de la Convention ou Recommandation	An-née	Statut (à jour, dépassée, remplacée ou retirée)	Nombre de Ratifications
Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960	1960	À jour	50
Recommandation (n° 114) sur la protection contre les radiations, 1960	1960	À jour	
Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974	1974	À jour	41
Recommandation (n° 147) sur le cancer professionnel, 1974	1974	À jour	
Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	1977	À jour	46
Recommandation (n° 156) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	1977	À jour	
Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986	1986	À jour	35

Recommandation (n° 172) sur l'amiante, 1986	1986	À jour	
Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990	1990	À jour	22
Recommandation (n° 177) sur les produits chimiques, 1990	1990	À jour	
Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	1993	À jour	18
Recommandation (n° 181) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	1993	À jour	
Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921	1921	Dépassée	63
Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963	1963	Dépassée	52
Recommandation (n° 118) sur la protection des machines, 1963	1963	Dépassée	
Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967	1967	Dépassée	29
Recommandation (n° 128) sur le poids maximum, 1967	1967	Dépassée	
Convention (n° 136) sur le benzène, 1971	1971	Dépassée	38
Recommandation (n° 144) sur le benzène, 1971	1971	Dépassée	
Recommandation (n° 3) sur la prévention du charbon, 1919	1919	Dépassée	

Recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919	1919	Dépassée	
Recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919	1919	Dépassée	
Recommandation (n° 32) sur les dispositifs de sécurité des machines, 1929	1929	Retirée	
Protection dans des branches d'activité particulières			
Nom de la Convention ou Recommandation	An-née	Statut (à jour, dépassé ou remplacé)	Nombre de Ratifications
Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	1964	À jour	52
Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	1964	À jour	
Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	1988	À jour	33
Recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	1988	À jour	
Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	1995	À jour	34
Recommandation (n° 183) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	1995	À jour	
Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	2001	À jour	20
Recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	2001	À jour	

Convention (n° 62) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937	1937	Dépassée	30
Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935	1935	Dépassée	98
Recommandation (n° 53) concernant les prescriptions de sécurité (bâtiment), 1937	1937	Remplacée	
Recommandation (n° 55) sur la collaboration pour la prévention des accidents (bâtiment), 1937	1937	Remplacée	

Bibliographie

AGIUS RAYMOND, Covid-19 and Health at Work, Editorial, in : Occupational Medicine 70/5 (2020), 349-351.

Assemblée Générale des Nations Unies, Rapport du Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible, Conseil des droits de l'homme, 20^e session, Doc. A/HRC/20/15, New York 2012.

Assemblée Générale des Nations Unies, Rapport du Rapporteur spécial sur les incidences sur les droits de l'homme de la gestion et de l'élimination écologiquement rationnelles des produits et déchets dangereux, Conseil des droits de l'homme, 42^e session, A/HRC/42/41, New York 2019.

BARTTRIP PETER, History of Asbestos related disease, in : Postgrad Med J 80/940 (2004), 72-76.

BENACH JOAN/ET AL., Precarious Employment : Understanding an Emerging Social Determinant of Health, in : Annual Review of Public Health 35 (2014), 229-253.

BRUN EMMANUELLE, Expert forecast on Emerging Biological Risks related to Occupational Safety and Health, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007.

Bureau international du Travail, Anticiper, se préparer et répondre aux crises : investir maintenant dans des systèmes de SST résilients, Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2021, Genève 2021.

Bureau international du Travail, Compte rendu des travaux : Conférence internationale du Travail, 80^e session, Genève 1993.

Bureau international du Travail, Étude d'ensemble relative à la Convention (n° 155), à la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981, Genève 2009.

Bureau international du Travail, Rapport du Directeur général : Un travail décent, Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève 1999.

Bureau international du Travail, Rapport III (Partie 1 B), Etude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture, Conférence internationale du Travail, 106^e session, Genève 2017.

Bureau international du Travail, Rapport VI, Activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail – Etude approfondie en vue de l'élaboration d'un plan d'action, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève 2003.

Bureau international du Travail, Sécurité et santé au travail : synergies entre sécurité et productivité, GB.295/ESP/3, Genève 2006.

CIRRINCIONE LUIGI/ET AL., COVID-19 Pandemic : Prevention and Protection Measures to Be Adopted at the Workplace, in : Sustainability 12/3603 (2020), 1-18.

COSTA GIOVANNI, Shift Work and Health : Current Problems and Preventive Actions, in : Saf Health Work 1/2 (2010), 112-123.

DAGON STÉPHANIE, Going Beyond the Rhetoric : Taking Human Rights Seriously in the Post-COVID-19 New Paradigm, in : Verfblog 3/27 (2021), <https://verfassungsblog.de/going-beyond-the-rhetoric-taking-human-rights-seriously-in-the-post-covid-19-new-paradigm/>.

DAGON STÉPHANIE, L'avenir du droit international de la santé, in : Revue de droit Suisse 2/1 (2016), 5-88.

EVANS DAVID K./GOLDSTEIN MARCUS/POPOVA ANNA, Health-care worker mortality and the legacy of the Ebola epidemic, in : *The Lancet* 3/8 (2015), e439-e440.

GOSTIN LAWRENCE/ET AL., The legal determinants of health : harnessing the power of law for global health and sustainable development, in : *The Lancet* 393/10183 (2019), 1857-1910.

HARRISON JOHN/DAWSON LEONIE, Occupational Health : Meeting the Challenges of the Next 20 Years, in : *Safety and Health at Work* 7/2 (2016), 143-149.

KOHE WOLFHARD/RABE-ROSENDAHL CATHLEEN, Zerlegung des Arbeitsschutzes in der Fleischindustrie durch Werkverträge – und die Notwendigkeit integrativen Arbeitsschutzes, in : *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 74/4 (2020), 1-9.

LADOU JOSEPH/LONDON LESLIE/WATTERSON ANDREW, Occupational health : a world of false promises, in : *Environmental Health* 17/81 (2018), 1-8.

LESPINET-MORET ISABELLE, Promouvoir la santé au travail comme droit social (1919-1940) ?, in : *Le Mouvement social* 2/263 (2018), 61-76.

LOOMIS DANA, Estimating the global burden of disease from occupational exposures, in : *Occup Environ Med* 77/3 (2020), 131-132.

LUCCHINI ROBERTO G./LONDON LESLIE, Global occupational health : current challenges and the need for urgent action, in : *Ann Glob Health* 80/4 (2014), 251-256.

MOON SUERIE/KICKBUSCH ILONA, A pandemic treaty for a fragmented global policy, in : *The Lancet* 6/6 (2021), E255-E356.

NIKOGOSIAN HAIK/KICKBUSCH ILONA, The case for an international pandemic treaty, in : *BJM* 372/527 (2021).

Organisation internationale du Travail, Comblent le fossé en une génération : instaurer l'équité en santé en agissant sur les déterminants sociaux de la santé : rapport final de la Commission des Déterminants sociaux de la Santé, Genève 2009.

Organisation internationale du Travail, Commission mondiale sur l'avenir du travail : Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Genève 2019.

Organisation internationale du Travail, Groupe de travail tripartite du Mécanisme d'examen des normes, Informations générales concernant l'examen d'instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail (branches particulières), Genève 2018.

Organisation internationale du Travail, International Labour Standards : A Global Approach, Genève 2002.

Organisation internationale du Travail, La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail : Mettre à profit 100 ans d'expérience, Genève 2019.

Organisation internationale du Travail, Sécurité + Santé pour Tous – Un programme phare de l'OIT– Principaux faits et chiffres (2016-2020), Genève 2020.

Organisation Mondiale de la Santé, Health worker Ebola infections in Guinea, Liberia and Sierra Leone, Preliminary Report, Genève 2015.

Organisation Mondiale de la Santé/Organisation internationale du Travail, COVID-19 : santé et sécurité au travail pour les agents de santé, Orientations provisoires, Genève 2021.

PAPKALLA UTE/COLLISON JANE, Organisation Mondiale de la Santé, International minimum requirements for health protection at the workplace, Genève 2017.

RUSHTON LESLEY, The Global Burden of Occupational Disease, in : Curr Envir Health Rep 4/3 (2017), 340-348.

The Independent Panel for Pandemic Preparedness and Response, COVID-19 : Agissons pour que cette pandémie soit la dernière, Genève 2021.

TREBILCOCK ANNE, What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO, in : Politikis/Kohiyama/Lieby (édit.), ILO 100 - Law for Social Justice, Genève 2019, 1031- 1056.

WENHAM CLARE/KAVANAGH MATTHEW/YAMEY GAVIN, Preparing for the next pandemic, in : BJM 373/1295 (2021).

WISKOW CHRISTIANE, Organisation internationale du Travail, Ebola : Dans le secteur de la santé, le travail décent sauve la vie des soignants,

Éditorial, 1 juillet 2015, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_379113/lang--fr/index.htm.

World Bank Group, Poverty and Shared Prosperity : Reversals of Fortune, Washington 2020.

La santé du travailleur en droit européen

Une doctrine de l'action

PIERRE-YVES VERKINDT *

Table des matières

I.	Introduction	45
II.	Le <i>corpus</i> normatif	48
	A. La législation européenne	49
	1. La « fondamentalisation » des droits du travailleur à la santé	50
	2. La politique de l'Union européenne en matière de prévention des risques du travail	50
	B. L'activité conventionnelle	52
III.	La connaissance des risques	54
	A. Le niveau macro-économique	54
	B. Le niveau de l'entreprise	56
IV.	L'action de prévention	58
	A. La méthode de prévention	59
	B. La valorisation de la prévention primaire	61
	Bibliographie	63

I. Introduction

La définition de la santé offerte par le Préambule de la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 1946) selon laquelle elle serait un « état complet de bien-être physique, mental et social [ne consistant pas] seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » présente deux intérêts majeurs et une limite.

* Professeur émérite de l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne.

Négativement, elle rappelle que l'absence de maladie ne suffit pas à caractériser la santé et laisse entendre que la prévention et le soin sont nécessaires mais non suffisants pour donner accès à la pleine satisfaction des besoins du corps et/ou de l'esprit¹. Positivement, elle précise que la santé débordé très largement la seule question des atteintes ou déficiences physiques et elle suggère de façon à peine implicite que le physique, le mental et le social font système au cœur de la notion de santé.

La limite tient au fait que cette définition présente la santé comme un état, un capital qu'il s'agirait de préserver. Sans être totalement fautive en ce qu'elle met en évidence les nécessités d'une préservation de la santé contre les risques auxquels la personne est exposée, cette définition occulte cependant l'idée selon laquelle la santé est une notion dynamique. Elle peut certes être dégradée par l'effet de différents facteurs (l'avancée en âge, l'exposition à des agents pathogènes, une situation personnelle ou de travail source de stress... pour ne prendre que quelques exemples) mais elle peut aussi être améliorée ou renforcée.

C'est ainsi que la santé peut être affectée par l'activité de travail mais que le travail est aussi un facteur de santé, comme en témoigne *a contrario* les impacts de la perte de l'emploi et sa prolongation sur la santé du chômeur². Au surplus, sur le strict plan médical, les études les plus récentes conduisent à relever l'importance du retour au travail dans les processus de guérison ou, le cas échéant, de compensation du handicap³. L'évolution la plus récente de la législation en France montre au moins la volonté de considérer la prévention de la désinsertion professionnelle comme une composante de la politique de santé au travail⁴.

¹ <https://www.cnrtl.fr/definition/bien-etre>.

² Le Rapport FARACHE, pour le Conseil économique, social et environnemental (mai 2016) est sans ambiguïté sur ce point.

³ Voir la rubrique Handicap et Travail sur le site de l'Organisation internationale du Travail : <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--fr/index.htm>.

⁴ Comme en témoigne la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Sur cette notion de prévention de la désinsertion professionnelle : Haute Autorité de Santé, Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs, Recommandations de bonne pratique, février 2019 ; ABALLEA PIERRE/DU MESNIL DU BUISSON MARIE-ANGE, La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés, Rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales, décembre 2017.

Les questions relatives à la protection de la santé des travailleurs ont longtemps été confinées dans une conception à la fois strictement défensive du problème et très technologique, tant dans l'identification des risques, que dans leur analyse ou dans la réponse à leur apporter. Défensive dans la mesure où les premières législations nationales⁵ ou internationales⁶ ont porté sur la réparation des conséquences de la réalisation d'un risque. Technologique, en ce que la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité, très imprégnée de considérations techniques elles-mêmes très dépendantes d'une vision quasi exclusivement industrielle de l'entreprise, n'intéressait guère les juristes.

Ce paradigme, adossé à un pilier juridique (à propos de la réparation) et à un pilier technique (sur la réglementation de l'hygiène et de la sécurité) et étroitement associé à une image militaro-industrielle de l'entreprise, commença à montrer ses limites dans les années 1970. En France par exemple, des procès conduits sur le terrain pénal mirent en évidence que le fait accidentel du travail avait quelque chose à voir avec les choix organisationnels et de direction de l'entreprise. Indépendamment de leurs effets immédiats, ces procès allaient alimenter une pensée mettant au premier plan la prévention des risques⁷. Parallèlement, l'Europe sociale en construction devait trouver dans la santé au travail un terrain propice à l'établissement d'un consensus, certes relatif mais que n'offraient pas d'autres questions sociales, telles que celles d'une rémunération minimale ou de la protection de l'emploi.

A certains égards, le droit européen et ses transpositions nationales illustrent la distinction que font aujourd'hui les doctrines philosophiques de l'*action* entre « avoir un comportement » et « accomplir une action »⁸. Si l'analogie ne peut pas être poussée trop loin car les philosophies de

⁵ Pour la France, voir : Loi française du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail. Pour une comparaison entre la France et la Belgique : CROCHEPEYRE NATHALIE/DUBOIS BRUNO/LEKÉAL FARID, La réparation des accidents du travail : pratiques et acteurs, *Revue du Nord*, Hors-série n° 34, Lille 2016 ; CROCHEPEYRE NATHALIE/DUBOIS BRUNO/LEKÉAL FARID, La réception des législations relatives aux accidents du travail, *Revue du Nord*, Hors-série n° 40, Lille 2020.

⁶ Il suffit de se référer aux objets des Conventions internationales du travail de l'OIT qui portent tous, dans une certaine mesure, sur les thématiques de la santé au travail ; ceux-ci privilégient une optique de réparation.

⁷ VERKINDT, *Conditions de travail*, 534.

⁸ DESCOMBES, *L'action*, 103.

l'action sont autrement plus riches et complexes que ce que le juriste pourrait dire de *l'action*, il est néanmoins permis de se demander si les mutations qui ont marqué le droit de la santé au travail, au niveau européen comme aux niveaux nationaux, ne traduisent pas le passage d'un système de normes qui cherche à modeler les comportements à un système normatif tout entier tourné vers l'action et son résultat.

Le droit européen propose en 2021 un *corpus* de normes qui font système et gravitent autour d'un noyau constitué par la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989⁹. S'agissant d'une *directive*, la tentation est grande d'aborder la question sous un angle comparatif et de se demander dès lors comment les Etats membres de l'Union ont procédé à sa transposition. Pour intéressante qu'elle soit, cette approche ne nous paraît pas de nature à rendre compte de la rationalité à l'œuvre dans le champ du droit européen de la santé au travail. Nous avons donc opté pour une approche différente conduisant, une fois le *corpus* identifié et délimité, à envisager les ressorts de l'action attendue des acteurs de l'entreprise en faveur de la préservation de la santé des travailleurs (II). Il apparaît alors que la dynamique de l'action en faveur de la protection de la santé des travailleurs s'appuie sur un ensemble de connaissances (III) qui doivent être organisées puis mobilisées dans une méthode dont la rationalité fait désormais partie intégrante de l'obligation de sécurité (IV).

II. Le *corpus* normatif

Le *corpus* des normes qui forme le socle de la politique européenne en matière de santé au travail peut paraître, en première analyse, hétérogène. Il est vrai que l'extrême technicité d'une directive comme la Directive 2014/27/UE du 26 février 2014¹⁰, par exemple, contraste fortement

⁹ Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, JOCE 1989 I 183, p. 1.

¹⁰ Directive 2014/27/UE du Parlement européen et du Conseil, du 26 février 2014, modifiant les Directives du Conseil 92/58/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE, 98/24/CE et la Directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil afin de les aligner sur le règlement (CE) n° 1272/2008 relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges, JOUE 2014 I 65, p. 1.

avec la limpidité de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989. La même remarque pourrait par ailleurs être faite à propos de la plupart des directives dites *particulières* comme les nomme pour les annoncer la Directive source¹¹. Il faut néanmoins dépasser les apparences pour constater d'une part, que la précision technique a été et demeure une donnée centrale de la réglementation applicable à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et d'autre part, que les principes posés dans la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 offrent une grille de lecture et d'interprétation des normes techniques. La législation européenne lue à la lumière de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 prend alors toute sa cohérence. C'est la même cohérence, ou si l'on préfère la même rationalité, que l'on retrouvera aisément dans un certain nombre d'accords européens que leur objet rapproche du droit de la santé au travail.

A. La législation européenne

Présenter de façon synthétique la législation européenne en matière de protection de la santé au travail¹² oblige à appliquer et à combiner deux critères de distinction. Le premier concerne la structure à l'origine de la législation et conduit alors à différencier l'action du Conseil de l'Europe et celle des organes de l'Union européenne. Le second porte à distinguer deux niveaux de normativité selon que l'on s'intéresse à ce que l'on pourrait considérer comme des déclarations de principe ou à des textes dont la normativité est plus forte tels que les règlements et dans une mesure un peu moindre les directives. Que le mouvement de « fondamentalisation » des droits de l'individu ait exercé une influence déterminante sur les droits du salarié à la santé ne saurait être contesté. Mais il nous semble qu'en cette matière, le droit de l'Union européenne est allé au-delà de la seule expression de principes pour traduire en termes opérationnels l'exigence de protection de la sécurité et de la santé.

¹¹ Art. 16 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989.

¹² ROBIN-OLIVIER, 415 ; HENNION/DEL SOL/LE BARBIER/LHERNOULD, 441 ; TEYSSIE, N 743 ; RODIÈRE, 515.

1. La « fondamentalisation » des droits du travailleur à la santé

Sans minorer d'aucune manière le rôle aussi ancien qu'important joué par l'Organisation internationale du Travail (OIT) en matière de protection de la santé des travailleurs³³, la question des droits du travailleur à la santé s'est invitée tant dans la Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe que dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne³⁴. La première, après avoir affirmé dans son art. 2 le droit des travailleurs à des conditions de travail équitables, dispose ensuite qu'ils peuvent revendiquer un droit à la sécurité et à l'hygiène³⁵. Corrélativement, les Etats acceptent l'obligation de mettre en œuvre une politique de prévention des risques liés au travail. La seconde pose en son art. 31.1 le principe selon lequel « tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité » ; au demeurant, la Cour de Justice a précisé dès 1996 que ces notions devaient recevoir une interprétation large à l'image de la définition de la santé formulée dans le Préambule de la Constitution de l'OMS³⁶. L'Union européenne fait donc du droit à la santé et à la sécurité, un droit fondamental du travailleur dont la justiciabilité n'est cependant envisageable qu'adossée à des normes de droit européen ou de droit interne d'une plus grande précision.

2. La politique de l'Union européenne en matière de prévention des risques du travail

Comme évoqué *supra*, le noyau central de la politique européenne en matière de santé au travail est constitué par la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989. Le texte est à la fois l'aboutissement d'une doctrine élaborée depuis les années 1970, notamment à l'occasion des entretiens de Val Duchesse³⁷, et le point de départ d'une stratégie qui déploie ses effets en droit européen et dans les droits des pays membres jusqu'aujourd'hui. Ce

³³ Exprimé tant par l'activité proprement normative (Conventions et Recommandations) que l'élaboration de règles de bonnes pratiques. MINÉ/BOUDINEAU/LE NOUVEL/MERCAT-BRUNS/ROUX-ROSSI/SILHOL, 120 ; voir également <https://www.un.org>.

³⁴ TINIÈRE/VIAL.

³⁵ Art. 3 de la Charte sociale européenne révisée.

³⁶ *Supra* p. 45 ; CJCE, *Landeshaupstadt Kiel contre Norbert Jaeger*, aff. C-151/02, 9 sept. 2003 ; et avant, CJCE, *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord contre Conseil de l'Union européenne*, aff. C-84/94, 12 nov. 1996.

³⁷ VERKINDT, *Conditions de travail*, 538 et note 29.

déploiement concerne non seulement les exigences fondamentales d'une prévention active mais aussi la mise en œuvre d'une méthodologie dont le juge national français a fait une composante de l'obligation de sécurité.

L'économie générale du texte de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 est structurée par l'idée d'une obligation de prévention évolutive¹⁸ et dont la charge pèse à titre principal sur l'employeur¹⁹. L'information du salarié sur les risques qu'il encourt et la formation dont il doit bénéficier à leur propos, est complétée par l'intervention des représentants de la collectivité de travail (généralistes ou spécialisés en matière de conditions de travail). Le texte adopté sur la base de l'ancien art. 118 A du Traité instituant la Communauté économique européenne (TCE) (qui deviendra par la suite l'art. 137 TCE puis l'art. 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne [TFUE]) laisse une plus grande latitude aux Etats membres que les directives adoptées sur le fondement de l'art. 114 TFUE (autrefois l'art. 100 A TCE)²⁰. Mais cette relative souplesse n'empêche ni la Directive-cadre ni les Directives *particulières* ultérieurement adoptées²¹ d'obéir à une cohérence remarquable. Quels que soient leurs objets, les personnes visées ou encore les types d'activités concernées, les Directives *particulières* sont toutes adossées au primat de la prévention et au triptyque formé par les exigences d'information, de formation et de participation de la collectivité de travail à la protection de la santé.

Les directives européennes en matière de santé au travail, parce qu'elles doivent intégrer des données techniques et scientifiques, sont parfois d'un accès difficile et leur lecteur peut avoir le sentiment d'une surabondance de données appartenant plus au champ disciplinaire des sciences dures qu'à celui des sciences sociales. Néanmoins, les normes de droit reprennent tout leur sens dans ce contexte dans la mesure où les textes,

¹⁸ Considérant 14 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989.

¹⁹ Art. 6 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989.

²⁰ Appartient à cet ensemble de Directives dites de l'article 100 A (aujourd'hui art. 114 TFUE) la Directive 89/392/CEE du 14 juin 1989 dite Directive « Machines » et relative quant à elle à la conception des équipements de travail (la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concerne notamment l'utilisation de ces équipements). Au sujet de la distinction entre les Directives selon leurs supports et finalités, RODIÈRE, 515-516, 526.

²¹ VERKINDT, *Conditions de travail*, 542.

quoiqu'imprégnés de normes techniques, traduisent le caractère obligatoire d'une méthode d'action.

B. L'activité conventionnelle

S'agissant du rôle des partenaires sociaux européens²², si quelques rares accords peuvent être rattachés, par leur objet même, à la politique de santé au travail, l'idée de préservation de la santé se situera à l'arrière-plan d'autres accords conclus et, en apparence, non dédiés aux problématiques de santé au travail. C'est ainsi que, par exemple, derrière son objet explicite, l'Accord-cadre du 16 juillet 2002 sur le télétravail²³ comporte des dispositions relatives aux conditions de travail ainsi qu'à la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

Plus directement et explicitement rattachés à la problématique de la santé au travail sont l'Accord-cadre du 8 octobre 2004 sur le stress au travail²⁴ et l'Accord-cadre du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail²⁵. Conclues au niveau interprofessionnel, ces accords s'inscrivent dans le droit fil de la doctrine de prévention promue par la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989.

C'est particulièrement vrai pour l'Accord sur le stress au travail dont le point 5 vise expressément la Directive susmentionnée et dont le point 6 est ainsi formulé : « Prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail peut inclure diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou les deux à la fois. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique anti-stress intégrée incluant des mesures de prévention et d'action ».

La parenté de l'Accord-cadre relatif à la lutte contre le harcèlement et la violence au travail et les principes directeurs de la prévention est plus implicite, sans doute parce que ces questions touchent, comme en droit

²² VERKINDT, *Conditions de travail*, 543.

²³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=FR>.

²⁴ https://www.dgdr.cnrs.fr/drh/protect-soc/documents/fiches_rps/ue_accord_cadre_8_octobre_2004.pdf.

²⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DCo686&from=FR>.

français, en même temps à la problématique de la santé et à celle du respect de la dignité de la personne au travail.

A ces textes dont le périmètre d'application est le plus large, il convient d'ajouter plusieurs accords sectoriels applicables dans le secteur hospitalier (Accord du 17 juillet 2009)²⁶, dans celui de la coiffure (Accord du 26 avril 2012)²⁷ ou encore dans celui de la pêche (Accord du 21 mai 2012)²⁸. Ce dernier est particulièrement révélateur des synergies en place entre le droit européen et le droit international du travail en matière de santé, sécurité et conditions de travail. En effet, l'accord est conclu pour la mise en œuvre de la Convention OIT n° 188/2007 du 14 juin 2007 sur le travail dans la pêche et de la Recommandation OIT n° 199/2007 du 14 juin 2007 portant sur le même objet. A la suite de l'accord sectoriel européen du 21 mai 2012, une Directive sera adoptée en 2016²⁹ en vue de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre les employeurs et les travailleurs (partenaires sociaux) à l'échelle de l'Union dans le secteur de la pêche maritime, à savoir la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche).

Ainsi le *corpus* normatif applicable dans le champ de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que dans celui, plus large encore, de l'amélioration des conditions physiques, organisationnelles et relationnelles de travail offre-t-il l'image d'une certaine diversité, pourtant bien articulée autour de principes organisés.

²⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52009PC0577&from=de>.

²⁷ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=9107&langId=fr>.

²⁸ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=9089&langId=en>.

²⁹ Directive 2017/159 du Conseil, du 19 décembre 2016, portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche), JOUE 2017 L 25, p. 12.

III. La connaissance des risques

La rationalité de la réponse à un risque pour la santé dépend avant tout de la connaissance de ce risque dans ses composantes scientifiques autant que sociales. Cette connaissance est d'autant plus importante que les types de risque ainsi que leur intensité varient en fonction de l'évolution des découvertes scientifiques mais aussi des innovations technologiques ou de *management* qui leur sont liées. Ainsi exprimée, l'exigence peut sembler évidente et *in fine* peu contestable. Néanmoins, la mobilisation des sciences sociales, des sciences médicales et des sciences de la nature engendre un besoin d'interdisciplinarité qui, au-delà d'un discours somme toute très convenu, rencontre encore des résistances. La connaissance la plus complète des risques impose de se placer à la fois sur un niveau *macro* (on se réfère ici aux connaissances techniques et scientifiques construites et diffusées aux niveaux international et national) et sur un niveau *micro* (l'entreprise).

A. Le niveau macro-économique

Les Etats-membres de l'Union européenne ont développé au fil du temps des outils de connaissance des risques du travail. C'est ainsi qu'en France, l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles assure la triple mission de recherche sur les risques professionnels et leur évolution, de certification des équipements (de travail ou protection) et de pédagogie à destination des entreprises et des préventeurs. Créée en 1947, l'institution est une *association* selon la loi française du 1 juillet 1901 relative au contrat d'association, gérée selon les principes du paritarisme (son conseil d'administration est composé pour moitié de représentants des employeurs et pour moitié de représentants des salariés par le canal de leurs organisations syndicales et professionnelles). Elle est financée par le fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, lui-même alimenté par les cotisations des entreprises. Pierre angulaire de l'accumulation et de la structuration des connaissances sur les risques du travail, l'INRS inscrit son action dans une constellation d'organismes qui interviennent à des titres divers dans le champ

de la santé au travail au sens large³⁰. Cette diversité des acteurs aux missions et aux statuts juridiques variés présente à la fois des avantages et des inconvénients. Les avantages tiennent à l'intérêt de disposer d'approches différentes du phénomène que forment les risques du travail. L'inconvénient est que le système français de prévention peut apparaître comme peu lisible pour les acteurs de terrain. C'est la raison pour laquelle le Rapport dit Rapport *Lecocq*³¹ avait proposé en 2018 un rapprochement institutionnel, au sein d'une politique interministérielle de santé au travail, de différents organismes sous la forme d'un établissement de droit public qui se serait appelé « France Santé travail ». Cette idée n'a pas été reprise par la Proposition de loi devenue la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail³².

L'Europe, pour sa part, n'avait pas attendu la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 pour aborder la question d'un approfondissement des connaissances sur les conditions de travail et de vie. Le Règlement n° 1365/75 du 26 mai 1975³³ avait donné naissance à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (désormais « Eurofound ») dont l'une des missions était la collecte et la structuration des informations et des connaissances sur les conditions de travail. Cette agence tripartite présentait la particularité de lier les conditions de vie et de travail dans une approche combinée. En 1994, le Règlement n° 2062/94 du 18 juillet 1994³⁴ allait donner naissance à l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). L'émergence d'une culture de prévention au sein des entreprises opérant dans l'Union

³⁰ A titre d'exemples, nous pouvons citer : les services de l'Etat au niveau national ou au niveau déconcentré, les organismes de sécurité sociale, les agences ou organismes spécialisés tels que l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP), l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire, de l'Environnement et du Travail (ANSES) ou encore l'Institut de Radioprotection et de Sûreté Nucléaire (IRSN), etc.

³¹ LECOCQ CHARLOTTE/DUPOUIS BRUNO/FOREST HENRI, Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée, Rapport au Premier Ministre, Paris 2018.

³² Consultable sur le site : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>.

³³ Règlement n° 1365/75 du Conseil, du 26 mai 1975 concernant la création d'une Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, JO n° L 139 du 30.5.1975, p. 1.

³⁴ Règlement n° 2062/94 du Conseil, du 18 juillet 1994 instituant une Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, JO n° L 216 du 20.8.1994, p. 1.

européenne était alors clairement posée comme située au cœur de la politique de santé au travail³⁵.

Entre 1975 et 2021, se sont donc accumulées au niveau européen des connaissances sur les mondes du travail et les risques engendrés par l'activité de travail. Dans le même temps, ces connaissances ont été travaillées jusqu'à constituer des savoirs qui sont tout autant des savoirs scientifiques que des savoirs d'expérience. C'est un travail similaire sur les informations et les connaissances qui est attendu des entreprises dans la perspective d'une politique de prévention rationnelle.

B. Le niveau de l'entreprise

L'exigence de la constitution d'un fonds de connaissances sur le travail et sur les risques inhérents à l'activité de travail n'est pas moindre au niveau de l'entreprise. En effet, nécessaires à la construction des normes et à leur évolution pour tenir compte de l'évolution technologique au niveau macro-économique, les connaissances sont tout aussi essentielles lorsqu'il s'agit de les appliquer dans l'environnement de l'entreprise ou aux postes de travail. Les différents *items* qui fondent la méthode de prévention et qui sont visés à l'art. 6 para. 2 et 3 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 impliquent en effet de la part de l'employeur un effort particulier de collecte d'informations sur le travail tel qu'il se fait (*travail réel*) et non seulement sur la réalisation du travail tel qu'il l'a prescrit. Les canaux d'informations et notamment le rôle joué par les instances de représentation du personnel (spécialisées ou non), sont évoqués par la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 à plusieurs reprises³⁶. Ils sont en effet déterminants dans leurs deux sens de circulation. De façon descendante, le chef d'entreprise doit aux salariés et à leurs représentants des informations sur les procédés de travail, les produits utilisés et le bon usage des instruments de travail. A la suite de la Directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989, de nombreuses directives *particulières* ont fourni des précisions sur cet aspect (étiquetage des produits, signalétique, règles de

³⁵ <https://www.osha.europa.eu>.

³⁶ Art. 11 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989. Cette disposition concerne la participation et la consultation des travailleurs et de leurs représentants en matière de santé et de sécurité.

circulation dans l'entreprise, etc.) en utilisant la trame de la première³⁷. Mais l'information doit être aussi ascendante et permettre à la collectivité de travail de faire remonter à la direction, soit directement soit par l'intermédiaire de ses représentants, les données du *travail réel*. Tel était le rôle en France du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont les missions sont désormais recueillies par le Comité social et économique et, le cas échéant, la Commission santé sécurité et conditions de travail. Cette remontée d'informations complète utilement l'information médiatisée par les cadres intermédiaires. Elle permet aussi à l'entreprise de procéder à l'évaluation des risques et d'établir le document unique d'évaluation des risques de l'art. R 4121-1-1 du Code du travail français. Ce document constitue la transcription écrite de l'exigence d'évaluation des risques posée par la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989³⁸, elle-même transposée en droit français à l'art. L 4121-2 du Code du travail français. L'information apparaît ainsi au cœur de la stratégie de prévention parce qu'elle concerne non seulement la réalité du risque mais tout autant l'acclimatation des mesures de réponse au risque dans la collectivité de travail. Sur ce point, elle doit donc être couplée avec la formation, ce que font clairement les textes européens dont il n'est sans doute pas inutile de rappeler les deux *considérants* suivants :

« [...] Considérant que, pour assurer un meilleur niveau de protection, il est nécessaire que les travailleurs et/ou leurs représentants soient informés des risques pour leur sécurité et leur santé et des mesures requises pour réduire ou supprimer ces risques ; qu'il est également indispensable qu'ils soient à même de contribuer, par une participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à ce que les mesures nécessaires de protection soient prises ;

³⁷ Voir notamment : Directive 2014/27/UE ; Directive 2013/35/UE du Parlement européen et du Conseil, du 26 juin 2013, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques), JOUE 2013 l 179, p. 1.

³⁸ Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'art. L 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail ; Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'art. L 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail.

Considérant qu'il est nécessaire de développer l'information, le dialogue et la participation équilibrée en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail entre les employeurs et les travailleurs et/ou leurs représentants grâce à des procédures et instruments adéquats, conformément aux législations et/ou pratiques nationales [...] »³⁹.

L'accumulation des informations sur les risques et leur évolution au niveau macro-économique et dans l'entreprise apparaît comme une condition nécessaire mais non suffisante de l'élaboration d'une politique de prévention. Elle appelle sur ce point plusieurs remarques.

En premier lieu, les données doivent être recueillies au plus proche du terrain et tenir compte du fait que le travailleur doit être entendu dans l'expérience qu'il a de son travail. Sur ce point, son avis et celui de ses représentants sont déterminants pour assurer la conformité de l'action de prévention aux conditions réelles de travail.

En deuxième lieu, ces données doivent faire l'objet d'une mise en ordre, ce qui requiert à la fois la possibilité de recueillir l'avis d'experts appartenant à des champs disciplinaires diversifiés et l'existence d'espaces de discussion spécialement dédiés à l'analyse du travail et des conditions de travail.

En troisième lieu, l'accumulation de connaissances sur le *travail réel* et les risques qu'il engendre doit être entièrement orientée vers l'action de prévention dont elle doit alimenter la rationalité.

IV. L'action de prévention

L'action de prévention obéit à une méthodologie précise que le législateur français, s'appuyant sur les textes de transposition de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, a intégré dans l'obligation de sécurité. En d'autres termes, si « [l']employeur est obligé [en application de l'art. 5 para. 1 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989] d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail » et, en

³⁹ Il s'agit là des considérants de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 qui livrent, plus encore que le texte de la Directive, la philosophie qui guide la norme et son interprétation.

application de l'art. 6 de la Directive susmentionnée, de prendre « les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires », il ne peut le faire que selon la méthode prévue par l'art. 6 para. 2 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989. L'évolution la plus récente montre cependant une volonté politique de faire remonter l'exigence de prévention le plus en amont possible de la décision potentiellement génératrice de risques.

A. La méthode de prévention

La méthode de prévention est présentée par l'art. 6 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 dont le para. 1 précise, comme en écho à l'art. 5⁴⁰ de cette même Directive, que « [d]ans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires [...] » et qu'il lui appartient de « [...] veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ». L'art. 6 para. 2 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 évoque les « principes généraux de prévention » qu'il liste ensuite de la façon suivante : « a) éviter les risques ; b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; c) combattre les risques à la source ; d) 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 d'atténuer le

⁴⁰ Art. 5 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 : « 1. L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. 2. Si un employeur fait appel, en application de l'article 7 paragraphe 3, à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement, ceci ne le décharge pas de ses responsabilités dans ce domaine. 3. Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur. 4. La présente directive ne fait pas obstacle à la faculté des Etats membres de prévoir l'exclusion ou la diminution de la responsabilité des employeurs pour des faits dus à des circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée [...] ».

travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; e) tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; f) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; g) planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ; h) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ; i) donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

Sur le plan strictement formel, ces « principes généraux de prévention » sont logiquement liés par la référence du texte à l'art. 5 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 (à travers l'expression « dans le cadre de ses responsabilités ») mais dans un premier temps, tout comme les textes français de transposition (aujourd'hui les art. L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail français), les deux textes étaient lus séparément, l'art. 6 de la Directive (et l'art. L 4121-2 du Code du travail français) n'étant considéré que comme une illustration des actions attendues de l'employeur.

La maturation de la doctrine de l'action peut être reconstituée. Elle s'est opérée, nous semble-t-il, en deux temps. Dans un premier temps, l'ordre des neuf rubriques de l'art. 6 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 (comme celui des neuf rubriques de l'art. L 4121-2 du Code du travail français) a été considéré comme devant être nécessairement respecté. L'évitement du risque apparaissait comme la priorité, l'évaluation n'intervenant que pour les risques subsistants après la mise en œuvre de la stratégie d'évitement ; de même, les protections collectives devaient être privilégiées par rapport aux protections individuelles. En d'autres termes, la liste des décisions attendues de l'employeur était considérée comme obéissant à une rationalité. Dans un deuxième temps, le juge français a fait du respect de la hiérarchie des *items* de l'art. 6 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 et de l'art. L 4121-2 du Code du travail français une composante de l'obligation de sécurité qu'il avait découverte dans l'art. 5 et l'art. 6 para. 1 de la Directive susmentionnée et dans l'art. L 4121-1 du Code du travail français.

Pour l'exprimer autrement, la méthode de prévention fait partie intégrante de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise. C'est en ce sens qu'il est permis d'évoquer une doctrine de l'action tant il est vrai qu'une action est toujours l'alliance d'un but (dans le cas présent, la préservation

de la santé et de la sécurité du travailleur) et d'un ensemble d'actes ordonnés et situés dans le temps mis au service de ce but.

B. La valorisation de la prévention primaire

En vertu de l'art. 3 let. d de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989, la notion de prévention renvoie à « l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels ». Cependant, les politiques de santé distinguent d'une façon générale trois niveaux de prévention suivant la proximité qu'elle occupe avec la réalisation d'un dommage. Selon la Haute Autorité de Santé française, « la prévention consiste à éviter l'apparition, le développement ou l'aggravation de maladies ou d'incapacités ; sont classiquement distinguées la prévention primaire qui agit en amont de la maladie (ex. : vaccination et action sur les facteurs de risque), la prévention secondaire qui agit à un stade précoce de son évolution (dépistage), et la prévention tertiaire qui agit sur les complications et les risques de récurrence »⁴¹.

Le rapprochement de cette définition et de l'art. 6 para. 2 de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 montre qu'en réalité, l'idée de prévention que promeuvent les textes européens va bien au-delà de la définition posée à l'art. 3 let. d de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989. Ce sont les principes généraux de prévention⁴² qui traduisent le mieux ce qu'est la prévention en matière de santé au travail et cette prévention doit intervenir le plus en amont possible du risque. En d'autres termes, la prévention dont il est question ici est nécessairement la prévention primaire au sens des politiques de santé et l'évitement du risque demeure l'objectif premier de l'action de prévention. Pour autant, on doit au réalisme de rappeler qu'à partir du moment où la prévention en cause concerne l'activité de travail, elle est étroitement dépendante des transformations de cette dernière autant que des éléments transformés. Pour l'exprimer autrement, l'évitement du risque est à reconstruire en permanence compte tenu du progrès des connaissances. Le droit européen offre un cadre

⁴¹ https://www.has-sante.fr/jcms/c_410178/fr/prevention.

⁴² *Supra* p. 59.

suffisamment souple pour absorber l'impact des évolutions des techniques, des matériaux et des méthodes de travail.

Ce chantier n'est donc jamais terminé alors même que s'ouvre un nouveau champ d'action portant cette fois sur la lutte contre la désinsertion professionnelle. La prise en considération de ce dernier phénomène constituerait l'acmé de la prévention en matière de santé au travail. L'Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail⁴³ conclu le 9 décembre 2020 à Paris, dans la continuité du Rapport *Lecocq* susmentionné⁴⁴, lui réserve une place importante tout comme la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 qui en reprend les éléments.

Or la lutte contre la désinsertion professionnelle concerne tout autant l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap que les travailleurs devenus médicalement inaptes à leur poste. Agir sur ce point est donc joindre les deux dimensions des rapports de la santé et du travail et admettre l'importance du travail dans la socialisation de chacun.

Il s'avère que la question de la protection de la santé du travailleur est une provocation à repenser la place du travail dans la vie de la personne et dans la société. On mesure alors que le droit de la santé au travail, qu'il soit européen ou interne, va bien au-delà d'une approche strictement juridique des ressorts de l'action. C'est une philosophie sociale qui est à l'œuvre tant dans la finalité de la prévention que dans sa méthode.

⁴³ L'accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail conclu le 9 décembre 2020 a fait l'objet d'un arrêté d'extension publié au Journal officiel (JORF, n° 0031, du 5 février 2021). La proposition de loi qui conduira à la loi n° 2021-1018 en reprend fidèlement le contenu au point qu'elle a été présentée par ses promoteurs comme une « transposition » de l'Accord national interprofessionnel.

⁴⁴ *Supra* p. 55.

Bibliographie

DESCOMBES VINCENT, L'action, in : Kambouchner (édit.), *Notions de philosophie*, tome II, Folio, Paris 1995, 103.

FARACHE JACQUELINE, L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner, *Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Paris 2016.

HENNION SYLVIE/DEL SOL MARION/LE BARBIER MURIEL/LHERNOULD JEAN-PHILIPPE, *Droit social européen et international*, 3^e éd., Paris 2017.

LECOCQ CHARLOTTE/DUPUIS BRUNO/FOREST HENRI, *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, Rapport au Premier Ministre, Paris 2018.

MINÉ MICHEL/BOUDINEAU CHRISTINE/LE NOUVEL ANNE/MERCAT-BRUNS MARIE/ROUX-ROSSI DOMINIQUE/SILHOL BRUNO, *Le droit social international et européen en pratique*, 2^e éd., Paris 2013.

ROBIN-OLIVIER SOPHIE, *Manuel de droit européen du travail*, Bruxelles 2016.

RODIÈRE PIERRE, *Droit social de l'Union européenne*, 2^e éd., Issy-les-Moulineaux 2014.

TEYSSIÉ BERNARD, *Droit européen du travail*, 6^e éd., Paris 2019.

TINIÈRE ROMAIN/VIAL CLAIRE, *La protection des droits fondamentaux dans l'Union européenne : entre évolution et permanence*, Bruxelles 2015.

VERKINDT PIERRE-YVES, Améliorer les conditions de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Retour sur le rôle du droit européen dans la construction d'un droit de la santé au travail, in : Pataut/Petit/Robin-Olivier/Supiot (édit.), *Liber Amicorum en hommage à Pierre Rodière : droit social international et européen en mouvement*, Issy-les-Moulineaux 2019, 533.

L'approche helvétique de la protection légale de la santé au travail

ANNE-SYLVE DUPONT *

MARCO MELI **

Table des matières

I.	Introduction	66
II.	La protection de la santé au travail	67
	A. Le contexte international et européen	67
	B. Les exigences du droit privé suisse	68
	C. La santé au travail	69
	1. Les exigences de la loi sur le travail	70
	2. La concrétisation dans les ordonnances et les directives	71
	a) L'aménagement des installations	73
	b) L'organisation du travail	74
	3. Les mesures individuelles	75
	4. Le risque particulier du harcèlement psychologique au travail	75
	5. La protection de la santé en cas de travail à distance	78
	6. La procédure à suivre en cas d'infraction	80
	D. La sécurité au travail	81
	1. Les exigences de la législation sur l'assurance-accidents	81
	2. Les règles techniques	83
	3. La protection contre les effets des nanomatériaux synthétiques	84
	4. Le risque particulier du surmenage au travail	86
III.	La compensation de la perte de revenus en cas d'atteinte à la santé	87
	A. L'incapacité de travail en cas d'accident ou de maladie professionnelle	88
	1. La notion d'accident	88
	2. La notion de maladie professionnelle	89
	3. Les indemnités journalières	91
	B. L'incapacité de travail en cas de maladie	92
	C. L'intervention d'autres assurances sociales	93
	1. La prévention de l'invalidité	93
	2. La notion de chômage fautif	94
IV.	Conclusion	95
	Bibliographie	96

* Professeure aux Facultés de droit de Genève et Neuchâtel.

** Assistant-doctorant à la Faculté de droit de Neuchâtel, chaire de droit de la sécurité sociale.

I. Introduction

Au cours des deux siècles qui séparent l'invention de la machine à vapeur du monde du travail 4.0, la conviction s'est forgée que le poste de travail doit être sûr. Du point de vue de la protection sociale, il n'est aujourd'hui plus tolérable que l'exercice d'une activité lucrative puisse être source de pauvreté, en raison des risques de maladies et d'accidents qu'elle entraîne. Il est donc attendu non seulement de l'employeur, aux premières loges, qu'il veille à la santé de ses travailleuses et de ses travailleurs, mais également de l'Etat qu'il crée un cadre légal protecteur.

En droit suisse, ce cadre légal repose sur trois piliers : sous l'angle du droit privé d'abord, la responsabilité contractuelle de l'employeur, qui permet aux travailleuses et aux travailleurs de le rechercher civilement s'il manque à ses devoirs ; sous l'angle du droit public ensuite, dans la législation sur le travail d'une part et sur l'assurance-accidents d'autre part. Il en découle un corpus de règles plutôt robuste, d'autant plus que les normes techniques et les directives de différentes autorités impliquées dans la mise en œuvre des concepts de sécurité sont ici légion.

Cette contribution est d'abord l'occasion de présenter les principaux aspects de cette réglementation, en mettant l'accent sur les règles de droit public, soit sur la législation sur le travail d'une part et sur l'assurance-accidents d'autre part. Nous confronterons ensuite ces règles à quelques risques nouveaux, qui se sont développés dans le monde du travail ces dernières années. Nous pensons en particulier aux risques psychosociaux et aux dangers créés par les nouvelles technologies. L'objectif est ainsi de vérifier si le droit en vigueur, dont certaines règles sont plutôt anciennes, offre encore une protection suffisante dans le contexte actuel.

Pour répondre à cette question, nous étudierons dans un premier temps les normes qui encadrent la protection des travailleuses et des travailleurs, en mettant l'accent, comme nous l'avons dit, sur les normes de droit public (II). Dans un deuxième temps, nous réfléchirons à la manière dont le droit suisse prévoit de compenser la perte de revenus consécutive à une atteinte à la santé provoquée par un accident ou par une maladie liée au travail (III).

II. La protection de la santé au travail

La protection de la *santé au travail* repose sur trois piliers, que sont le Code des obligations (CO), la loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances d'application, ainsi que par la législation relative à l'assurance-accidents (LAA). L'expression « santé au travail » doit être comprise dans un sens large, puisqu'elle s'étend également à la *sécurité au travail* au sens de l'art. 82 LAA. Malgré cette apparente dualité, nous verrons que les exigences à l'égard des employeurs sont formulées en des termes similaires, sous réserve de quelques différences. Dans cette partie, nous exposerons les principales règles du droit suisse en matière de protection de la santé, sous l'angle du droit public du travail d'abord (C) et de l'assurance-accidents ensuite (D). Avant cela, nous situerons brièvement notre analyse au regard du droit européen et international (A) et des règles de droit privé (B).

A. Le contexte international et européen

Sur le plan international, la question de la protection de la santé des travailleurs et des travailleuses occupe une place relativement importante. A titre d'exemple, l'Organisation internationale du travail (OIT) a dans ce domaine adopté la *Convention OIT n° 155 du 22 juin 1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs*. Selon l'art. 3 de cette Convention, le terme *santé*, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité. Il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. Cette définition rejoint celle que propose l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), selon laquelle la *santé* ne couvre pas seulement une absence de maladie, mais également un bien-être psychique, physique et social. Elles englobent ainsi toutes deux les situations de harcèlement au travail, le stress et le *burn out*¹.

Le Bureau international du travail (BIT) et l'OMS proposent eux-aussi une manière d'encadrer la santé sur le lieu de travail. Selon ces organismes, elle devrait « viser les objectifs suivants : promouvoir et maintenir le plus

¹ AUBRY GIRARDIN, 48.

haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions ; prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par les conditions de travail ; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé ; placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques ; en somme, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche »².

Au niveau européen, la nécessité de prévoir des réglementations sur la protection de la santé au travail est également reconnue. Nous pouvons par exemple citer la Directive-cadre européenne relative à la sécurité et à la santé au travail du 12 juin 1989³, qui favorise l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail. Par exemple, elle oblige les employeurs à prendre des mesures adéquates pour rendre le travail plus sain et sûr. Elle garantit aussi des conditions minimales de sécurité et de santé pour les Etats membres, tout en autorisant les Etats membres à maintenir ou à mettre en place des mesures plus strictes⁴.

B. Les exigences du droit privé suisse

Sur le plan national, le Code des obligations postule le devoir de protection de l'employeur à son art. 328, qui a la teneur suivante : « L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur et de la travailleuse. Il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes »⁵. Ce devoir de protection déploie ses effets durant toute la durée effective des relations de travail. Dans certains cas exceptionnels, il peut débiter avant la conclusion du

² BIT, *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail* (ILO-OSH 2001), glossaire, 23. Voir aussi préambule de la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé, signée à New York le 22 juillet 1946, approuvée par l'Assemblée fédérale le 19 décembre 1946 et entrée en vigueur en Suisse le 7 avril 1948 (Cst. OMS ; RS 0.810.1).

³ Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, JOCE 1989 l 183, p. 1.

⁴ Pour une réflexion complète sur les sources du droit international et européen, cf. les contributions de PIERRE-YVES VERKINDT et STÉPHANIE DAGRON dans cet ouvrage.

⁵ Art. 328 al. 1 CO.

contrat et cesser après la fin de ce dernier⁶. Cette disposition est intéressante à plusieurs égards, mais plus particulièrement car elle est formulée en des termes généraux qui permettent d'adapter la protection de la personnalité des travailleuses et des travailleurs en fonction de l'évolution des risques découlant des relations de travail. Cette protection comprend « tous les biens personnels du travailleur qui sont inséparables de son être physique et moral et de sa qualité de membre de la société »⁷. Les valeurs protégées sont par exemple *la vie et l'intégrité corporelle, la santé physique et psychique, l'intégrité morale et la considération sociale, les libertés individuelles et la sphère privée*.

Dans la mesure où nous avons fait le choix de mettre l'accent sur les normes de droit public, l'art. 328 CO est mentionné ici uniquement dans le but de dresser un tableau général des normes existantes. L'utilité de cette présentation réside dans le constat d'une formulation similaire des normes de droit public et de celle de droit privé, la finalité étant la même, à savoir la protection de la santé et de la sécurité au travail. Pour approfondir le sujet, en particulier pour se renseigner sur la responsabilité contractuelle de l'employeur, nous nous permettons de renvoyer les lectrices et les lecteurs aux ouvrages traitant spécifiquement de ces questions⁸.

C. La santé au travail

Alors que la sécurité au travail fait spécifiquement l'objet de la législation en matière d'assurance-accidents, la santé au travail est d'abord du ressort du droit public du travail, singulièrement de la loi sur le travail (LTr). En effet, la notion de protection de la santé au sens de cette loi revêt un sens très large, et ses exigences (1-4) vont au-delà de celles contenues dans la loi sur l'assurance-accidents⁹. Cette notion se recoupe avec celle de l'art. 328 CO, que nous avons esquissée ci-dessus¹⁰.

⁶ DUNAND, *Commentaire*, art. 328 CO N 11 ; BETTEX, 58 ss. TF 2C_103/2008 du 30 juin 2008.

⁷ Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale du 25 août 1967 concernant la révision des titres dixième et dixième bis du code des obligations (du contrat de travail), FF 1967 II 249, 353.

⁸ Par exemple : DUNAND, *Commentaire*, art. 328 CO N 1 ss et WYLER/HEINZLER, 390 ss.

⁹ SECO, *Commentaire LTr*, art. 6 N 006-1.

¹⁰ Il faut préciser que la notion des rapports de travail au sens de la loi sur le travail est plus large que celle contenue dans le Code des obligations car elle s'étend aussi aux travailleuses et aux

Cette contribution est l'occasion de s'interroger sur l'efficacité des règles posées par la loi sur le travail lorsque le monde du travail évolue et qu'apparaissent des risques nouveaux, comme le harcèlement psychologique (4) et le télétravail (5).

1. Les exigences de la loi sur le travail

La protection de la santé des travailleuses et des travailleurs est d'abord prévue à l'art. 6 LTr. Le principe fondamental qui y est inscrit veut que toute atteinte à la santé soit évitée, sans égard à la nature de celle-ci. Le législateur a délibérément choisi de rester vague dans sa formulation, pour permettre de s'adapter à l'évolution structurelle de la santé au travail et pour tenir compte des conditions propres à chaque situation¹¹. Dans cette optique, l'employeur doit prendre toute une série de mesures générales de protection, qui sont concrétisées dans l'OLT 3 et l'OLT 4, mais aussi par certaines directives¹². Si l'employeur se conforme à ces dernières, il est présumé avoir satisfait son obligation de protection¹³.

L'art. 6 al. 1 LTr commande ainsi à l'employeur, pour « protéger la santé des travailleurs », de « prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs ». Le deuxième alinéa exige notamment de l'employeur qu'il aménage ses installations et qu'il règle la marche du travail « de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage ».

La protection de la santé s'articule ainsi autour de deux axes : d'une part, la protection de la santé *stricto sensu*, d'autre part, la protection relative aux heures de repos et à la durée du travail. Cette distinction, parfois difficile à opérer, revêt pourtant une importance significative dès lors que les prescriptions en matière de durée du travail ne sont pas applicables à

travailleurs qui exercent une activité à titre volontaire, sans être rémunérés. Inversement, la personne occupant une position dirigeante élevée est exclue du champ d'application de la loi sur le travail.

¹¹ CS LTr-SCHIEDDEGGER/PITTELOU, art. 6 LTr N 18.

¹² Cf. *infra* 2.

¹³ SECO, *Commentaire LTr*, art. 6 N 006-1.

toutes les travailleuses et à tous les travailleurs. Elles ne sont par exemple pas applicables à celles et ceux qui exercent une fonction dirigeante élé-
vée¹⁴, ni à celles et ceux qui sont engagés par des contrats de droit pu-
blic¹⁵.

La mention de l'intégrité personnelle (art. 6 al. 1 *in fine* LTr) a été intro-
duite dans la loi à l'occasion de la révision législative de 1998, entrée en
vigueur au 1^{er} août 2000¹⁶. Depuis lors, l'employeur doit aussi prendre
toutes les dispositions nécessaires pour garantir l'intégrité physique et
psychique de ses collaborateurs et collaboratrices. Cette notion com-
prend la protection contre le harcèlement sexuel ou psychologique et les
discriminations fondées sur le sexe, la race ou la religion¹⁷.

Les mesures imposées à l'employeur s'inscrivent dans un processus dy-
namique et doivent évoluer en fonction des progrès de la technique et en
fonction des nouvelles sources de danger découvertes. Il sera donc tenu
de vérifier régulièrement que les mesures qu'il a instaurées sont appro-
priées, et de les adapter le cas échéant¹⁸.

2. La concrétisation dans les ordonnances et les directives

Les exigences posées par la loi sont d'abord concrétisées dans plusieurs
ordonnances d'exécution de la loi sur le travail. Il s'agit principalement de
l'ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (OLT 3)¹⁹, con-
sacrée à la protection de la santé en général. Les ordonnances 2, 4 et 5
précisent, quant à elles, les exigences pour certaines catégories d'entre-
prises ou de travailleurs²⁰. L'art. 2 OLT 3 reformule les efforts attendus de
l'employeur, à savoir la prise des mesures nécessaires, conformes à l'état

¹⁴ Art. 3 let. d LTr.

¹⁵ Nous pouvons citer à titre d'exemples les employées et employés des administrations fédé-
rales, cantonales ou communales, les travailleuses et les travailleurs engagés par des contrats
de droit public dans des hôpitaux auxquels la LTr n'est pas applicable. L'OLT 2 contient des
règles spécifiques les concernant.

¹⁶ RO 2000 1569.

¹⁷ Message du Conseil fédéral du 2 février 1994 concernant la modification de la loi fédérale sur
le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail), FF 1994 II 157.

¹⁸ Art. 3 OLT 3, SECO, *Commentaire OLT 3*, art. 3 ; CS LTr-SCHNEIDER/PIITTELOU, art. 6 LTr N 18.

¹⁹ RS 822.113.

²⁰ Ordonnance 2 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 2 ; RS 822.112) ; ordonnance
4 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (OLT 4 ; RS 822.114) ; ordonnance 5 du 28 sep-
tembre 2007 relative à la loi sur le travail (OLT 5 ; RS 822.115).

de la technique et adaptées aux conditions de l'entreprise. Il les précise en indiquant quatre axes d'intervention : l'ergonomie du poste de travail ; l'absence d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques ; l'absence d'efforts excessifs ou trop répétitifs ; l'organisation du travail.

Pour déterminer de manière concrète quelles sont les mesures à prendre, l'employeur doit également tenir compte des différentes recommandations et normes techniques correspondant aux standards de protection dans son domaine d'activité²¹. Il doit ainsi notamment respecter les dispositions spéciales de l'ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents (OPA)²² et prendre en considération les directives de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), de même que les diverses publications de la Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents (SUVA). Dans ce prolongement, il convient également de se référer aux commentaires du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) relatifs à la loi sur le travail et ses ordonnances, qui ont valeur de directives²³.

S'agissant de ce dernier point, le travail dans l'entreprise doit être aménagé et organisé de telle façon à ce qu'il soit adapté à l'être humain, respectivement pour que ce dernier puisse « atteindre sa performance optimale durant toute sa vie professionnelle, sans subir d'atteintes physiques et/ou psychiques liées au travail »²⁴. Par ailleurs, l'organisation du travail ne doit pas uniquement répondre au besoin d'ergonomie mais doit aussi inclure des aspects comme un déroulement du travail sans tâches inutiles, sans contrôle superflu ou dégradant et sans détour hiérarchique inutile²⁵. *Les conditions d'hygiène* du travail sont également un facteur important pour la protection de la santé : aucun facteur d'ordre physique, chimique ou biologique ne doit nuire au bien-être des travailleurs et des travailleuses²⁶. Parmi ces facteurs figurent par exemple le bruit, le climat,

²¹ TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012.

²² RS 832.30 (cf. *infra* II.D.1).

²³ Art. 38 OLT 3.

²⁴ Art. 2 al. 1 let. a OLT 3. SECO, *Commentaire OLT 3*, art. 2 N 302-1.

²⁵ Art. 2 al. 1 let. d OLT 3. SECO, *Commentaire OLT 3*, art. 2 N 302-1.

²⁶ Art. 2 al. 1 let. b OLT 3.

la lumière, les substances utilisées ainsi que d'autres influences liées à l'environnement de travail²⁷.

Si le processus et l'organisation du travail sont inadéquats, cela peut conduire à de trop grandes sollicitations et entraîner des situations de stress ou de *burn out*. Il s'agit ici aussi d'adapter les conditions de travail aux capacités de l'être humain. Cela s'entend tant d'un point de vue physique que psychique. L'employeur doit notamment veiller à ce que les personnes qu'il emploie *ne produisent pas un effort excessif*, c'est-à-dire qu'elles ne soient pas confrontées à une surcharge de travail. Tel peut être le cas si un temps de repos suffisant ne lui est pas accordé. Un effort trop répétitif, à savoir un travail qui consiste à répéter toujours les mêmes mouvements, peut également altérer l'état de santé des travailleurs et des travailleuses et donc se heurter aux exigences de la loi sur le travail²⁸.

Pour le reste, les dispositions de l'OLT 3 renferment des prescriptions précises qui concrétisent la notion de protection de la santé, en énumérant les différents aspects à prendre en considération et en indiquant à quel moment les mesures doivent être prises. Par exemple, pour s'assurer que les postes de travail et les équipements soient conçus et aménagés conformément aux principes de l'ergonomie, l'employeur doit aménager un espace libre suffisant autour des postes de travail pour permettre aux travailleurs et aux travailleuses de se mouvoir librement durant leurs activités²⁹. Les mesures de prévention y sont prépondérantes, l'employeur devant dans la mesure du possible agir en amont pour éviter que les atteintes à la santé ne se produisent³⁰. Il appartient à l'employeur d'*aménager les installations nécessaires* et de *définir les processus de travail*.

a) L'aménagement des installations

L'employeur doit notamment aménager ses installations de manière à préserver autant que possible les travailleuses et les travailleurs des dangers menaçant leur santé³¹. L'une des obligations de l'employeur concerne les équipements de l'entreprise, qui ne doivent représenter aucun

²⁷ SECO, *Commentaire OLT 3*, art. 2 N 302-1.

²⁸ Art. 2 al. 1 let. c OLT 3.

²⁹ Art. 24 al. 1 OLT 3.

³⁰ ATF 132 III 257, c. 5.2 : il s'agit non seulement de prévenir les accidents du travail mais aussi toutes les atteintes à la santé pouvant résulter de l'exécution du travail.

³¹ Cf. art. 6 al. 2 LTr.

danger pour la santé des personnes employées. L'employeur doit faire en sorte que les machines, les installations et les outils utilisés par les travailleuses et les travailleurs satisfassent aux prescriptions contenues dans la loi fédérale du 12 juin 2009 sur la sécurité des produits (LSPro³², anciennement LSIT). Le chapitre 2 de l'OLT 3 formule les exigences particulières en matière de protection de la santé et contient toutes les nuisances potentielles dont il faut tenir compte pour déterminer l'étendue de l'obligation de protection.

Par ailleurs, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser dans une ancienne jurisprudence que le devoir de l'employeur s'étendait aussi aux autres espaces que les personnes employées pouvaient fréquenter, tels que les accès, les locaux de pause ou les vestiaires³³.

b) L'organisation du travail

Le deuxième volet de la protection de la santé concerne la durée du repos et le temps de travail. Dans ce cadre, l'employeur est tenu d'organiser les horaires de travail de manière que ces derniers ne soient pas nocifs pour la santé des personnes qu'il emploie. Il ne doit notamment pas provoquer une situation de surmenage. En effet, il est communément admis que des horaires pénibles ou irréguliers ont tendance à nuire à la santé³⁴. Aussi, des horaires adaptés et des temps de repos suffisants permettent non seulement de réduire le risque d'accidents mais préviennent également les risques de maladies liées à une fatigue excessive.

Par ailleurs, toujours au niveau de l'organisation du travail, l'employeur doit veiller à ce que les personnes qui sont occupées dans son entreprise soient informées de manière suffisante et appropriée des risques physiques et psychiques potentiels auxquels elles sont exposées dans l'exercice de leur activité et les instruit des mesures de protection de la santé³⁵. Ce devoir d'information et d'instruction doit être exécuté lors de

³² RS 930.11.

³³ ATF 132 III 257, c. 5.2.

³⁴ Cf. par exemple PRUNIER-POULMAIRE/GADBOIS, 195.

³⁵ Art. 5 al. 1 OLT 3. Cf. également TF 4A_21/2016 du 13 juin 2016 ; TF 4A_132/2010 du 5 mai 2011, c. 3.3 et ATF 112 II 138, c. 3b.

l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail³⁶.

3. Les mesures individuelles

Il ressort des chapitres précédents que les mesures de protection de la santé sont en premier lieu d'ordre technique et organisationnel, et concernent a priori toutes les travailleuses et tous les travailleurs dans la même mesure³⁷. Ce n'est que dans un deuxième temps que l'employeur peut recourir à des mesures affectant directement ces dernières et ces derniers, c'est-à-dire lorsque les mesures générales sont épuisées ou qu'elles ne sont pas économiquement acceptables³⁸. Par exemple, dans le contexte de la pandémie mondiale liée au SARS-CoV2 (COVID-19), on peut s'interroger sur la légitimité du port du masque de protection sanitaire imposé aux travailleuses et aux travailleurs alors qu'il est possible d'exiger des employeurs qu'ils mettent en place des mesures d'ordre organisationnel suffisantes sans qu'elles n'entraînent des coûts disproportionnés.

4. Le risque particulier du harcèlement psychologique au travail

Le travail joue un rôle important pour la consolidation de la santé psychique des individus. Elle leur permet de se construire une identité et d'être reconnus socialement. Ainsi, une situation de chômage peut s'accompagner d'une détérioration de la santé physique et psychique. Dans le même sens, des conditions de travail préjudiciables peuvent elles aussi affecter l'état de santé des travailleuses et des travailleurs. Il n'est d'ailleurs pas anodin que les risques psychosociaux au travail aient été déclarés *prioritaires* pour l'inspection du travail depuis 2014, le but étant de sensibiliser les entreprises à leurs obligations en matière de prévention, afin qu'elles puissent plus particulièrement favoriser la santé psychique.

³⁶ Art. 5 al. 1 *in fine* OLT 3.

³⁷ SECO, *Commentaire LTr*, art. 6 al. 1.

³⁸ CS LTr-SCHIEDEGGER/PITTELOUD, art. 6 LTr N 15.

En 2019, près de la moitié des rentes AI sont versées en raison de troubles psychiques, qui constituent même le motif d'ininvalidité le plus fréquent³⁹.

Il est acquis que la santé psychique des travailleuses et des travailleurs n'est plus aussi solide qu'elle a pu l'être par le passé et est devenue un enjeu majeur de santé publique⁴⁰. Nous assistons ainsi à l'augmentation des troubles psychiques comme conséquence de l'activité professionnelle, et à l'augmentation des « nouveaux » risques psychosociaux tels que le stress, l'épuisement professionnel ou encore le harcèlement⁴¹. Lorsque le marché du travail est favorable, il est facile pour la travailleuse ou le travailleur harcelé de prendre des mesures de son côté en changeant rapidement d'employeur. En revanche, plus le marché de l'emploi devient tendu, plus il est important que l'on accorde une attention particulière à la protection des droits de la personnalité des travailleuses et des travailleurs.

L'art. 2 al. 1 OLT 3 protège expressément la santé psychique et impose à l'employeur de régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs et les travailleuses des dangers menaçant leur santé ainsi que du surmenage. Cette injonction était, dans un premier temps à tout le moins, difficile à mettre en œuvre, respectivement à contrôler car elle n'était pas circonscrite par des ordonnances ou des directives proposant des mesures clairement définies. Saisi de cette lacune, le SECO s'est chargé de proposer, dans ce domaine, des commentaires ayant valeur de *directives* et de *normes standards*⁴².

A côté des moyens prévus par le Code des obligations, qui permettent de s'opposer au licenciement (ou, au contraire, résilier de manière immédiate⁴³), réclamer des dommages et intérêts ou une indemnité pour tort

³⁹ Près de la moitié de l'ensemble des rentes AI sont versées pour des raisons d'ordre psychique, ou 60 % de toutes les rentes dues à une maladie (OFAS, Statistiques de l'AI 2020, 5).

⁴⁰ <https://www.oecd.org/fr/sante/sante-mentale-et-emploi.htm>.

⁴¹ A ce sujet, cf. OCDE, Conditions de travail et gestion des maladies en Suisse, in : Mental Health and Work : Switzerland, Paris 2014, 45 ss.

⁴² SECO, Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2 et Commentaire des ordonnances 3 et 4 relatives à la loi sur le travail, consultables en ligne : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz-und-Verordnungen/Wegleitungen.html>.

⁴³ S'agissant des conséquences en cas de résiliation immédiate du contrat de travail, voir *infra* III.C.2.

moral, ou encore agir en cessation du trouble, l'ordre juridique suisse aménage en faveur de la personne harcelée d'autres moyens de défense. L'art. 6 LTr, nous l'avons vu, impose aussi à l'employeur de protéger la santé psychique des personnes qu'il emploie, ce qui inclut également la protection contre le harcèlement psychologique, dans la mesure où il provoque une atteinte à la santé⁴⁴. En cas de violation de ce devoir de protection, la travailleuse ou le travailleur peut dénoncer la situation à l'institution compétente chargée de vérifier la bonne exécution de la loi sur le travail⁴⁵.

Pour déterminer de manière concrète quelles mesures doit prendre l'employeur pour protéger la santé psychique des personnes qu'il emploie, il faut examiner non seulement les ordonnances, mais aussi les différentes recommandations et normes techniques correspondant aux standards de protection à prendre en considération au moment déterminant⁴⁶. Dans ce domaine, les commentaires du SECO ont valeur de directives⁴⁷. Par exemple, la désignation d'une personne de confiance est une mesure légale et proportionnée pour prévenir le *mobbing* ou le harcèlement dans une entreprise. L'autorité cantonale est en effet en droit d'imposer à une entreprise la désignation d'une personne de confiance dans le but de prévenir les conflits internes pouvant survenir en son sein⁴⁸. Cette mesure de prévention contre les atteintes à la santé psychique est non seulement mentionnée par le Conseil fédéral dans son message du 2 février 1994⁴⁹ et par le SECO dans son commentaire de l'art. 2 OLT 3, mais est aussi largement recommandée par la doctrine⁵⁰. Il convient toutefois de nuancer la portée de cette obligation car les modalités de mise en place d'une telle mesure dépendent de la structure de l'entreprise et du nombre de personnes salariées qu'elle emploie⁵¹. Il est par exemple concevable, pour les

⁴⁴ TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012, c. 4 ; TF 4P.329/2005 du 21 février 2006, c. 3 ; TF 4C.201/2005 du 21 février 2006, c. 6 ; TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, c. 3.1 ; TF 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, c. 4. 1 et TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003, c. 4.2.

⁴⁵ A ce propos, cf. *infra* II.C.6.

⁴⁶ TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012, c. 4.2.

⁴⁷ TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012 c. 4.2 *in fine*.

⁴⁸ TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012, c. 4.3 et 5.2.

⁴⁹ Message LTr (note 17).

⁵⁰ Notamment CARRON, 128 ; DUNAND, *Le harcèlement psychologique*, 13 ss et 32 ; CR CO I-AUBERT N 2 ad art. 328 CO ; HUMBERT, 81 ; ZK-STAEHELIN, N 6 ad art. 328 CO.

⁵¹ Sur cette problématique, voir également LEMPEN, 1432 ss.

petites ou moyennes entreprises, de s'adresser à leurs associations professionnelles pour mettre en place un système commun de gestion des conflits⁵².

Finalement, dans le cas où des situations de surmenage s'apparentent à du harcèlement psychologique, il existe, pour certaines travailleuses et pour certains travailleurs, une difficulté supplémentaire découlant de ce que la protection relative à la répartition du travail et l'organisation des horaires ne s'applique ni à toutes les entreprises, ni à toutes les personnes qu'elles emploient. Dans les cas où l'art. 9 LTr n'est pas applicable, l'employeur pourrait se défendre en arguant que la travailleuse ou le travailleur concerné ne peut invoquer les règles interdisant une sollicitation excessive. Cette dernière ou ce dernier devrait alors démontrer en quoi cette sollicitation excessive est constitutive de harcèlement pour invoquer la protection de l'art. 6 LTr.

5. La protection de la santé en cas de travail à distance

Nous avons assisté, ces dernières décennies, au développement de l'informatique et de la téléphonie mobile et les personnes employées sont plus facilement joignables hors de leur place de travail et de leur temps de travail. En outre, l'augmentation des possibilités de travail à distance (télétravail), qui s'est même généralisé durant la crise sanitaire de la COVID-19, a également contribué à déstructurer l'organisation « classique » du travail et à rendre plus difficile l'enregistrement du temps de travail.

Pour peu que la personne en télétravail soit autorisée à aménager ses horaires plus ou moins librement, il existe un risque bien réel que la travailleuse ou le travailleur, qui est facilement joignable, voire connecté en permanence, accomplisse des tâches sans les enregistrer, et, de la sorte, dépasse les horaires réglementaires et travaille gratuitement. Cette disponibilité et des sollicitations constantes peuvent affecter l'état de santé de la travailleuse ou du travailleur, et se traduire par une augmentation du stress au travail, par une perte de la qualité de vie et, en conséquence, par des troubles psychiques de natures diverses⁵³.

⁵² TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012, c. 5.2.

⁵³ A ce propos, cf. LEMPEN/MAJOR, 82 ss.

Rappelons ici que l'employeur doit organiser la marche du travail de manière à préserver autant que possible les personnes qu'il emploie du surmenage (art. 6 al. 2 LTr). Cette obligation garde toute son importance s'agissant de la disponibilité et des horaires de travail des personnes employées. Même si les dispositions légales topiques ne traitent pas spécifiquement des situations de télétravail, elles doivent impérativement être respectées lorsque la travailleuse ou le travailleur travaille à distance, notamment depuis son domicile (*home office*). L'art. 13 al. 1 OLT 1⁵⁴ définit en effet la durée de travail comme le « temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur », sans égard au lieu d'exécution de la prestation de travail. Le travail à distance ne fait donc pas exception. En revanche, quelques questions peuvent se poser sur la manière de qualifier le temps pendant lequel le travailleur ou la travailleuse est à *disposition de la partie employeuse*. Le fait d'être à disposition de l'employeur au sens de l'art. 13 al. 1 OLT 1 n'implique pas nécessairement qu'un travail soit effectivement accompli ; il suffit que la partie employée ne dispose pas librement de son temps. Les règles actuelles permettent de qualifier les périodes pendant lesquelles *elle doit être joignable sans travailler effectivement* comme du temps de travail. Lorsque l'employeur téléphone à son employée ou à son employé, il est en principe clair qu'il attend qu'on lui réponde et, par conséquent, que cette dernière ou ce dernier soit à sa disposition. Il en va à notre sens de même pour tout contact *via* SMS ou Whatsapp. La situation est moins claire si l'employeur lui adresse un courriel. Il n'attend alors pas nécessairement une réponse immédiate, ni même que l'employée ou l'employé prenne connaissance du message en dehors de ses heures de travail. Si l'employeur a lui-même pour habitude de travailler à des heures inhabituelles, il serait ainsi préférable de préciser au préalable les attentes à l'égard de sollicitations durant ces heures-là. A défaut de règles clairement définies, il faut à notre sens présumer, en faveur de la travailleuse ou du travailleur, qu'une sollicitation en dehors de l'horaire habituel de travail correspond à du temps de travail⁵⁵.

En effet, *la finalité de protection de la santé doit guider l'interprétation de l'art. 13 OLT 1* et son application à des cas de télétravail. A cet égard, le

⁵⁴ RS 832.111.

⁵⁵ VON KAENEL, art. 82 LAA N 4 ; MEIER/PÄRLI/SEILER, N 233-235.

fait de devoir être joignable en soi, de même que la difficulté à délimiter clairement la vie privée et la vie professionnelle, peuvent engendrer des tensions physiques et psychiques et porter une atteinte à la santé sans qu'une sollicitation n'ait effectivement lieu. C'est d'autant plus vrai lorsque des sollicitations interviennent en dehors des heures de travail habituelles. Il se peut donc que, suivant la situation concrète, la qualification de temps de travail soit adoptée même si la fréquence des sollicitations n'est pas si élevée.

6. La procédure à suivre en cas d'infraction

En cas de violation du devoir de protection découlant de l'art. 6 LTr, la personne employée peut dénoncer la situation à l'institution compétente chargée de vérifier la bonne exécution de la loi sur le travail. L'inspection du travail, agissant en qualité d'autorité compétente, doit par ailleurs se saisir d'office de toute infraction à la législation fédérale ou cantonale sur le travail⁵⁶ et doit procéder à des investigations pour examiner le bien-fondé de la plainte⁵⁷. Si elle constate qu'une infraction est réalisée, elle peut inviter l'employeur à respecter la législation, par la voie de la communication avec avertissement⁵⁸. Si celui-ci ne donne pas suite à cette intervention, elle prend la décision voulue, sous menace de la peine prévue à l'art. 292 CP⁵⁹. Si l'employeur n'exécute pas cette décision, l'autorité cantonale peut agir par la voie de mesures de contrainte administrative. Lorsque l'inobservation d'une décision met sérieusement en danger la vie ou la santé de travailleurs, l'autorité cantonale peut même, après sommation, s'opposer à l'utilisation des locaux, voire fermer l'entreprise⁶⁰. Enfin, si l'autorité cantonale n'intervient pas ou prend des mesures insuffisantes, l'autorité supérieure peut être saisie⁶¹. De cette manière, le travailleur concerné ou la travailleuse concernée évite l'affrontement direct avec son employeur. En pratique, c'est un avantage non négligeable. En effet, il semble compliqué d'exiger d'un travailleur ou d'une travailleuse qu'il ou elle entame un combat judiciaire à l'encontre de son

⁵⁶ Art. 51 al. 1 LTr.

⁵⁷ Art. 54 LTr.

⁵⁸ Art. 51 al. 1 LTr.

⁵⁹ Art. 51 al. 2 LTr.

⁶⁰ Art. 52 al. 2 LTr.

⁶¹ Art. 54 LTr.

employeur sans craindre de répercussions. Aucune prétention financière ne peut être toutefois réclamée sur la base de l'art. 6 LTr ; il ne peut être demandé à l'entreprise que de prendre les mesures appropriées.

D. La sécurité au travail

En dehors de la législation sur le travail, la sécurité au travail fait l'objet de règles dans le contexte de la législation en matière d'assurance-accidents. Nous exposerons dans un premier temps les exigences générales (1), avant de nous pencher sur les règles techniques (2) et deux questions spécifiques, à savoir la protection contre les effets des nanomatériaux (3) et le surmenage au travail (4).

1. Les exigences de la législation sur l'assurance-accidents

En matière de *sécurité au travail*, l'art. 82 al. 1 LAA définit l'obligation de l'employeur de la manière suivante : il est tenu de prendre, pour *prévenir les accidents et maladies professionnels*, toutes les mesures dont *l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données*⁶². Cette formulation rejoint celle de l'art. 6 LTr.

Il faut, à titre préliminaire, souligner quelques différences entre les champs de protection des deux dispositions. Tout d'abord, d'un point de vue matériel, le domaine de la santé au travail, qui fait l'objet de la législation sur le travail, est bien plus vaste et traite de l'ensemble des atteintes à la santé liées au travail, que ce soit du point de vue physique ou psychique. A l'inverse, l'action de l'assurance-accidents est focalisée sur les accidents et les maladies professionnelles, éventualités dont les conditions sont restrictives, en particulier s'agissant de la maladie professionnelle⁶³. Par ailleurs, l'assurance-accidents limite son action aux questions de sécurité au travail⁶⁴.

⁶² A ce propos, cf. UBRy, 441 ss.

⁶³ Cf. *infra* II.D.4.

⁶⁴ Pour plus de détails sur les rapports entre la LTr et la LAA, cf. CS LTr-SCHIEDEGGER/PITTELOUD, art. 6 LTr N 36 et Message du Conseil fédéral du 6 mai 1910 à l'Assemblée fédérale concernant la révision de la loi sur le travail dans les fabriques, FF 1910 IV 113, 128.

Les trois critères formulés par l'art. 82 al. 1 LAA, à savoir la nécessité, l'état de la technique et l'adaptation à la situation concrète, constituent des notions juridiques indéterminées qui ont eu l'occasion d'être précisées à plusieurs endroits, en particulier par la CFST. Selon cette dernière, la nécessité doit faire l'objet d'une appréciation objective, en fonction de l'expérience générale, pour des risques identiques ou semblables ; l'état de la technique est une notion évolutive et les mesures de sécurité doivent s'adapter à l'évolution des connaissances ; l'efficacité des mesures doit avoir été démontrée dans la pratique. Finalement, le critère de l'adéquation a pour objectif d'établir un rapport de proportionnalité entre l'importance du risque et le coût des mesures. Là encore, l'examen doit être objectif, indépendamment de la perception subjective de l'employeur⁶⁵.

Les obligations de l'employeur sont concrétisées en premier lieu dans l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA). Ce dernier est tenu de prendre toutes les dispositions et mesures de protection qui répondent aux prescriptions de l'OPA, aux autres dispositions sur la sécurité au travail applicables à son entreprise et aux règles reconnues en matière de technique de sécurité et de médecine du travail⁶⁶. Il doit par exemple vérifier que l'efficacité des mesures et des installations instaurées ne soit pas entravée⁶⁷, veiller à ce que les personnes employées soient informées des risques auxquels elles sont exposées dans l'exercice de leur activité et qu'elles soient instruites sur les mesures à prendre pour les prévenir et, enfin, faire en sorte que ces mesures soient observées⁶⁸. Il résulte en outre de l'art. 3 al. 1^{bis} OPA que, « lorsque des éléments font apparaître que l'activité exercée par un travailleur porte atteinte à sa santé, une enquête relevant de la médecine du travail doit être menée »⁶⁹. D'autres ordonnances, édictées sur la base de l'art. 83 LAA, sont également applicables selon les secteurs professionnels et s'appliquent en sus des dispositions figurant dans l'OPA. Nous mentionnerons par exemple

⁶⁵ A ce propos, cf. DUPONT, *Les dangers liés au travail*, 21. Cf. également Directives CFST n° 6029, N 306.2, 306.3 et 306.4.

⁶⁶ Art. 3 al. 1 OPA. BSK UVG-MOSIMANN, art. 82 LAA N 5 ss. Cf. par exemple TF 4A_587/2019 du 17 avril 2020 concernant les mesures à appliquer pour la prévention des renversements, chutes et glissements d'objets ou matériaux (art. 41 OPA).

⁶⁷ Art. 3 al. 2 OPA. TF 6B_287/2014 du 30 mars 2015.

⁶⁸ Art. 6 OPA. TF 4A_187/2019 du 9 mars 2020 et les références citées.

⁶⁹ Cf. également la Directive CFST n° 6508 relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (Directive MSST).

l'ordonnance du 29 juin 2005 sur la sécurité et la protection de la santé des travailleurs dans les travaux de constructions (OTConst)⁷⁰.

2. Les règles techniques

Pour garantir une bonne application de la protection, l'employeur devra se référer aux *règles techniques usuelles applicables dans sa branche*. Ces prescriptions techniques sont celles qui sont décrites dans les directives de la CFST, réparties selon les différents secteurs professionnels. Il est généralement admis que ces dernières sont nécessaires au sens de l'art. 82 al. 1 LAA et que leur respect entraîne une présomption légale de conformité⁷¹. Si elles sont respectées, l'employeur est réputé avoir satisfait à son devoir de protection. En revanche, en cas de violation, il lui appartient de démontrer que la solution mise en place dans l'entreprise assure au moins le même degré de protection que l'application des règles techniques⁷². A défaut, il risque d'être sanctionné⁷³. Il convient enfin de relever que la SUVA publie aussi de nombreuses brochures en matière de prévention des risques et de la protection de la santé, lesquelles n'ont toutefois aucune portée contraignante pour l'employeur, mais aident ce dernier à se conformer à ses obligations.

Dans le domaine qui nous occupe, les directives émises par la CFST couvrent toute sorte de dangers (liquides inflammables, amiante, laboratoires chimiques, travaux forestiers, etc.) et contiennent en outre une directive de portée générale en matière de *management* de la santé, la Directive n° 6508 du 14 décembre 2006 (Directive MSST)⁷⁴. Cette Directive impose à l'employeur de faire appel à des spécialistes⁷⁵ lorsque deux conditions sont réunies, soit lorsque son entreprise présente des dangers

⁷⁰ RS 832.311.141.

⁷¹ TF 6B_435/2015 du 16 décembre 2015, c. 5.1.1.

⁷² AUBRY GIRARDIN, 59.

⁷³ Pour voir l'étendue des sanctions qu'il risque, cf. VON KAENEL, art. 82 LAA N 11 ; DUPONT, *Les dangers liés au travail*, 23 s.

⁷⁴ Directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail. Le texte est disponible sur le site Internet de la CFST (<https://www.ekas.ch>).

⁷⁵ L'employeur peut faire appel à des hygiénistes du travail, à des médecins du travail ou à d'autres spécialistes de la sécurité au travail.

particuliers au sens de l'annexe I de la Directive MSST⁷⁶ et qu'il ne dispose pas dans son entreprise des connaissances requises pour garantir la sécurité au travail et la protection de la santé⁷⁷.

L'obligation de garantir la sécurité au travail se concrétise aussi à travers un devoir d'information de l'employeur. Il doit suffisamment informer les personnes employées, de manière répétée si besoin, sur les dangers auxquels elles sont exposées dans l'exercice de leur activité, et les instruire sur les mesures de sécurité au travail⁷⁸. Lorsqu'il leur confie certaines tâches relatives à la sécurité au travail, il doit les former de manière appropriée, parfaire leur formation et leur donner des compétences précises et des instructions claires⁷⁹. Elles ont également le droit de participer à la mise en œuvre des mesures de protection. Elles doivent à ce titre être consultées suffisamment tôt et de manière globale sur toutes les questions concernant la protection de la santé⁸⁰. Elles peuvent émettre des objections ou faire des propositions avant que l'employeur ne prenne une décision⁸¹.

3. La protection contre les effets des nanomatériaux synthétiques

Ces dernières années, la nanotechnologie⁸², respectivement les nanomatériaux qui en sont issus, se sont implantés dans une multitude de domaines industriels et de processus de production. Nous ne savons cependant encore que peu de choses au sujet des dangers qu'ils peuvent représenter. Le domaine du droit de la sécurité sociale peut, respectivement doit, ainsi jouer un rôle de pionnier pour la régulation des

⁷⁶ Il s'agit en particulier des dangers liés au laser, à l'électrification, des vibrations transmises par la main et vibrations globales du corps, des bruits dangereux pour l'ouïe, des activités présentant un risque accru d'accident en raison de la non-perception de signaux sonores et des travaux avec des agents chauds ou froids présentant un risque élevé d'accident ou de maladie professionnels (CFST, Directive MSST n° 6508, annexe I, 10).

⁷⁷ Art. 11a ss OPA.

⁷⁸ Art. 6 OPA. TF 6B_400/2020 du 20 janvier 2021, c. 3.5.2 (analyse sous l'angle de la position de garant au regard de l'art. 11 al. 1 CP) et 6S.382/2006 du 2 novembre 2006, c. 6.

⁷⁹ Art. 7 al. 1 OPA.

⁸⁰ Art. 6a al. 1 OPA.

⁸¹ Art. 6a al. 2 OPA.

⁸² La nanotechnologie peut être définie comme l'étude et la fabrication de structures (appelées nano-objets) dont les dimensions sont comprises entre 1 et 1000 nanomètres (nm).

nanomatériaux et la protection de la santé des travailleurs et des travailleuses confrontés à ces produits dans le cadre de leur activité professionnelle.

Le Conseil fédéral a adopté en avril 2008 le plan d'action « Nanomatériaux synthétiques », qui s'est achevé en fin d'année 2019⁸³. Ce dernier a notamment pour but de créer les bases juridiques qui permettraient une utilisation sûre des nanomatériaux. A la suite de cela, plusieurs modifications spécifiques aux nanotechnologies ont été apportées dans l'ordre juridique suisse. Par exemple, l'ordonnance sur les produits chimiques (OChim)⁸⁴, l'ordonnance sur les produits biocides (OPBio)⁸⁵, l'ordonnance sur les produits phytosanitaires (OPPh)⁸⁶ et le droit alimentaire contiennent désormais des exigences spécifiques aux nanomatériaux. En revanche, la législation en matière de protection de la santé des travailleuses et des travailleurs n'a pas encore été adaptée. A ce jour, il n'existe donc aucune valeur limite d'exposition aux nanomatériaux sur le lieu de travail, ni de concentration maximale. La SUVA a cependant formulé des valeurs directrices pour les nanotubes et nanofibres de carbone⁸⁷.

Pour repérer les dangers existant dans l'entreprise en lien avec les nanomatériaux et afin de prendre les mesures nécessaires, l'employeur doit faire appel à des hygiénistes du travail, à des médecins du travail ou à d'autres spécialistes de la sécurité au travail, en application de l'art. 11a OPA et de la Directive MSST.

Sur le plan international, beaucoup d'institutions sont actives dans la recherche sur les risques possibles des nanomatériaux pour la santé et sur les principes de protection de la santé au travail qui en découlent⁸⁸. L'OMS

⁸³ DFI, DETEC, DEFR, Rapport de clôture du plan d'action « Nanomatériaux synthétiques », consultable en ligne : <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/strategie-und-politik/politische-auftraege-und-aktionsplaene/aktionsplan-synthetische-nanomaterialien.html>.

⁸⁴ RS 813.11.

⁸⁵ RS 813.12.

⁸⁶ RS 916.161.

⁸⁷ SUVA, Valeurs limites d'exposition aux postes de travail : Valeurs VME/VLE (remarques), risques physiques, contraintes physiques, Lausanne 2021, 29, consultable en ligne : <https://www.suva.ch/fr-CH/materiel/directives-et-textes-de-lois/explications-sur-les-valeurs-limites>.

⁸⁸ Les résultats des recherches relatifs aux nanomatériaux et à leurs effets sur l'homme et sur l'environnement peuvent être consultés sur la « Plateforme des connaissances sur les

a par exemple élaboré des lignes directrices qui contiennent des recommandations pour protéger au mieux les travailleurs et les travailleuses contre les risques des nanomatériaux manufacturés⁸⁹.

4. Le risque particulier du surmenage au travail

La loi sur l'assurance-accidents et les ordonnances et directives qui la complètent imposent à l'employeur de garantir *la sécurité au travail*. Nous avons vu que cette obligation est notamment concrétisée par de nombreuses règles techniques, très détaillées et spécifiques aux différents secteurs professionnels. Elles sont principalement orientées sur la prévention des atteintes à la santé physique.

Nous avons également vu que ces prescriptions doivent être adaptées aux nouvelles connaissances et à l'évolution de l'état de la technique. La question est de savoir si ces règles doivent aussi tenir compte de l'évolution des risques liés au travail. Nous avons déjà eu l'occasion de souligner l'augmentation des affections psychiques liées au travail⁹⁰. Ajoutons encore qu'une étude récemment menée conclut que 28,7 % des personnes actives se disent épuisées émotionnellement et atteste plus largement d'une détérioration progressive de l'état de stress des personnes actives en Suisse⁹¹.

Dans le cadre de la législation sur le travail, le SECO, agissant en qualité d'organe de surveillance, s'est depuis peu activement préoccupé de la prévention des affections psychiques et physiques liées aux surmenages sur le lieu de travail. Elles demeurent absentes de la législation en matière d'assurance-accidents. La CFST, qui dispose de la même casquette et assume les compétences énumérées à l'art. 85 al. 2 LAA, ne s'en préoccupe guère, et si la SUVA publie des brochures dans le but de prévenir les situations de stress au travail, ces textes n'ont aucune valeur sur le plan juridique et n'engagent ni l'employeur ni les tribunaux.

nanomatériaux» du projet « DaNa » (Daten und Wissen zu Nanomaterialien) : nanopartikel.info/links/nanoinformationat/#anwendung=anwendung/6.

⁸⁹ À ce propos, voir directives de l'OMS sur la protection des travailleurs contre les risques potentiels des nanomatériaux synthétiques (*WHO guidelines on protecting workers from potential risks of manufactured nanomaterials*).

⁹⁰ Cf. *supra* II. C. 4.

⁹¹ Job Stress Index 2020, étude réalisée tous les deux ans par Promotion Santé Suisse.

Les troubles psychiques qui peuvent découler de tensions dans les relations de travail (*mobbing*, *burn out*) ne peuvent être considérés comme une maladie professionnelle au sens de l'art. 9 al. 1 LAA⁹², faute de pouvoir se prévaloir d'une inscription à l'annexe I de l'ordonnance du 20 décembre 1982 sur l'assurance-accidents (OLAA)⁹³. La disposition de rattrapage de l'art. 9 al. 2 LAA ne permet en principe pas d'établir qu'une telle pathologie est d'origine professionnelle. Du moins, à ce jour, il n'existe aucune situation dans laquelle un tribunal aurait qualifié de maladie professionnelle une atteinte à la santé psychique consécutive à une surcharge dans le cadre professionnel⁹⁴.

Pour pallier cette lacune, on aurait pu envisager, par exemple, d'étendre les *dangers particuliers* définis à l'annexe I de la Directive MSST pour inclure les dangers de stress et de surmenage, voire prévoir de les inscrire directement dans l'annexe I de l'OLAA. Une telle adaptation permettrait d'admettre plus facilement le caractère de maladie professionnelle pour certaines atteintes à la santé psychique et d'améliorer ainsi la protection contre ces nouveaux risques.

Cependant, compte tenu des discussions intervenues à Berne à la suite de la motion déposée par le Conseiller national Reynard, dans le but de reconnaître le statut de maladie professionnelle pour les atteintes découlant de *mobbing*⁹⁵, il est peu vraisemblable qu'une telle piste soit suivie à court ou moyen terme. En substance, du point de vue du Conseil fédéral, les dispositions légales existantes, les commentaires et les brochures du SECO et les actions des inspections cantonales du travail sont suffisants pour la prévention d'un tel risque.

III. La compensation de la perte de revenus en cas d'atteinte à la santé

En droit suisse, plusieurs régimes d'assurances sociales sont susceptibles d'intervenir en cas d'incapacité de travail, en fonction de la nature de

⁹² Sur ce point, cf. *infra* III.A.2.

⁹³ RS 832.202.

⁹⁴ DUPONT, *Conflicts au travail*, 184 s. et la référence citée.

⁹⁵ Po. 17.3809 Reynard (Santé au travail. Il est temps d'agir contre le *mobbing*).

l'atteinte à la santé. Notoirement, l'assurance-accidents est le régime le plus favorable pour les personnes salariées, que ce soit en termes de prise en charge des soins ou de compensation de la perte de revenus. Elle assure une prise en charge des soins dans leur intégralité, sans que les personnes n'aient besoin de payer ni franchise ni quote-part. Par ailleurs, elle garantit aux personnes employées un revenu de substitution adéquat pour une durée a priori indéterminée. Dans le cadre de cette partie, c'est précisément cette dernière composante qui sera examinée.

Pour que l'assurance-accidents puisse intervenir, il faut que l'incapacité de travail, c'est-à-dire *l'impossibilité immédiate d'accomplir, pour des raisons médicales, tout ou partie des prestations de travail que l'on s'est engagé à fournir en faveur de l'employeur*, soit due à un accident⁹⁶ ou à une maladie professionnelle⁹⁷.

A. L'incapacité de travail en cas d'accident ou de maladie professionnelle

1. La notion d'accident

L'accident est défini à l'art. 4 LPGA. Cette disposition décrit celui-ci comme toute atteinte dommageable, soudaine et involontaire, portée au corps humain par une cause extérieure extraordinaire qui compromet la santé physique, mentale ou psychique ou qui entraîne la mort. La notion d'accident se décompose ainsi en six éléments, ou conditions, qui doivent être cumulativement réalisés : une atteinte dommageable, le caractère soudain de l'atteinte, le caractère involontaire de l'atteinte, le facteur extérieur et le caractère extraordinaire du facteur extérieur. Il faut encore qu'il existe un lien de causalité naturelle et adéquate entre le facteur extérieur extraordinaire et l'atteinte à la santé⁹⁸. Il suffit que l'un d'entre eux fasse défaut pour que l'événement ne puisse pas être qualifié d'accident⁹⁹. Matériellement, de nombreux litiges opposant les

⁹⁶ Art. 4 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA ; RS 830.1).

⁹⁷ Art. 9 LAA.

⁹⁸ Pour davantage de détails sur la concrétisation de ces conditions, cf. CR LPGA-PERRENOUD, art. 4 LPGA N 5 ss.

⁹⁹ TF 8C_418/2018 du 12 juillet 2019, c. 3.1 et les références citées.

assureurs-accidents aux personnes assurées concernent l'existence d'un facteur extérieur extraordinaire.

S'agissant du caractère extraordinaire de l'atteinte, celui-ci ne concerne pas les effets du facteur extérieur, mais seulement ce facteur lui-même. Le facteur extérieur est considéré comme extraordinaire lorsqu'il excède, dans le cas particulier, le cadre des événements et des situations que l'on peut, objectivement, qualifier de quotidiens ou d'habituels¹⁰⁰. Généralement, pour les *mouvements du corps*, l'existence d'un facteur extérieur extraordinaire est en principe admise en cas de « mouvement non coordonné », à savoir lorsque le déroulement habituel et normal d'un mouvement corporel est interrompu par un empêchement « non programmé », lié à l'environnement extérieur¹⁰¹. Dans le cas d'une lésion survenue à la suite d'un effort tel qu'un soulèvement ou un déplacement de charges, il faut examiner si l'effort en question doit être considéré comme extraordinaire, en fonction notamment des habitudes professionnelles de la personne assurée et de sa constitution physique. La jurisprudence fédérale est toutefois relativement stricte quant à l'admission du caractère extraordinaire dans le contexte professionnel. Elle l'a, par exemple, nié en cas de déplacements de charges pesant entre 60 et 100 kg¹⁰². Dans le même sens, le Tribunal fédéral a jugé qu'il n'y avait rien d'extraordinaire dans le cas d'un transfert d'un patient d'une table d'opération à un lit, dans la mesure où cela fait partie du travail quotidien de l'aide-infirmier en question¹⁰³.

2. La notion de maladie professionnelle

D'emblée, il faut souligner que toute maladie qui se déclare au cours de l'activité professionnelle n'est pas qualifiée de maladie professionnelle au sens de l'art. 9 LAA. Il arrive souvent qu'il y ait une relation entre l'activité professionnelle et la maladie, par exemple en cas d'infection grippale sur

¹⁰⁰ TF 8C_791/2018 du 19 août 2019.

¹⁰¹ TF 8C_500/2008 du 11 février 2009. Pour des explications plus détaillées, cf. CR LPGA-PERRENOUD, art. 4 LPGA N 29. Pour une critique, cf. DUPONT, *SDRCA 2021*, IV.B.

¹⁰² TFA U 100/06 du 30 mai 2006, c. 4.1 et les références citées. Voir aussi TF 8C_292/2014 du 18 août 2014, dans lequel le caractère extraordinaire a également été nié pour un ouvrier, jouissant de dix ans d'expérience dans l'entreprise, qui nettoyait une machine et qui a ressenti un fort craquement au bas du dos avec des douleurs immédiates lorsqu'il avait fait basculer le socle (dont le poids se situait entre 80 et 120 kg).

¹⁰³ ATF 116 V 136, c. 3.

le lieu de travail, d'excès de fatigue, de troubles musculosquelettiques, de dépression, etc. Si l'activité professionnelle peut être une cause parmi d'autres de l'atteinte à la santé, cela ne suffit pas encore pour qualifier cette atteinte de maladie professionnelle.

Les contours de l'art. 9 al. 1 et 2 LAA, concernant la définition légale de *la maladie professionnelle*, sont en réalité définis étroitement. La loi restreint sensiblement le cercle des maladies professionnelles par rapport aux maladies liées au travail, ce qui ne laisse que peu de place pour une adaptation de la protection aux nouveaux risques.

Selon l'art. 9 al. 1 LAA, sont réputées maladies professionnelles les maladies (art. 3 LPGA) dues exclusivement ou de manière prépondérante, dans l'exercice de l'activité professionnelle, à des substances nocives ou à certains travaux. Il existe, à l'alinéa 2, une *disposition de rattrapage* qui permet de qualifier une *autre maladie* non inscrite à l'annexe I OLAA de maladie professionnelle, lorsqu'il est prouvé qu'elle a été causée *exclusivement* ou *de manière nettement prépondérante* par l'exercice de l'activité professionnelle¹⁰⁴. Il s'agit d'une clause générale qui vise à combler les lacunes qui pourraient résulter de la liste dressée par le Conseil fédéral à l'annexe I OLAA.

Pour pouvoir être qualifiée de maladie professionnelle, il faut tout d'abord que l'affection soit due à des substances nocives ou à certains travaux figurant dans la liste de l'annexe I OLAA¹⁰⁵ ou, à défaut, qu'elle ait été causée exclusivement ou de manière nettement prépondérante par l'exercice de l'activité professionnelle, en application de la clause générale de l'art. 9 al. 2 LAA. En pratique, il est très difficile d'admettre l'existence d'une maladie professionnelle sur cette base. Le degré de la vraisemblance exigé entrave considérablement la possibilité de démontrer que la pathologie est assimilée à une maladie professionnelle¹⁰⁶.

Pour qu'il y ait maladie professionnelle, il faut aussi un lien de causalité (naturelle et adéquate) entre la substance, respectivement le travail effectué, et la survenance de la maladie. Lorsque la qualification de maladie

¹⁰⁴ Art. 9 al. 2 LAA.

¹⁰⁵ Art. 9 al. 1 LAA ; art. 14 OLAA et annexe I OLAA.

¹⁰⁶ Cf. notamment ATF 126 V 183, c. 4 et TF 8C_507/2015 du 6 janvier 2016, c. 3. Cf. aussi CNA, Statistique des accidents 2020.

professionnelle est fondée sur l'art. 9 al. 1 LAA, l'exigence d'une relation prépondérante est satisfaite lorsque, selon la jurisprudence, la maladie est due pour plus de 50 % aux effets des substances nocives ou à l'un des travaux énumérés à l'annexe I OLAA. En revanche, si l'on se fonde sur la clause générale de l'art. 9 al. 2 LAA, la maladie professionnelle doit avoir été causée à 75 % au moins par l'exercice de l'activité professionnelle. On parle de causalité nettement prépondérante¹⁰⁷.

Si la maladie professionnelle est finalement reconnue, celle-ci sera assimilée à un accident professionnel dès le jour où elle s'est déclarée, soit dès que la personne atteinte doit se soumettre pour la première fois à un traitement médical ou est incapable de travailler¹⁰⁸. Le cas échéant, l'assurance-accidents obligatoire interviendra en faveur de la personne assurée, en octroyant des prestations à la fois en nature et en espèces.

3. Les indemnités journalières

Dans le domaine de l'assurance-accidents, la loi prévoit l'octroi d'un revenu de substitution sous forme d'indemnités journalières. Celles-ci sont versées dès le troisième jour suivant l'accident et couvrent 80 % du *gain assuré*¹⁰⁹, jusqu'à la stabilisation de l'état de santé de la personne assurée¹¹⁰.

Notons qu'en cas d'invalidité découlant d'un accident ou d'une maladie professionnelle, une rente d'invalidité est versée¹¹¹, qui vient le cas échéant s'ajouter aux rentes de l'assurance-invalidité et de la prévoyance professionnelle.

¹⁰⁷ Le Tribunal fédéral a précisé que ce taux de 75 % signifie, pour certaines affections qui ne sont pas typiques d'une profession déterminée, qu'il doit être démontré, sur la base des statistiques épidémiologiques ou des expériences cliniques, que les cas de lésions pour un groupe professionnel déterminé sont quatre fois plus nombreux que ceux enregistrés dans la population en général (TF 8C_516/2020 du 3 février 2021, c. 3.2.2).

¹⁰⁸ Art. 9 al. 3 LAA et 6 LPGA.

¹⁰⁹ Cf. art. 16 LAA. Le gain assuré est plafonné à CHF 14'8'200.- par an (art. 22 al. 1 OLAA).

¹¹⁰ Art. 19 al. 1 LAA.

¹¹¹ Cf. art. 18 ss LAA.

B. L'incapacité de travail en cas de maladie

Si les conditions d'un accident ou d'une maladie professionnelle ne sont pas remplies, l'éventualité considérée est une maladie simple, au sens de l'art. 3 LPGa. Dans ce cas, il n'existe aucune *assurance sociale obligatoire* qui couvre la perte de revenus pendant l'incapacité de travail¹¹². Bien souvent en pratique, certaines entreprises concluent une assurance collective d'indemnités journalières couvrant la perte de gain, sur la base d'une police LCA ou LAMal¹¹³. Dans les deux cas, les régimes prévoient le versement d'indemnités journalières pendant une durée limitée. En règle générale, il s'agit d'indemnités journalières versées pendant 720 jours au plus, couvrant les 80 % du salaire AVS.

En cas d'*incapacité de travail de longue durée*, la loi, respectivement les conditions générales d'assurance (CGA) s'il s'agit d'une police LCA, prévoit, respectivement peut prévoir, qu'il faille examiner la possibilité, pour la personne assurée, d'exercer une autre activité que sa profession habituelle¹¹⁴. L'exigibilité d'un changement d'activité professionnelle doit être examinée à l'aune de toutes les circonstances. Le cas échéant, l'assureur lui donne un délai de trois à cinq mois pour se réinsérer sur le marché du travail. Au-delà de cette échéance, l'indemnisation financière sera interrompue.

Cette pratique entraîne des risques pour la protection sociale des personnes assurées, dès lors que les assureurs (LCA ou LAMal) sont pas ou que peu armés pour accompagner les personnes qu'ils assurent vers une reconversion professionnelle. Pour appuyer ces propos, nous citerons par exemple les rappels à l'ordre de certains assureurs par le Tribunal fédéral, qui a précisé que l'exigibilité d'une reconversion professionnelle ne peut reposer uniquement sur une perspective purement théorique, mais doit faire l'objet d'un examen de toutes les circonstances objectives et subjectives, y compris l'état réel du marché du travail dans la branche considérée¹¹⁵.

¹¹² Cf. DUPONT, *La compensation financière*, 38 ss.

¹¹³ Art. 67 à 77 de la loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (LAMal) ; 832.10).

¹¹⁴ Art. 6 LPGa ; art. 21 al. 4 LPGa, art. 61 LCA.

¹¹⁵ ATF 129 V 460, c. 5.2 ; ATF 114 V 281, c. 5b ; TF 4A_304/2012 du 14 novembre 2012 et 4A_529/2012 du 31 janvier 2013.

C. L'intervention d'autres assurances sociales

1. La prévention de l'invalidité

Le régime de l'assurance-invalidité contribue lui aussi à garantir, indirectement, une compensation financière en cas d'atteinte à la santé. Du moins, il permet de prévenir une situation d'invalidité et faire en sorte de réduire au maximum la durée de l'incapacité de travail. Dans ce but, il dispose de plusieurs outils pouvant être mis en œuvre dès qu'une situation d'incapacité de travail est susceptible de se prolonger.

Par exemple, la détection précoce permet à l'assurance de voir annoncées rapidement des situations problématiques afin qu'elle puisse procéder à une première orientation, qui peut se limiter à un entretien de conseil, prendre la forme de mesures d'intervention précoce, ou déboucher sur un ordre de déposer une demande formelle de prestations AI. Les mesures d'intervention précoce permettent quant à elles de mettre en œuvre des mesures simples, dans le but, prioritairement, de maintenir la personne assurée à son poste de travail, ou alors de lui permettre d'occuper un autre poste dans l'entreprise. Dans ces circonstances, l'assurance-invalidité dispose d'outils efficaces pour accompagner la personne assurée vers une reconversion ou une réadaptation professionnelle et permet donc de faire en sorte que la personne assurée recouvre une pleine et entière capacité de gain. Elle n'octroie cependant pas de compensation financière à ce stade. L'assurance-invalidité prévoit certes une compensation financière sous forme d'indemnités journalières mais uniquement lors de l'accomplissement de mesures de réadaptation, lesquelles ne peuvent intervenir qu'à partir du moment où l'état de santé de la personne s'est suffisamment stabilisé et où la situation médicale a été éclaircie. Dans l'intervalle (tout comme durant les phases préliminaires de détection et d'intervention précoces), les seuls éléments de revenus sur lesquels la personne en incapacité de travail peut se raccrocher seront les indemnités journalières LAA et les indemnités LCA ou LAMal en cas de conclusion d'une telle police d'assurance ou, à défaut, le seul droit au salaire en application de l'art. 324a CO. Si la personne assurée arrive en fin de droit, elle sera livrée à elle-même et devra épuiser ses ressources financières personnelles, avant de devoir recourir à l'aide sociale. En suivant cette logique, plus la personne concernée pourra reprendre son travail dans l'entreprise rapidement, au besoin dans un autre poste que le précédent, moins elle subira de perte financière.

Pour assurer une pleine efficacité de ces mesures, il est toutefois essentiel que l'employeur collabore étroitement avec l'office AI compétent, ce qui n'est pas toujours le cas en pratique¹¹⁶. D'ailleurs, la souplesse dans l'application de l'art. 7c LAI, qui règle la collaboration de l'employeur, favorise nettement ce genre de pratiques¹¹⁷. Cette disposition n'impose pas d'obligation *stricto sensu* à l'employeur. Ainsi, une personne assurée ne peut, par exemple, pas faire valoir en justice un droit à ce qu'elle soit réintégrée dans l'entreprise, encore moins après un licenciement.

2. La notion de chômage fautif

De manière générale en droit des assurances sociales, la personne assurée ne doit pas provoquer la réalisation du risque et le droit de l'assurance-chômage n'échappe pas à cette règle. En bref, celle ou celui qui se retrouve sans travail par sa propre faute devrait être sanctionné. Cette pratique peut s'avérer injuste lorsqu'une personne employée quitte prématurément son emploi sans respecter les règles imposées par la loi ou la jurisprudence¹¹⁸ en raison d'une situation de harcèlement vécue sur son lieu de travail ou, plus largement, lorsque les conditions de travail nuisent à son état de santé¹¹⁹. Cela obligerait les « victimes » à poursuivre les relations de travail, sans égard pour le fait que leur état de santé peut être atteint.

Pour cette raison, le droit de l'assurance-chômage prévoit de libérer la personne assurée de toute sanction s'il ne pouvait pas être exigée d'elle qu'elle conserve son emploi¹²⁰. Autrement dit, aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de la personne assurée est excusable. Par exemple, lorsqu'une personne résilie son contrat de manière anticipée en raison de harcèlements psychologiques ou sexuels vécus au poste de travail, elle pourra en principe

¹¹⁶ S'agissant de la difficulté par rapport à la mise en œuvre de ces mesures, cf. DUPONT, *La compensation financière*, 49 s.

¹¹⁷ Dit simplement, l'employeur qui ne collabore pas avec l'office AI n'encourt aucune sanction, si bien qu'il n'a pas intérêt à participer au processus de réadaptation et de reconversion, encore moins si les relations avec le travailleur ou la travailleuse sont conflictuelles.

¹¹⁸ Il est fait référence en particulier aux recherches d'emploi exigées avant une inscription au chômage, sans lesquelles une suspension du droit aux indemnités journalières devrait être prononcée.

¹¹⁹ Il peut s'agir de harcèlement sexuel ou psychologique.

¹²⁰ SECO, Bulletin LACI IC (Indemnité de chômage), D22 et D27.

notifier son congé sans risquer d'être sanctionnée¹²¹. Dans d'autres circonstances, par exemple lorsque l'organisation du travail provoque des situations de surmenage, la faute de la personne assurée pourra aussi être réduite¹²², et, par conséquent, la sanction dont elle est assortie.

Grâce à cette libération ou réduction de la faute de la personne assurée, cette dernière pourra plus facilement envisager de rompre immédiatement les relations de travail conflictuelles, sans craindre de graves répercussions sur le plan financier.

IV. Conclusion

Au terme de cette analyse, nous pouvons dans un premier temps dresser le constat d'une importante densité normative. Tant la législation sur le travail que la législation en matière d'accidents contiennent de nombreuses normes qui, en particulier au niveau des ordonnances et des directives de mise en œuvre, circonscrivent de manière très détaillée les obligations de l'employeur s'agissant de la santé et de la sécurité de ses travailleuses et de ses travailleurs.

Nous devons ensuite souligner que ces normes sont davantage adaptées aux risques de l'entreprise traditionnelle, c'est-à-dire aux risques susceptibles de porter atteinte à la santé physique des travailleurs et des travailleuses. La lecture de l'annexe I OLAA, pour ne prendre qu'un exemple, révèle que la notion de maladie professionnelle conserve une dimension tout à fait classique dans une conception industrielle du monde du travail. Cette impression est encore renforcée du fait que la législation en matière d'assurance-accidents se limite en réalité à la *sécurité* au travail, la santé, au sens plus large, c'est-à-dire incluant également les troubles psychiques qui peuvent être causés, notamment, par une mauvaise organisation du travail, n'est envisagée que dans le cadre de la législation sur le travail.

La mise en œuvre de ces différentes normes révèle également une plus grande facilité à intervenir contre l'employeur qui, méprisant les règles

¹²¹ RUBIN, art. 30 LACI N 37. TF 8C_829/2009 du 17 décembre 2009.

¹²² ATFA C-289/03 du 24 mars 2005.

de sécurité, crée un risque pour la santé physique de ses travailleuses et de ses travailleurs, que contre celui dont la gestion ou d'autres facteurs sont de nature à entraîner des atteintes à leur santé psychique.

Bibliographie

AUBERT GABRIEL, ad art. 328 CO, in : Thévenoz/Werro (édit.), Commentaire romand du Code des obligations I. Art. 1-529 CO, 2^e éd., Genève/Bâle 2012 (cité : CR CO I-AUBERT).

AUBRY GIRARDIN FLORENCE, Les exigences communautaires en matière de mise en application des directives au regard du système suisse, in : Aubert/Aubry Girardin/Byrne-Sutton (édit.), La protection de la santé et de la sécurité du travailleur : la Suisse face au droit de la Communauté européenne (Le droit du travail en pratique, vol. 2), Zurich 1991, 27-48.

BETTEX CHRISTIAN, L'application temporelle de l'article 328 CO, in : Wyler (édit.), Panorama II en droit du travail, Berne 2012, 57-66.

CARRON VINCENT, Mobbing et demeure de l'employeur, in : Wyler (édit.), Panorama en droit du travail, Berne 2009, 115-139.

CIRIGLIANO LUCA, Numérisation et droit du travail, in : PJA 4/2018, 438-447.

DUNAND JEAN-PHILIPPE, ad art. 328 CO, in : Dunand/Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, Berne 2013 (cité : Commentaire).

DUNAND JEAN-PHILIPPE, Le harcèlement psychologique (mobbing) en droit privé suisse du travail, in : RJN 2006, 13-45 (cité : Le harcèlement psychologique).

DUPONT ANNE-SYLVIE, Quelques réflexions à propos des jugements de valeur en droit des assurances sociales, in : Dupont/Krauskopf/Heiss (édit.), SDRCA Annuaire 2020-2021, Zurich 2021 (*à paraître*).

DUPONT ANNE-SYLVIE, La compensation financière de l'incapacité de travail, in : RDS 2019 I, 37-59 (cité : La compensation financière).

DUPONT ANNE-SYLVIE, Les dangers liés au travail sur les chantiers routiers : aspects de droit du travail et des assurances sociales, in : Circulation routière 3/2017, 20-27 (cité : Les dangers liés au travail).

DUPONT ANNE-SYLVE, L'impact des conflits au travail sur le droit aux prestations des assurances, in : Dunand/Mahon (édit.), *Conflits au travail*, Zurich 2015, 179-202 (cité : *Conflits au travail*).

HUMBERT DENIS G., Mobbing und dessen Bedeutung für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, in : *TREX* 2/2004, 81-84.

LEMPEN KARINE, Prévention et sanction du harcèlement sexuel – Les difficultés liées à la mise en œuvre de mesures au sein des entreprises, in : *PJA* 11/2006, 1432-1439.

LEMPEN KARINE/MAJOR MARIE, Les normes de l'OIT et les discours sur le temps de travail en Suisse. Vers un contrôle accru des personnes salariées sur le temps ?, in : Dagrón/Dupont/Lempen (édit.), *L'OIT et le droit social en Suisse : 100 ans et après ?*, Genève/Lausanne 2019, 81-135.

MEIER ANNE/PÄRLI KURT/SEILER ZOÉ, Le futur du dialogue social et du tripartisme dans le contexte de la digitalisation de l'économie, Etude établie sur mandat de la Commission nationale tripartite pour les affaires de l'OIT, Genève/Berne/Bâle 2018.

MEIER-GUBSER STÉFANIE, Aspects méconnus de la LTr : champ d'application, protection de la santé, durées du travail et du repos, in : *TREX* 2019, 37-43.

MOSIMANN HANS-JAKOB, ad art. 82 UVG, in : Frésard-Fellay/Leuzinger/Pärli (édit.), *Unfallversicherungsgesetz. Basler Kommentar*, Bâle 2019.

NOVIER MERCEDES, La participation des travailleurs dans la santé au travail, in : Wyler (édit.), *Panorama III en droit du travail*, Berne 2017, 181-239.

PERRENOUD STÉPHANIE, ad art. 4 LPGa, in : Dupont/Moser-Szeless (édit.), *Loi sur la partie générale des assurances sociales. Commentaire romand*, Bâle 2018.

RUBIN BORIS, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Genève/Zurich/Bâle 2014.

SCHEIDEGGER HANS-ULRICH/PITTELOUD CHRISTINE, ad art. 6 LTr, in : Geiser/von Kaenel/Wyler (édit.), *Loi sur le travail*, Berne 2005.

SECO-Direction du travail, Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2, Berne 2021 (cité : Commentaire LTr).

SECO-Direction du travail, Commentaire des ordonnances 3 et 4 relatives à la loi sur le travail, Berne 2021 (cité : Commentaire OLT 3).

PRUNIER-POULMAIRE SOPHIE/GADBOIS CHARLES, Temps et rythmes de travail, in : Brangier/Lancry/Louche (édit.), Les dimensions humaines du travail : théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations, Nancy 2004, 181-211.

STAEHELIN ADRIAN, Der Arbeitsvertrag. Art. 319-330a OR, Zürcher Kommentar, vol. V/2c, Zurich 2006 (cité : ZK-STAEHELIN).

UDRY PATRICE, Droit public – Appel à des spécialistes de la sécurité au travail, in : Wyler (édit.), Panorama en droit du travail, Berne 2009, 451-453.

VON KAENEL ADRIAN, ad art. 82 UVG, in : Hürzeler/Kieser (édit.), Kommentar zum schweizerischen Sozialversicherungsrecht – Bundesgesetz über die Unfallversicherung, Berne 2018.

WYLER RÉMY/HEINZER BORIS, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019.

Santé, horaires de travail et dialogue social à l'ère du digital

Karine Lempen *

Table des matières

I.	Introduction	100
	A. Digitalisation, dialogue social et temps de travail	100
	B. Horaires et durée du travail	101
	C. Horaires fixés dans le contrat ou par directives	102
II.	Horaires respectueux de la personnalité et de la santé	104
	A. Protection de la vie privée et familiale	104
	1. Généralités	104
	2. Jour consacré aux proches, jour de télétravail	104
	3. <i>Work-Life Balance</i> et prévisibilité des horaires	106
	B. Protection contre le surmenage	107
	1. Généralités	107
	2. Durée maximale hebdomadaire et révision en cours	107
	3. Enregistrement et preuve des horaires	109
	a) Moyens de preuve en cas de violation du devoir d'enregistrement	109
	b) Renonciation à l'enregistrement	111
	4. Conventions collectives de travail	111
III.	Droits de participation relatifs aux horaires	113
	A. Loi sur la participation	113
	1. Généralités	113
	2. Participation via les outils de communication numérique	114
	3. Participation en temps de crise	115
	B. Loi sur le travail	116
	1. Information	117
	2. Consultation	118
	3. Codécision	119
	C. Conventions collectives de travail	120
	1. Règlement de participation CCT <i>in globo</i>	121
	2. Règlement de participation CCT <i>Swisscom</i>	121
IV.	Dialogue social sur le droit à la déconnexion	122
	A. Au niveau de l'Union européenne : vers une nouvelle directive ?	122
	B. Dans les Etats membres de l'Union européenne	124

* Professeure à la Faculté de droit de l'Université de Genève. L'auteure remercie Me RACHEL SALEM d'avoir enrichi cet article par ses réflexions ainsi que M. ROBERT DEPREZ FERNANDES, auxiliaire de recherche et d'enseignement au Département de droit civil, de sa relecture attentive.

C. En Suisse : motions sur le droit à la déconnexion	125
V. Conclusion	128
Bibliographie	130

I. Introduction

A. Digitalisation, dialogue social et temps de travail

A l'occasion du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), le gouvernement suisse et les associations faitières, patronales et syndicales, ont eu l'occasion de réaffirmer leur attachement au dialogue tripartite et leur volonté de relever les défis liés au futur du travail dans le cadre d'un partenariat social vivant¹. Un rapport du Conseil fédéral sur la numérisation des conditions de travail relève également le rôle primordial du partenariat social pour traiter, notamment, des questions posées par la flexibilisation des horaires et des lieux de travail en lien avec l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (TIC)². Un précédent rapport sur les conséquences juridiques du télétravail arrive à la conclusion qu'il n'est pas (encore) nécessaire de régler spécifiquement le télétravail dans la loi et mentionne d'autres formes de réglementations comme les conventions collectives de travail (CCT)³.

Dans ses avis en réponse à des interventions parlementaires relatives à la digitalisation et aux conditions de travail, le Conseil fédéral exprime régulièrement son soutien à des solutions concertées au niveau de la branche ou de l'entreprise. Ainsi, qu'il s'agisse de renforcer les droits de participation du personnel lors de la mise en place de systèmes de surveillance électronique⁴ ou d'inscrire dans la loi un « droit à la déconnexion »⁵, le Conseil fédéral souligne la possibilité de concrétiser les règles en vigueur par la conclusion d'accords collectifs. En particulier, les risques pour la santé, notamment les risques psychosociaux engendrés

¹ Déclaration tripartite sur le futur du travail et du partenariat social en Suisse à l'ère de la numérisation de l'économie, Berne, 18 octobre 2018.

² Conseil fédéral, *Numérisation*, 48-50, 75-78. Voir aussi MEIER/PÄRLI/SEILER, N 174-345.

³ Conseil fédéral, *Télétravail*, 73-74, 76-79.

⁴ Voir po. 20.3569 Gysi évoqué *infra* III.A.1.

⁵ Voir les motions 17.3201 Mazzone, 19.4156 Reynard et 21.3139 Gysin présentées *infra* IV.C.

par une culture de la connexion permanente, nécessitent de définir concrètement au niveau de l'entreprise « des laps de temps pendant lesquels le travail doit être fourni et d'autres pendant lesquels il n'a pas à l'être »⁶.

Un rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail explique qu'une plus grande maîtrise des travailleuses et travailleurs sur leur temps améliore leur bien-être⁷. Une meilleure prévisibilité des horaires de travail et une participation accrue du personnel à leur planification constituent en effet des facteurs bénéfiques pour la santé⁸. La Commission rappelle l'importance du dialogue social pour atteindre ces objectifs⁹. Afin de faire face à l'impact de la digitalisation sur l'exécution du travail, l'amélioration des droits de participation au sein de l'entreprise doit aller de pair avec un renforcement de la négociation collective au niveau des associations patronales et syndicales¹⁰.

Les CCT ainsi que les accords collectifs conclus à l'interne de l'entreprise sont évoqués au fil de chacune des trois parties de cette contribution consacrée aux horaires de travail. Après l'exposé des règles protectrices de la personnalité encadrant la fixation des horaires (partie II), les droits de participation dans ce domaine sont présentés (partie III). Les accords relatifs au « droit à la déconnexion » sont traités de façon spécifique (partie IV). A titre préliminaire, il sied de définir les « horaires de travail » et de rappeler leur fondement, contractuel ou non (partie I *in fine*).

B. Horaires et durée du travail

Les « horaires de travail » déterminent « les heures et les jours auxquels débute et se termine l'exécution du travail »¹¹. Il sied de distinguer cette notion du concept de « durée du travail ». En effet, un changement

⁶ Voir la réponse du Conseil fédéral aux motions citées à la note précédente.

⁷ OIT, 41.

⁸ Voir NOVIER, 184 et les études citées.

⁹ Voir OIT, 41. Sur le rôle des syndicats et des CCT dans le domaine de la protection de la santé, voir CIRIGLIANO/EGGER, N 262-266.

¹⁰ Dans ce sens : PARLI, *Digitalisation*, 18.

¹¹ Directive 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil, du 20 juin 2019, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, JOUE 2019 L 186, p. 105, art. 2 let. a.

d'horaires ne modifie pas nécessairement la durée du travail¹². Alors que l'horaire indique le *moment* où la prestation doit être effectuée, la durée du travail renseigne sur la *quantité* de temps travaillé¹³. Tous deux peuvent être fixes ou variables¹⁴. Un emploi à temps partiel, par exemple, peut être régulier avec une durée stable et des horaires fixes ou variables. Il peut aussi revêtir un caractère irrégulier avec une durée et des horaires variables¹⁵. La présente contribution postule une durée fixe du travail, dans le cadre de laquelle les horaires peuvent ou non varier.

C. Horaires fixés dans le contrat ou par directives

Le contrat de travail indique en général la durée du travail¹⁶ (notamment le taux d'occupation) ainsi que le type d'horaire (continu ou discontinu, par ex.)¹⁷. En particulier, il est fréquent que le contrat instaure un horaire de travail flexible¹⁸ (dont les modalités peuvent être prévues dans une CCT)¹⁹ et autorise ainsi la personne salariée à fixer elle-même le début et la fin de sa journée de travail, à condition d'assurer une présence durant des plages horaires « bloquées » et d'avoir effectué le nombre d'heures convenues à l'issue d'une période de référence²⁰. L'abandon de ce système ou d'un autre mode d'aménagement flexible du temps de travail²¹

¹² Notamment en cas d'annualisation du temps de travail. Voir ZEIN, 530.

¹³ ZEIN, 524.

¹⁴ Voir GEISER, 1023-1026.

¹⁵ CS CIT-DUNAND, art. 319 CO N 50.

¹⁶ Selon l'art. 330b al. 1 let. e CO, la personne salariée doit être informée sur ce point au plus tard un mois après le début des rapports de travail. La Directive 2019/1152 du 20 juin 2019 (cf. note 11) prévoit un devoir d'information plus étendu, notamment lorsque l'horaire est variable. Voir l'art. 4 para. 2 let. l) et m).

¹⁷ Voir WITZIG, N 1748, 1759.

¹⁸ Selon l'OFS, 2 : « En Suisse, en 2019, 14,0 % des personnes actives occupées ont pu pleinement déterminer elles-mêmes le début et la fin de leur journée de travail et 36,8 % ont pu le faire avec certaines restrictions ».

¹⁹ Voir par ex. la CCT Poste CH SA 2021, art. 2.11 Modèles d'horaires de travail et 2.11.3 Horaire variable (GLAZ).

²⁰ Au sujet de la distinction entre le solde positif librement accumulé dans le cadre d'un horaire de travail flexible et les heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, voir TF 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 ; BSK-PORTMANN/RUDOLPH, art. 321c CO N 18 ; DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, N 278.

²¹ Pour un aperçu : BSK-PORTMANN/RUDOLPH, art. 321 CO N 10-19 ; PORTMANN/WILDHABER, N 154-163.

convenu contractuellement, comme le partage de poste (dans le cadre duquel les personnes concernées s'entendent sur la façon dont elles vont se répartir les heures de travail dans la semaine)²², ne saurait être décidé de façon unilatérale²³.

De plus, il arrive que le contrat prévoit la fixation des horaires d'un commun accord²⁴ ou précise l'heure à laquelle le travail doit commencer et se terminer²⁵. Lorsque les horaires sont contractualisés²⁶, un changement durable²⁷ requiert le consentement des parties et ne peut être imposé par la partie employeuse²⁸, si ce n'est par le biais d'un congé-modification²⁹.

En revanche, lorsque le contrat ne spécifie pas les horaires de travail, la partie employeuse peut les arrêter par voie de directives (art. 321d CO). Un règlement d'entreprise (art. 37 LTr) peut contenir des dispositions sur les horaires de travail³⁰.

Que les horaires soient réglés au niveau contractuel ou fassent l'objet de directives, leur fixation doit s'effectuer conformément aux normes impératives de protection de la personnalité et de la santé consacrées par le droit fédéral ou une CCT (partie II). En outre, les droits de participation du personnel doivent être respectés (partie III).

²² Sur les horaires de travail en cas de *job sharing* : DELLEY, 310-311.

²³ ZK-STAEHELIN, N 14 ad art. 321d CO.

²⁴ Voir ZEIN, 530.

²⁵ ZK-STAEHELIN, N 14 ad art. 321d CO ; WITZIG, N 1772.

²⁶ BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, art. 321d CO N 7, considèrent les horaires de travail comme un élément essentiel du contrat. Sur l'intégration tacite au contrat des horaires pratiqués durant un certain temps, voir *infra* II.A.1.

²⁷ Situation à distinguer de celle où la personne salariée peut être occasionnellement tenue d'exécuter des heures supplémentaires lorsque les conditions prévues par l'art. 321c CO sont réalisées, notamment en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail (art. 12 al. 1 let. a LTr).

²⁸ Voir ZK-STAEHELIN, N 14 ad art. 321d CO ; WITZIG, N 1758.

²⁹ ZEIN, 530.

³⁰ Voir CS LTr-VISCHER, art. 38 LTr N 11 ; DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, N 179.

II. Horaires respectueux de la personnalité et de la santé

A. Protection de la vie privée et familiale

1. Généralités

L'art. 328 CO oblige la partie employeuse à protéger la personnalité, et notamment à respecter la vie privée, des personnes salariées. Une clause contractuelle ou une directive exigeant de ces dernières qu'elles soient constamment atteignables en dehors des horaires de travail pour répondre à des demandes sans caractère véritablement urgent viole de façon manifeste cette disposition³¹.

En vertu de l'art. 328 CO et du principe général de la bonne foi (art. 2 CC), la partie employeuse ne saurait imposer aux individus qui travaillent pour elle un changement d'horaire incompatible avec leur situation personnelle³².

En particulier, lorsqu'une personne est employée à temps partiel selon un horaire régulier, il sied de prendre en considération les engagements pris par cette dernière en dehors des heures de travail initialement prévues, par exemple un second emploi, une formation ou des obligations familiales³³. Même lorsque les jours de travail ne sont pas spécifiés dans le contrat, la doctrine admet que l'horaire pratiqué est tacitement intégré au contrat après un certain temps et ne peut dès lors être modifié que moyennant l'accord des parties³⁴.

2. Jour consacré aux proches, jour de télétravail

Ainsi, lorsqu'une personne employée assume des obligations familiales de façon régulière, par exemple la garde des enfants tous les mardis et jeudis (journées durant lesquelles ces derniers ne disposent par hypothèse d'aucune place dans une structure d'accueil pour l'année en cours),

³¹ Dans ce sens : VON KAENEL, 9. Sur les accords instaurant un droit à la non-joignabilité, voir *infra* partie IV.

³² BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, art. 321d CO N 7 ; CS CIT-DUNAND, art. 321d CO N 24.

³³ BSK-PORTMANN/RUDOLPH, art. 321 CO N 7 ; WITZIG, *Modification*, 65.

³⁴ BSK-PORTMANN/RUDOLPH, art. 321 CO N 7.

la partie employeuse n'aura pas le droit d'exiger une modification, durable ou même occasionnelle, des jours de travail³⁵, sous réserve d'une situation d'urgence³⁶.

Un raisonnement similaire s'applique selon nous aux situations où les parties au contrat se sont entendues pour que le travail soit effectué à distance un jour fixe dans la semaine. Si l'on souhaite que le télétravail favorise réellement l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale³⁷, la personne télétravailleuse doit pouvoir compter sur le fait que, tel jour déterminé dans la semaine, elle n'aura pas besoin de se déplacer vers son lieu de travail et aura ainsi le temps, par exemple, d'amener de bonne heure son enfant à son rendez-vous hebdomadaire au cabinet de physiothérapie, avant le début de la journée de travail. Une convention réglant les modalités du télétravail et autorisant la partie employeuse à supprimer « le jour de télétravail », non seulement en cas « d'urgences » ou « de séances extraordinaires » mais aussi simplement « pour des questions organisationnelles »³⁸ paraît difficilement compatible avec l'objectif d'amélioration de la conciliation entre travail rémunéré et travail non rémunéré de soins aux proches.

Quoi qu'il en soit, l'interprétation de ce type de clauses doit se faire à la lumière de l'art. 328 CO, dont il résulte l'obligation, pour la partie employeuse, de prendre en considération la situation familiale des membres de son personnel au moment de leur demander la réalisation d'heures supplémentaires (art. 321c CO)³⁹ ou, plus généralement, lors de

³⁵ Voir LEMPEN/MAJOR, 122.

³⁶ Eu égard au devoir de fidélité (art. 321a CO) de la personne salariée en pareil cas.

³⁷ Voir notamment la prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) « Pour une transformation numérique équitable du point de vue du genre », juin 2021, chiffre 3. Voir aussi Comité économique et social européen, *Télétravail et égalité entre les hommes et les femmes – conditions pour que le télétravail n'exacerbe pas la répartition inégale des tâches domestiques et de soins non rémunérées entre les femmes et les hommes, et pour que celui-ci soit un moteur de promotion de l'égalité entre les genres*, avis du 24 mars 2021, SOC/662.

³⁸ Voir le modèle de « Convention de télétravail » proposé notamment par l'Union patronale suisse (UPS), art. 3.

³⁹ PERRENOUD, 679 ; CS LTr-WYLER, art. 36 LTr N 5 ; KUKO ArG-HENSCH, art. 36 LTr N 10. Le personnel avec des responsabilités familiales ne peut être affecté à du travail supplémentaire (art. 12 LTr) que s'il y consent (art. 36 al. 2 LTr).

l'aménagement du temps de travail⁴⁰. En outre, l'art. 36 al. 1 LTr⁴¹ prévoit que « lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte [...] des responsabilités familiales des travailleurs », ce qui peut impliquer, notamment, de veiller à la régularité et à la prévisibilité des horaires⁴².

3. *Work-Life Balance* et prévisibilité des horaires

Une récente Directive de l'Union européenne concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants souligne que des « horaires prolongés et variables » entravent la réalisation d'un tel équilibre⁴³. Les formules souples⁴⁴ préconisées par ce texte visent à permettre aux parents et aidants d'aménager leur temps de travail en fonction des besoins liés à la prise en charge des proches⁴⁵. Une telle adaptabilité des horaires est à distinguer⁴⁶ d'une flexibilité imposée par la partie employeuse sans préavis suffisant⁴⁷.

L'obligation de subordonner l'effectivité d'un horaire à un délai de prévenance est désormais explicitement consacrée par une Directive de l'Union européenne relative à des conditions de travail transparentes et

⁴⁰ PÄRLI, *Eltern*, 940 ; LEMPEN/MAJOR, 122.

⁴¹ Les alinéas 3 et 4 de cette disposition ont été modifiés lors de l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2021, de la Loi fédérale du 20 décembre 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches (RO 2020 4525). Ils prévoient désormais le droit de prendre un congé de courte durée (au maximum trois jours par cas) pour prendre en charge non seulement un enfant malade, comme par le passé, mais aussi un autre membre de la famille ou un partenaire atteint dans sa santé.

⁴² KUKO ArG-HENSCH, art. 36 LTr N 9.

⁴³ Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil, du 20 juin 2019, concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, JOUE 2019 L 188, p. 79, préambule, chiffre 10.

⁴⁴ Voir la définition figurant à l'art. 3 para. 1 let. f de la Directive 2019/1158 du 20 juin 2019. Voir aussi, pour le personnel de la Confédération, les art. 64a (Formes de travail flexibles), 64a^{bis} (Modèles de temps de travail) et 64b (Horaire de travail fondé sur la confiance) de l'Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers ; RS 172.220.111.3).

⁴⁵ Directive 2019/1158 du 20 juin 2019, préambule, chiffre 34.

⁴⁶ Il s'agit de distinguer selon la partie au contrat qui possède la maîtrise sur l'aménagement du temps : voir GEISER, 1024-1026.

⁴⁷ Pour des statistiques sur la « flexibilité requise » et les changements imprévus du temps de travail en Suisse, voir OFS, 5.

prévisibles⁴⁸, adoptée le même jour que la Directive susmentionnée sur l'équilibre travail-famille.

En Suisse, l'exigence de prévisibilité résulte notamment des normes de droit public examinées dans la partie relative aux droits de participation⁴⁹. « Les règles de la bonne foi », qui déterminent l'exigibilité des heures supplémentaires (art. 321c al. 1 CO), limitent de façon générale le droit de la partie employeuse de donner des directives (art. 321d CO)⁵⁰. Le principe de bonne foi lui impose d'annoncer suffisamment tôt une modification des jours et heures de travail, en particulier lorsque ceux-ci sont demeurés longtemps inchangés⁵¹.

B. Protection contre le surmenage

1. Généralités

En vertu des art. 328 CO et 6 LTr, la partie employeuse doit protéger la santé physique et psychique des personnes salariées. En particulier, elle est tenue d'organiser le travail de façon à « préserver autant que possible » les membres de son personnel « des dangers menaçant leur santé et du surmenage » (art. 6 al. 2 LTr). Il lui appartient de concevoir les horaires de travail de façon à ce que ceux-ci ne soient pas nocifs pour la santé. Dans son commentaire, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) précise que « des horaires de travail pénibles ou irréguliers sont susceptibles de nuire à la santé »⁵².

2. Durée maximale hebdomadaire et révision en cours

Les dispositions relatives à la durée du travail et au repos (art. 9 ss LTr) ne font pas partie des dispositions sur la protection de la santé (au sens de l'art. 3a LTr). L'art. 328 CO et 6 LTr interdisent toutefois à la partie employeuse d'imposer une durée du travail « manifestement abusive »⁵³.

⁴⁸ Voir en particulier l'art. 10 para. 1 de la Directive 2019/1152 du 20 juin 2019.

⁴⁹ Notamment les art. 47 LTr et 69 OLT 1 sur l'affichage des horaires, voir *infra* III.B.1.

⁵⁰ CS CIT-DUNAND, art. 321d CO N 254.

⁵¹ BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, art. 321d CO N 7 ; WITZIG, N 1873-1874.

⁵² SECO, art. 6 LTr N 006-2.

⁵³ CS LTr-SCHWEIDEGGER/PITTELOUD, art. 6 LTr N 23 ; KUKO ArG-NÖTZLI, art. 6 LTr N 29. Ces commentaires se réfèrent à TF 2A.407/2001 du 14 juin 2002, c. 5-3.

Ainsi, même les personnes non fondées à se prévaloir des maxima prévus par l'art. 9 LTr, comme celles exerçant une « fonction dirigeante élevée » (art. 9 de l'Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail [OLT 1])⁵⁴, sont protégées contre des horaires de travail excessifs. A cet égard, il est intéressant de noter que, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), « environ la moitié des salariés membres de la direction doivent régulièrement adapter leur temps de travail et être disponibles pendant leurs temps libre »⁵⁵.

Lorsque l'art. 9 LTr trouve application, la partie employeuse doit veiller à ce qu'une modification des horaires n'entraîne pas un dépassement des durées maximales hebdomadaires prévues par cette disposition, celui-ci n'étant admissible qu'à titre exceptionnel, aux conditions posées notamment par l'art. 12 LTr⁵⁶. Au cours des dernières années, plusieurs interventions parlementaires ont demandé un assouplissement de ces prescriptions⁵⁷.

Aucun consensus n'ayant pu jusqu'à présent se dégager en faveur d'une révision de la loi sur le travail⁵⁸, le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a mis en consultation durant l'été 2021 une modification de l'Ordonnance 2 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 2)⁵⁹. Elaboré en collaboration avec les partenaires sociaux⁶⁰, le projet vise à autoriser les entreprises de services dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie à prévoir, pour certaines catégories du personnel⁶¹, l'inapplicabilité des dispositions relatives à la durée maximale de la semaine de travail et aux heures de travail

⁵⁴ RS 822.111. En vertu de l'art. 3 let. d LTr et de la contre-exception prévue à l'art. 3a let. b LTr, ces personnes ne peuvent se prévaloir que des dispositions relatives à la protection de la santé et non de celles relatives à la durée maximale du travail.

⁵⁵ OFS, 5-6 (le degré de flexibilité exigée augmente avec le niveau de qualification et diffère selon les branches). Au sujet de la protection de la personnalité des cadres supérieurs, voir MICHEL, 169-261.

⁵⁶ Voir ZEIN, 530.

⁵⁷ Voir en particulier l'iv.pa. 16.414 Graber « Introduire un régime de flexibilité partielle dans la loi sur le travail et maintenir des modèles de temps de travail éprouvés ».

⁵⁸ Voir le rapport du Conseil fédéral du 14 octobre 2020 « Simplifier et moderniser le droit du travail pour améliorer la compétitivité des entreprises de services » en application du po. 15.3679 Herzog du 18 juin 2015, notamment les chiffres 5.3 et 7.

⁵⁹ RS 822.112.

⁶⁰ DEFR, Rapport explicatif pour l'ouverture de la procédure de consultation, mai 2021, chiffre 1.

⁶¹ Voir l'art. 34a al. 1 P-OLT 2.

supplémentaire⁶². La durée du travail hebdomadaire ne saurait toutefois excéder 63 heures par semaine et 45 heures en moyenne annuelle⁶³.

L'adoption d'un tel modèle annualisé du temps de travail est soumise à plusieurs conditions et requiert notamment un accord individuel écrit⁶⁴. Afin de prévenir les risques psychosociaux liés à une flexibilité accrue, des mesures spécifiques de protection de la santé doivent être adoptées « avec la participation des travailleurs ou de leur représentation »⁶⁵. Enfin, « les durées quotidiennes du travail effectivement fournies doivent être enregistrées »⁶⁶.

3. Enregistrement et preuve des horaires

Afin de faciliter la vérification du respect des prescriptions légales, dont les art. 6 et 9 ss LTr, l'art. 46 LTr oblige la partie employeuse à tenir à disposition des autorités un registre, ou d'autres pièces, indiquant les durées quotidiennes et hebdomadaires du travail effectivement fourni, les jours de repos ainsi que l'horaire et la durée des pauses (voir l'art. 73 al. 1 let. c-e OLT 1)⁶⁷.

a) *Moyens de preuve en cas de violation du devoir d'enregistrement*

Lorsque la partie employeuse ne s'est pas conformée à son devoir d'enregistrement⁶⁸ et qu'une personne salariée tente d'établir (art. 8 CC)⁶⁹,

⁶² La procédure de consultation a entraîné la suspension des travaux relatifs à l'iv.pa. 16.414 Graber et le report de l'examen d'autres objets visant à assouplir les prescriptions de la LTr sur la durée du travail et du repos (par ex. l'iv.pa. 16.484 Burkart sur le télétravail, dont le délai de traitement est prolongé jusqu'à 2023. Voir aussi mo. 21.3686 Jositsch « Travail à domicile. Créer les bases légales nécessaires »).

⁶³ Art. 34a al. 3 let. a P-OLT 2.

⁶⁴ Art. 34a al. 2 let. g P-OLT 2

⁶⁵ Art. 34a al. 4 let. a P-OLT 2. Au sujet des droit de participation, voir *infra* III.

⁶⁶ Art. 34a al. 3 let. g P-OLT 2.

⁶⁷ Un enregistrement simplifié de la durée du travail peut être mis en place aux conditions prévues par l'art. 73b OLT 1 (voir *infra* III.B.3).

⁶⁸ En cas d'infraction, les art. 51 et 52 LTr trouvent application. Dans le canton de Genève, la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT ; RS/GE J 1 05) prévoit que le non-respect du devoir d'enregistrement peut donner lieu à une amende d'ordre située entre CHF 100.- et 5'000.- (art. 46 al. 2 LIRT *cum* art. 9 al. 1 LIRT).

⁶⁹ Voir ATF 128 III 271, c. 2b ; TF 4A_428/2019 du 16 juin 2019, résumé in DTA 2020 342, c. 5.1.1 (s'il est établi que la personne salariée a effectué des heures supplémentaires dont elle ne parvient pas à prouver le nombre avec exactitude, le tribunal peut estimer cette quotité en appliquant l'art. 42 al. 2 CO par analogie).

dans le cadre d'une procédure judiciaire, le nombre d'heures supplémentaires effectuées, la jurisprudence considère qu'il « convient de tenir compte de l'état de nécessité probatoire » dans lequel elle se trouve et de l'autoriser à recourir à des témoignages pour prouver son horaire effectif⁷⁰. Notons qu'en cas de télétravail, il sera difficile de prouver des heures supplémentaires au moyen de témoignages, l'heure d'envoi des courriels n'indiquant pas nécessairement le moment où le travail a été accompli.

En revanche, le recours à des témoins pour établir l'horaire effectué est fréquent dans les procès opposant le personnel domestique⁷¹ à un ménage privé employeur⁷², bien que divers contrats-types pour l'économie domestique obligent à présent ce dernier à établir un décompte horaire⁷³. Le contrat-type genevois pour l'économie domestique prévoit que lorsque la partie employeuse faillit à ce devoir, « l'enregistrement de la durée du travail fait par le travailleur vaut moyen de preuve »⁷⁴. Cette règle mérite d'être saluée compte tenu du risque élevé d'exploitation dans cette branche peu syndiquée⁷⁵. En particulier, la situation du personnel domestique *Live-In*, souvent tenu d'assurer dans les faits une prise en charge 24h/24 au sein du ménage qui le loge⁷⁶, semble s'être encore péjorée durant le confinement lié à la pandémie de SARS-CoV2 (COVID-19). En effet, plusieurs témoignages révèlent que, par crainte des infections, certaines familles ont interdit à leurs domestiques de quitter le ménage, les privant ainsi de la possibilité de se reposer durant plusieurs semaines⁷⁷.

⁷⁰ Cour de justice du canton de Genève CAPH/5/2021 du 13 janvier 2021, c. 4.2.2., qui se réfère à TF 4A_428/2019 du 16 juin 2019 mentionné à la note précédente.

⁷¹ Voir les arrêts cités par LEMPEN/SALEM, 90-91.

⁷² Non soumis à la loi sur le travail (art. 2 al. 1 let. g LTr) et dès lors à l'obligation d'enregistrement prévue par l'art. 46 LTr.

⁷³ Voir LEMPEN/MAJOR, 98-99.

⁷⁴ Contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique du 13 décembre 2001 (CTT-Edom ; RS/GE J 1 50.03), art. 10^{bis} al. 4 (alinéa entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021).

⁷⁵ Dans d'autres branches, la règle selon laquelle le décompte établi par la personne salariée vaut moyen de preuve en cas de non-enregistrement par la partie employeuse est consacrée par une CCT (par ex. CCT pour l'hôtellerie-restauration suisse 2021, art. 21 al. 4).

⁷⁶ Voir LEMPEN/MAJOR, 94-102 avec les références.

⁷⁷ Voir SCHWITER/STEINER/VILLALBA/LUSTENBERGER, 56-57. Pour d'autres employés domestiques *Live-In* interrogées, le confinement en 2020 a été synonyme de perte d'emploi et de domicile en Suisse, avec pour conséquence l'absence de droit à des indemnités de chômage.

b) Renonciation à l'enregistrement

Malgré l'importance de la saisie du temps de travail pour prévenir les situations de surmenage, l'art. 73a OLT 1 prévoit depuis 2016 la possibilité, pour les partenaires sociaux, de prévoir dans une CCT la renonciation à l'enregistrement. Une telle dérogation à l'obligation prévue à l'art. 46 LTr est soumise à des conditions cumulatives. En particulier, elle ne peut s'appliquer qu'aux individus bénéficiant d'une grande autonomie dans leur travail et en termes d'horaires, d'une rémunération annuelle brute supérieure à CHF 120'000.- (bonus compris) et ayant donné leur accord écrit⁷⁸.

Une évaluation de l'impact de l'art. 73a OLT 1 montre que la renonciation à l'enregistrement du temps de travail coïncide avec un nombre d'heures de travail effectif plus élevé et des horaires atypiques (le soir et le week-end)⁷⁹. Dans ce contexte, il est nécessaire que la CCT instituant une dérogation à l'obligation de saisir le temps de travail prévoie les mesures d'accompagnement (art. 73a al. 4 OLT 1) évoquées au point suivant.

4. Conventions collectives de travail

Les CCT doivent respecter le droit fédéral impératif (art. 358 CO) en matière de protection de la santé au travail et renvoient fréquemment aux art. 328 CO et 6 LTr⁸⁰.

Il arrive souvent qu'une CCT fixe la durée maximale de la semaine de travail pour une branche donnée, de sorte que les entreprises liées par cette CCT doivent se conformer aux maxima à la fois légaux (art. 9 ss LTr) et conventionnels (art. 357 al. 1 CO). A titre d'illustration, on peut citer la CCT des industries horlogère et microtechnique suisses (2017-2021) qui instaure une durée hebdomadaire de 40 heures, tout en réservant les accords d'entreprise prévoyant « une fluctuation de la durée hebdomadaire du travail dans les limites de la loi sur le travail (maximum 45 heures, minimum 30 heures) » sans entraîner de modification du salaire mensuel contractuel, selon les besoins de la production⁸¹.

⁷⁸ Art. 73a al. 1 let. a-c OLT 1.

⁷⁹ BONVIN/CIANFERONI/KEMPENEERS, 5, 21-22, 31-32.

⁸⁰ MEIER/PÄRLI/SEILER, N 218 ; CIRIGLIANO/EGGER, N 265.

⁸¹ Voir les art. 13.1 (Horaire hebdomadaire) et 13.4 (Horaire fluctuant), al. 1 et 6. Pour d'autres exemples de CCT instaurant des horaires flexibles afin de répondre aux besoins de l'entreprise, voir MEIER/PÄRLI/SEILER, N 219.

Les CCT sont aussi susceptibles de contenir des règles spécifiques sur la saisie du temps de travail⁸², par exemple celle selon laquelle le décompte horaire établi par la personne salariée vaut moyen de preuve lorsque la partie employeuse n'a pas satisfait à son devoir d'enregistrement⁸³.

Comme exposé au chiffre précédent, la conclusion d'une CCT est une condition nécessaire à la renonciation de l'enregistrement du temps de travail pour certaines catégories du personnel (art. 73a al. 1 OLT 1). Afin d'accompagner la perte d'un instrument de contrôle important, la CCT doit prévoir des mesures de protection de la santé⁸⁴ qui tiennent compte des risques spécifiques de « charge de travail excessive » dans la branche concernée⁸⁵. En outre, la CCT doit obliger la partie employeuse à « désigner un service interne chargé des questions relatives à la durée du travail » (art. 73 al. 4 let. b OLT 1) et préciser ses compétences⁸⁶. L'évaluation des art. 73a et 73b OLT 1 montre que, pour les individus concernés par les modalités dérogatoires, l'absence de mesures d'accompagnement est « significativement corrélée avec un niveau de stress élevé »⁸⁷.

Notons que les personnes susceptibles d'entrer dans le champ d'application d'une CCT fondée sur l'art. 73a OLT 1 occupent souvent une fonction de cadre supérieur ou de responsable de projet et pratiquent le télétravail sans horaire défini⁸⁸. Le droit de ces personnes de ne pas être atteignables à certains moments de la journée peut aussi faire l'objet d'accords collectifs sur le télétravail⁸⁹, dont il sera question dans le chapitre sur le droit à la déconnexion⁹⁰.

⁸² MEIER/PÄRLI/SEILER, N 217.

⁸³ Voir la CCT pour l'hôtellerie-restauration suisse 2021, art. 21 mentionné *supra* note 75.

⁸⁴ Par ex. information sur les règles relatives à la durée du travail et du repos, sensibilisation du personnel aux risques psychosociaux, formation des cadres, entretien annuel individuel, checklist sous forme de questionnaire ou jours supplémentaires de congé. Voir CIRIGLIANO/EGGER, N 237-242, 259.

⁸⁵ SECO, art. 73a OLT 1 N 173a-4 ; CIRIGLIANO/EGGER, N 35 (une analyse des risques propres à la branche doit être confiée à des spécialistes *avant* l'adoption des mesures. L'efficacité des mesures doit ensuite être régulièrement évaluée).

⁸⁶ Voir CIRIGLIANO/EGGER, N 243-245, 259.

⁸⁷ BONVIN/CIANFERONI/KEMPENEERS, 5, 27, 32.

⁸⁸ Voir SECO, art. 73a OLT 1 N 173a-2.

⁸⁹ Voir CIRIGLIANO/EGGER, N 258.

⁹⁰ *Infra* IV.

III. Droits de participation relatifs aux horaires

A. Loi sur la participation

1. Généralités

Fondée sur l'art. 110 al. 1 let. b. Cst., la Loi fédérale du 17 décembre 1993 sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (LParticipation)⁹¹ s'applique à toutes les entreprises privées occupant de façon durable du personnel en Suisse (art. 1). Il s'agit d'une loi-cadre qui prévoit (art. 9-10) des droits de participation (information, consultation, codécision)⁹² dans divers domaines, dont la santé au travail.

L'art. 10 let. a LParticipation renvoie en effet à l'art. 48 LTr, examiné plus loin⁹³. Lors de l'adoption de cette disposition, le Conseil fédéral a estimé que la participation du personnel en matière de protection de la santé aurait un effet bénéfique sur l'ambiance de travail ainsi qu'au niveau de la prévention des maladies et des accidents professionnels⁹⁴. Au vu de l'évolution des risques pour la santé induite par la numérisation de la société, un récent postulat demande au Conseil fédéral d'étudier la possibilité de renforcer les droits de participation du personnel, notamment lors de la mise en place d'outils de surveillance électronique⁹⁵. Le Conseil fédéral juge préférable de laisser aux partenaires sociaux le soin de concrétiser les droits de participation dans le cadre des CCT⁹⁶ et propose le rejet du postulat⁹⁷.

Les droits de participation peuvent s'exercer *indirectement*, via une ou plusieurs représentations du personnel (par ex. une commission interne pour le personnel administratif, une commission pour les cadres, etc.), élues selon une procédure en deux étapes (décrite aux art. 5-6

⁹¹ RS 822.14.

⁹² Voir notamment WYLER/HEINZER, 1203-1207.

⁹³ *Infra* III.B.

⁹⁴ FF 1994 II 157, 169. Voir aussi KUKO ArG-BLESI, art. 48 LTr N 1.

⁹⁵ Po. 20.3569 Gysi « Participation et droits des travailleurs. Transformation numérique dans le monde du travail ».

⁹⁶ *Infra* III.C.

⁹⁷ Voir aussi mo. 11.3598 Leutenegger Oberholzer « Renforcer les droits de participation des travailleurs », liquidé ; po. 16.4014 Leutenegger Oberholzer « Etablir un rapport sur les droits de participation des travailleurs », liquidé.

LParticipation)⁹⁸. A défaut de représentation, les personnes employées exercent *directement* leurs droits de participation⁹⁹ et l'accord d'une « majorité » d'entre elles est parfois requis par la loi (voir par ex. l'art. 10 al. 2 LTr)¹⁰⁰.

Le processus participatif doit se dérouler selon les règles de la bonne foi¹⁰¹. En particulier, ce principe doit être pris en considération lorsqu'il s'agit de déterminer dans quelle mesure la représentation du personnel est autorisée à accomplir ses missions durant les heures de travail¹⁰², quels moyens doivent être mis à disposition¹⁰³ et à quel moment les droits de participation doivent pouvoir s'exercer¹⁰⁴.

2. Participation via les outils de communication numérique

Selon l'art. 11 al. 2 LParticipation, « l'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires ».

Les moyens matériels incluent la possibilité, pour les membres de la représentation du personnel, d'utiliser le réseau intranet de l'entreprise dans le cadre de leur mandat¹⁰⁵ et de disposer d'une adresse électronique spécifique¹⁰⁶. La mise à disposition d'outils de communication numérique s'avère nécessaire lorsque tout ou partie de l'effectif travaille à domicile. En effet, les télétravailleuses et télétravailleurs doivent pouvoir exercer leurs droits de participation dans la même mesure que s'ils prestaient dans les locaux de l'entité employeuse¹⁰⁷.

La question de savoir si les délégués syndicaux *externes* à l'entreprise peuvent utiliser sa messagerie électronique pour entrer en contact et transmettre des informations aux (télé-)travailleuses et travailleurs est

⁹⁸ Voir notamment DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, N 521, 523-524.

⁹⁹ Voir TF 4A_173/2011 du 31 mai 2011, c. 4.2.

¹⁰⁰ Voir NOVIER 203-206 et *infra* III.B.3.

¹⁰¹ Art. 11 al. 1 LParticipation.

¹⁰² Voir l'art. 13 LParticipation ; WYLER/HEINZER, 1228-1229.

¹⁰³ Voir l'art. 11 al. 2 LParticipation reproduit au chiffre suivant.

¹⁰⁴ Voir ATF 130 III 102, c. 4.3 et *infra* III.A.3.

¹⁰⁵ Art. 8 LParticipation.

¹⁰⁶ WYLER/HEINZER, 1227-1228 ; ORDOLLI, 208-209.

¹⁰⁷ Voir Conseil fédéral, *Télétravail*, 57-58 ; STEIGER-SACKMANN, 310-311 ; PÄRLI/EGGMANN, N 100.

débatte¹⁰⁸. Elle s'analyse au regard de la liberté syndicale¹⁰⁹ et de la jurisprudence fédérale en matière d'accès des syndicats au lieu de travail¹¹⁰. A notre connaissance, les CCT qui concrétisent un tel droit d'accès dans le secteur privé ne règlent pas la question de l'utilisation, par les syndicats, de l'intranet et des adresses électroniques professionnelles¹¹¹. Comme le relève un rapport du Conseil fédéral sur le télétravail, plus le contact direct devient difficile eu égard à l'essor de ce mode d'exécution du travail, plus la communication par voie électronique s'avère nécessaire à l'accomplissement des activités syndicales¹¹².

3. Participation en temps de crise

Comme nous allons le voir dans la section suivante¹¹³, l'art. 48 LTr prévoit le droit des personnes employées (ou de leur représentation au sein de l'entreprise) d'être informées et consultées notamment sur les questions relatives à la santé et à l'aménagement des horaires de travail.

Le principe de bonne foi veut que l'information intervienne « en temps opportun »¹¹⁴ et qu'un délai approprié - ni trop bref ni trop long - soit accordé au personnel pour prendre position sur l'objet de la consultation et élaborer d'éventuelles alternatives. Le caractère approprié du délai s'apprécie à la lumière des circonstances du cas concret¹¹⁵.

Au printemps 2020, la question s'est posée de savoir comment garantir l'exercice des droits de participation lors de la mise en œuvre, dans l'urgence, des mesures de protection de la santé décrétées par les autorités fédérales pour lutter contre la propagation de la pandémie de COVID-19.

¹⁰⁸ Voir ORDOLLI, 222-224.

¹⁰⁹ Voir en particulier les Conventions OIT n° 87/1948 du 9 juillet 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n° 98/1949 du 1^{er} juillet 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective ratifiées par la Suisse, ainsi que les art. 11 CEDH et 28 Cst.

¹¹⁰ En particulier l'ATF 144 I 50 (secteur public); TF 6B_1020/2018 du 1^{er} juillet 2019 et TF 6B_758/2011 du 24 septembre 2012 (secteur privé), résumés par DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, N 461.

¹¹¹ Voir les exemples donnés par DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, N 461.

¹¹² Voir Conseil fédéral, *Télétravail*, 57-58. Dans ce sens: STEIGER-SACKMANN, 310-311; PÄRLI/EGGMANN, N 100.

¹¹³ Voir *infra* III.B.

¹¹⁴ Art. 9 al. 1 LParticipation.

¹¹⁵ Voir la jurisprudence fédérale relative à la procédure de consultation selon l'art. 335f CO, notamment les ATF 123 III 176, c. 4 et ATF 130 III 102, c. 4, résumés par DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, N 539.

Parmi ces mesures, on pense notamment à la mise en place du télétravail au niveau de l'entreprise¹¹⁶ ou au réaménagement des horaires afin d'éviter que des membres du personnel ne se retrouvent en même temps sur le lieu de travail sans distance suffisante¹¹⁷. Dans la plupart des cas, il semble que le personnel ait été rapidement informé des mesures décidées par la direction afin de se conformer aux ordonnances fédérales. Dans les entreprises cultivant le dialogue social, les personnes employées ont généralement pu réagir et donner leur opinion sur les nouvelles prescriptions, notamment grâce aux canaux de communication électroniques par lesquels l'information a souvent été diffusée.

La question de l'existence d'un droit à la consultation *en amont* de l'adoption de mesures de protection de la santé ordonnées par les autorités dans une situation de crise sanitaire a fait couler un peu d'encre. Si certains ont considéré que l'urgence à adopter de telles mesures devait l'emporter sur les droits de participation prévus à l'art. 48 LTr¹¹⁸, d'autres ont souligné l'attention particulière qu'il convient d'accorder à ces droits en temps de crise¹¹⁹. En tout état de cause, il est dans l'intérêt de la partie employeuse d'associer le personnel ou sa représentation à la mise en place des plans de protection¹²⁰, par exemple dans le cadre de groupes de travail « corona » mis sur pied *ad hoc* par certaines directions.

B. Loi sur le travail

L'art. 48 LTr, auquel renvoie l'art. 10 let. a LParticipation, prévoit le droit des personnes salariées, ou de leur représentation selon cette loi¹²¹, à être informées et consultées sur les questions relatives à la protection de la santé¹²² ou en lien avec l'organisation du temps de travail et

¹¹⁶ Sur le plan individuel, l'Ordonnance 3 du 19 juin 2020 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (Ordonnance 3 COVID-19 ; RS 818.101.24) prévoit à son art. 27a al. 5 (en vigueur jusqu'au 31 août 2021) un droit des employés vulnérables à être consultés sur les mesures de protection les concernant personnellement.

¹¹⁷ Exemples donnés par DUNAND/WYLER, 13.

¹¹⁸ Voir DUNAND/WYLER, 13.

¹¹⁹ GEISER/MÜLLER/PÄRLI, N 8.

¹²⁰ GEISER/MÜLLER/PÄRLI, N 97 ; WILDHABER, 173.

¹²¹ Voir *supra* III.A.1.

¹²² Voir l'art. 48 al. 1 let. a LTr et les art. 5 et 6 OLT 3.

l'aménagement des horaires¹²³. Bien que ces thématiques soient liées - une atteinte à la santé pouvant résulter d'horaires inappropriés¹²⁴ - les lignes qui suivent se concentrent sur la participation des personnes salariées lors de la planification et de la modification de ces derniers.

1. Information

La partie employeuse doit veiller à ce que chaque personne¹²⁵ occupée dans son entreprise, y compris à titre temporaire¹²⁶, soit informée de l'organisation du temps de travail et de l'aménagement des horaires¹²⁷. Une attention particulière doit être accordée aux personnes récemment engagées ou de langue étrangère¹²⁸. Selon l'art. 47 al. 1 LTr, la communication a lieu par « affichage ou par tout autre moyen approprié », notamment par voie électronique¹²⁹, durant les heures de travail (art. 70 al. 2 OLT 1).

Selon les règles de la bonne foi¹³⁰, l'introduction de nouveaux horaires doit être annoncée « suffisamment tôt », en général deux semaines à l'avance (art. 69 al. 1 OLT 1). Un tel délai doit permettre à la personne salariée d'organiser sa vie familiale et ses loisirs¹³¹. Il est exceptionnellement possible d'y déroger pour des « raisons impérieuses »¹³², comme la nécessité de lutter, par des mesures de distanciation sociale, contre la propagation d'un virus¹³³. Cas échéant, « une information rapide, directe et

¹²³ Voir l'art. 48 al. 1 let. b LTr et les art. 69 et 70 OLT 1. Sur les moyens de droit et la procédure en cas de non-respect, voir NOVIER, 222-231 (qui évoque notamment le droit des organisations d'agir en constatation sur la base de l'art. 15 LParticipation et les mesures de contrainte administrative selon l'art. 52 LTr).

¹²⁴ Voir les explications données *supra* II.B.1 en lien avec la protection contre le surmenage (art. 6 al. 2 LTr). Voir aussi NOVIER, 198.

¹²⁵ Voir NOVIER, 206-207, 209 ; KUKO ArG-BLESI, art. 48 LTr N 19 (droit individuel à recevoir directement l'information, même en présence d'une représentation du personnel).

¹²⁶ SECO, art. 70 OLT 1 N 170-1.

¹²⁷ Art. 47 al. 1 let. a, 48 al. 1 let. b LTr, 70 al. 1 OLT 1 ; art. 9 LParticipation.

¹²⁸ SECO, art. 70 OLT 1 N 170-1.

¹²⁹ SECO, art. 47 LTr N 047-1 ; KUKO ArG-BLESI, art. 47 LTr N 10.

¹³⁰ Voir *supra* III.A.3.

¹³¹ SECO, art. 69 OLT 1 N 169-1.

¹³² L'art. 12 LTr énumère les circonstances exceptionnelles dans lesquelles des heures de travail supplémentaire peuvent être ordonnées.

¹³³ Voir *supra* III.A.3.

complète » de la personne concernée demeure « indispensable »¹³⁴. Il y a quelques années, une motion demandant un allongement du délai d'annonce des horaires à quatre semaines afin d'améliorer la conciliation entre obligations familiales et professionnelles a été refusée au motif que les partenaires sociaux demeurent libres de prévoir une telle solution par branche¹³⁵.

Lorsque l'entreprise pratique un système d'horaires flexibles¹³⁶, l'information porte sur les données cadres, notamment les heures limites du matin et du soir¹³⁷. En cas de service de piquet, le délai d'annonce de deux semaines en principe (art. 69 OLT 1) concerne les plages durant lesquelles la personne salariée doit se tenir à disposition et non chaque intervention à l'intérieur de celles-ci¹³⁸.

2. Consultation

Selon l'art. 48 al. 2 LTr, le droit d'être consulté sur l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires comprend trois aspects : 1) le droit d'être entendu à ce sujet, 2) le droit d'en débattre avant que la partie employeuse ne prenne une décision ainsi que 3) le droit d'obtenir une motivation lorsque l'avis du personnel n'a pas été pris en considération ou ne l'a été que partiellement¹³⁹.

Les dispositions qui concrétisent ce droit de consultation, comme l'art. 69 al. 1 OLT ¹⁴⁰, ou l'art. 10 al. 1 LTr relatif à l'introduction du travail du

¹³⁴ SECO, art. 69 OLT 1 N 169-1. Voir aussi ZEIN, 531 qui mentionne les conditions restrictives auxquelles est soumise une modification à bref délai de l'horaire du service de piquet (art. 14 al. 4 OLT 1).

¹³⁵ Mo. 15.3101 Maire « Annonce des horaires de travail. Relèvement du délai à quatre semaines », liquidé.

¹³⁶ Voir *supra* I.C.

¹³⁷ Parmi d'autres : SECO, art. 47 LTr N 047-1 ; ZEIN, 530 ; KUKO ArG-BLES1, art. 47 LTr N 6.

¹³⁸ ZEIN, 529.

¹³⁹ Pour un examen approfondi de la portée de ces trois composantes : NOVIER, 212-217.

¹⁴⁰ SECO, art. 69 OLT 1 N 169-1 ; KUKO ArG-BLES1, art. 47 LTr N 4 (l'art. 69 OLT 1, qui prévoit l'obligation d'associer le personnel au processus de planification et modification des horaires, y compris ceux nécessitant un permis ou le service de piquet, se fonde en réalité sur l'art. 48 LTr et non sur l'art. 47 LTr).

soir, couvrent ces trois volets du dialogue social, malgré la référence au seul droit d'être entendu¹⁴¹.

Les responsabilités familiales (art. 36 LTr) assumées par le personnel doivent être prises en considération dans le processus de consultation¹⁴².

Là encore, conformément au principe de bonne foi¹⁴³, le personnel (ou sa représentation élue) doit disposer d'un laps de temps suffisant pour prendre connaissance des informations et émettre un avis ou une proposition. Cas échéant, la partie employeuse devra l'étudier avec sérieux puis, si elle s'en écarte, motiver sa décision¹⁴⁴, par écrit ou oralement¹⁴⁵.

3. Codécision

Divers articles de la loi sur le travail subordonnent un changement d'horaire à l'accord d'une majorité des personnes salariées concernées ou de leur représentation élue. Il s'agit en particulier des art. 10 al. 2 (déplacement des limites du travail de jour et du soir), 18 al. 2 (travail dominical), 25 al. 3 (alternance des équipes)¹⁴⁶ et 28 LTr (dérogations)¹⁴⁷, qui confèrent au personnel un « véritable droit de veto »¹⁴⁸. Dans un arrêt du 23 mars 2021, le Tribunal fédéral conclut qu'une demande de dérogation (art. 28 LTr) aux règles soumettant le travail de nuit et dominical à une autorisation (art. 17, 19 LTr) a été refusée à juste titre par le SECO pour divers motifs, dont la non-démonstration par l'employeuse de l'accord d'une majorité des personnes intéressées ou de leur représentation dans l'entreprise¹⁴⁹.

¹⁴¹ Voir SECO, art. 10 LTr N 010-1; NOVIER, 198, 215; KUKO ArG-NORDMANN/LOOSER, art. 10 LTr N 25 avec la référence à un avis contraire.

¹⁴² Voir ZEIN, 529-530 et *supra* II.A.

¹⁴³ *Supra* III.A.3.

¹⁴⁴ Voir WYLER/HEINZER, 1204-1205.

¹⁴⁵ KUKO ArG-BLESJ, art. 48 LTr N 8.

¹⁴⁶ L'art. 25 al. 3 LTr ne mentionne pas la représentation du personnel si bien que « l'accord des travailleurs concernés » s'avère toujours nécessaire pour prolonger la durée de six semaines consécutives ou supprimer l'alternance des équipes : voir NOVIER, 201.

¹⁴⁷ Pour des explications détaillées, voir NOVIER, 201-203, 218-220 analysant les ATF 139 II 49, c. 6.2 et TF 4A_93/2012 du 21 mai 2012, c. 4.4 au sujet du cercle des personnes devant consentir et de la validité du consentement donné en lien avec l'art. 28 LTr.

¹⁴⁸ NOVIER, 218.

¹⁴⁹ TF 2C_535/2020 du 23 mars 2021, c. 7.3.

Alors que l'art. 73a OLT 1 conditionne la renonciation de l'enregistrement de la durée du travail à la conclusion d'une CCT¹⁵⁰ - ce qui suppose une représentation du personnel externe à l'entreprise¹⁵¹ - l'art. 73b OLT 1 subordonne l'enregistrement simplifié à l'accord des « représentants des travailleurs au sein d'une entreprise ou d'une branche » ou au consentement de la « majorité des travailleurs d'une entreprise ». Ainsi, l'introduction d'un enregistrement simplifié se fait en règle générale par la conclusion d'un accord collectif entre la commission du personnel et la direction de l'entreprise¹⁵². Selon le commentaire du SECO, « un tel accord collectif peut également être négocié et approuvé par un syndicat qui est déjà implanté dans l'entreprise ou qui a signé une CCT »¹⁵³. Par ailleurs, lorsque le personnel n'a pas élu de représentation au sens de la loi sur la participation, il peut désigner un groupe de travail *ad hoc* chargé de négocier cet accord puis de mettre au vote l'avant-projet. L'accord sera considéré approuvé si la majorité des personnes concernées dans l'entreprise y consent. Enfin, dans les entités occupant moins de 50 personnes, « l'employeur peut aussi passer par un accord individuel¹⁵⁴ prévoyant l'enregistrement simplifié de la durée du travail avec chacun des travailleurs concernés »¹⁵⁵.

C. Conventions collectives de travail

Comme déjà exposé, le Conseil fédéral n'est pas favorable à un renforcement des droits de participation via une révision de la loi et juge préférable de laisser aux partenaires sociaux le soin de les concrétiser dans le cadre des CCT¹⁵⁶.

¹⁵⁰ Voir *supra* II.B.4.

¹⁵¹ SECO, art. 73a OLT 1 N 173a-3 (la création de syndicats *ad hoc* dans le seul but de conclure des CCT fondées sur l'art. 73a OLT 1 n'est pas admissible).

¹⁵² SECO, art. 73b OLT 1 N 173b-1.

¹⁵³ SECO, art. 73b OLT 1 N 173b-1.

¹⁵⁴ Pour des exemples d'autres dispositions exigeant un accord individuel : NOVIER, 202.

¹⁵⁵ SECO, art. 73b OLT 1 N 173b-1 et 173b-2.

¹⁵⁶ *Supra* III.A.1.

1. Règlement de participation CCT *in globo*

A titre d'illustration¹⁵⁷, on peut mentionner le Règlement de participation adopté dans le cadre de la CCT *in globo* 2020-2023¹⁵⁸. Le texte prévoit de façon détaillée la procédure d'élection des délégations du personnel internes aux entités liées par la CCT et indique que les droits et obligations de la représentation font l'objet d'un accord d'entreprise¹⁵⁹. A certains égards, le Règlement étend les droits de participation prévus par la loi, notamment lorsqu'il prévoit, pour tous les domaines de participation (et non pas seulement ceux visés à l'art. 48 LTr), que le droit de consultation comprend le droit à la communication d'une décision motivée¹⁶⁰ lorsque la position exprimée par la délégation du personnel n'a pas été suivie¹⁶¹. D'autres dispositions ne vont pas au-delà de ce qui est prévu dans la loi mais contribuent à faire connaître son contenu¹⁶². Un tableau récapitule par exemple le niveau de participation accordé selon les différents thèmes (droit à la consultation sur les modèles de temps de travail, la planification des horaires et vacances, la règlementation des pauses, etc.)¹⁶³.

2. Règlement de participation CCT *Swisscom*

Un tableau récapitulatif figure également dans le Règlement sur la participation annexé à la CCT *Swisscom* 2018¹⁶⁴. A l'instar du Règlement de participation *in globo*¹⁶⁵, ce texte mentionne, en sus du droit à l'information, à la consultation et à la codécision, un quatrième degré de participation intitulé « autogestion »¹⁶⁶, à savoir le droit de la représentation du personnel de gérer de façon autonome son organisation et ses finances¹⁶⁷. En outre, le tableau distingue plusieurs niveaux de participation, selon que le dialogue a lieu avec une représentation du personnel à

¹⁵⁷ Citée par CIRIGLIANO/EGGER, N 219.

¹⁵⁸ Voir l'art. 6 (Délégations du personnel) de la CCT *in globo* qui renvoie à son Annexe 2.

¹⁵⁹ Art. 4-9 Règlement de participation *in globo*.

¹⁶⁰ Voir l'art. 48 al. 2 LTr et *supra* III.B.2.

¹⁶¹ Art. 9.2 Règlement de participation *in globo*.

¹⁶² Voir CIRIGLIANO/EGGER, N 219.

¹⁶³ Art. 10 Règlement de participation *in globo*.

¹⁶⁴ Voir la fin de l'appendice 3, auquel renvoie l'art. 3.5.1 de la CCT *Swisscom*. Exemple donné par MEIER/PÄRLI/SEILER, N 270.

¹⁶⁵ Art. 10 Règlement de participation *in globo* (information, consultation, codécision, autonomie administrative).

¹⁶⁶ Art. 3 Appendice 3 *Swisscom*.

¹⁶⁷ Voir l'art. 11 et 13 LParticipation ainsi que *supra* III.A.2 (participation via les outils numériques).

l'interne ou avec une association syndicale contractante. Toutes deux ont le droit d'être consultées lors de l'élaboration des règles sur le travail mobile, par exemple, et une décision contraire à leurs avis devra être justifiée¹⁶⁸.

IV. Dialogue social sur le droit à la déconnexion

La question du droit à la déconnexion (sous-catégorie du droit à la non-joignabilité durant le temps libre) se pose avant tout dans les professions pouvant être exercées via des outils numériques¹⁶⁹. Dans l'Union européenne comme en Suisse, l'importance du partenariat social pour la mise en œuvre concrète de ce droit semble incontestée.

A. Au niveau de l'Union européenne : vers une nouvelle directive ?

Dans une résolution du 21 janvier 2021, le Parlement européen a demandé à la Commission européenne de compléter le cadre législatif existant¹⁷⁰ par une directive prévoyant explicitement un droit à la déconnexion et fixant des exigences minimales en la matière¹⁷¹. Le projet de directive figurant en annexe à la résolution définit la « déconnexion » comme « le fait de ne pas se livrer à des activités ou à des communications liées au travail au moyen d'outils numériques, directement ou

¹⁶⁸ Art. 3 et 9 Appendice 3 *Swisscom*.

¹⁶⁹ Sur le « droit à l'indisponibilité » du personnel domestique et le « droit à la déconnexion » des télétravailleuses et télétravailleurs, voir LEMPEN/MAJOR, 100-102, 109-116.

¹⁷⁰ Notamment les Directives 89/391/CEE du 12 juin 1989 (sécurité et santé au travail), 2003/88/CE du 4 novembre 2003 (aménagement du temps de travail), 2019/1152 du 20 juin 2019 (conditions de travail transparentes et prévisibles), 2019/1158 du 20 juin 2019 (équilibre entre vie professionnelle et vie privée).

¹⁷¹ Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion, 2019/2181 (INL).

indirectement, en dehors du temps de travail¹⁷² »¹⁷³. Selon le projet, les Etats membres veillent à ce que l'exercice du droit à la déconnexion n'entraîne aucune conséquence négative¹⁷⁴.

Un aspect important du droit à la déconnexion tel qu'envisagé par le Parlement européen réside dans l'obligation, pour les Etats membres, de veiller à ce que ses modalités d'application soient négociées avec les partenaires sociaux et puissent être concrétisées dans des CCT ou des accords d'entreprises¹⁷⁵.

Au printemps 2021, la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est également prononcée en faveur d'une directive européenne sur le droit à la déconnexion qui associe pleinement les partenaires sociaux à sa mise en œuvre. Selon la CES, « les modalités établies unilatéralement par l'employeur ou basées sur des accords individuels avec les travailleurs concernés devaient être interdites »¹⁷⁶. La directive devrait s'appliquer à l'ensemble des travailleuses et travailleurs, quel que soit leur statut, et inclure spécifiquement les cadres, de façon à éviter que des dérogations ne soient prévues pour ce groupe. La prise de position souligne la nécessité de concevoir le droit à la déconnexion en prenant en considération non seulement la durée du travail mais aussi le volume des tâches à accomplir (*workload*) et les effectifs alloués, qui doivent être régulièrement évalués¹⁷⁷.

En effet, l'introduction d'un droit à la déconnexion doit s'accompagner d'une action sur les facteurs susceptibles d'en empêcher l'exercice effectif, notamment une charge de travail trop élevée ou une culture d'entreprise encourageant les longues journées de travail et la disponibilité permanente¹⁷⁸.

¹⁷² Au sens de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, art. 2. Voir notamment CJUE, *RJ contre Stadt Offenbach am Main*, aff. C-580/19, 9 mars 2021 et CJUE, *DJ contre Radiotelevizija Slovenija*, aff. C-344/19, 9 mars 2021 (période de garde sous régime d'astreinte).

¹⁷³ Art. 2 al. 1 du projet annexé.

¹⁷⁴ Art. 5 du projet annexé.

¹⁷⁵ Art. 4 du projet annexé et para. 21, 23 et 24 du préambule au projet.

¹⁷⁶ Position de la CES sur le droit à la déconnexion, 23 mars 2021, 8.

¹⁷⁷ Position de la CES sur le droit à la déconnexion, 23 mars 2021, 6 (avec un renvoi au chapitre 2 de l'Accord-cadre sur la numérisation conclu au niveau européen par les partenaires sociaux en juin 2020).

¹⁷⁸ VARGAS-LLAVE/WEBER/AVOGARO, 62-63.

B. Dans les Etats membres de l'Union européenne

Les Etats membres de l'Union européenne n'ont pas attendu la résolution susmentionnée du Parlement européen pour traiter du droit à la déconnexion en lien avec les nouvelles formes de travail mobile¹⁷⁹. Alors que certains privilégient une approche fondée uniquement sur l'action des partenaires sociaux au niveau de la branche ou de l'entreprise, d'autres - comme la France, la Belgique, l'Espagne ou l'Italie - ont ancré dans la loi le droit à la négociation collective sur les questions liées à la déconnexion¹⁸⁰.

L'exemple français est le plus souvent cité. Depuis plusieurs années, dans le cadre du processus annuel de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, le Code du travail français oblige les entreprises occupant plus de 50 personnes à régler :

« Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique ». La charte devra prévoir des « actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques » pour l'ensemble du personnel¹⁸¹.

Les accords conclus au niveau des entreprises concrétisent le droit à la déconnexion de façon plus ou moins incisive. Les mesures les plus radicales consistent à mettre hors service les serveurs de l'entreprise ou à bloquer l'entrée des courriels à partir d'une certaine heure. Parmi les mesures plus « *soft* », on rencontre les fenêtres surgissantes (« *pop-up* ») indiquant au personnel ou à la clientèle qu'il n'y a aucune obligation de traiter les courriels en dehors des heures de bureau. Alors que la première

¹⁷⁹ Pour un exposé de la situation au sein des 27 Etats membres, voir VARGAS-LLAVE/WEBER/AVOGARO, 18-55.

¹⁸⁰ La législation adoptée par ces quatre pays et sa mise en œuvre est présentée par VARGAS-LLAVE/WEBER/AVOGARO, 41-55.

¹⁸¹ Voir l'art. 2242-17 al. 7 du Code du travail français dans sa version modifiée par la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019.

approche garantit un véritable « droit d'être déconnecté », la seconde présuppose que l'individu concerné fasse usage de son « droit de ne pas se connecter » et s'accompagne souvent d'une sensibilisation à l'importance de maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée¹⁸².

Par rapport au droit « d'être déconnecté », le droit (respectivement le devoir) « de se déconnecter » offre plus de flexibilité dans l'exécution du travail, ce qui peut être dans l'intérêt aussi bien de la partie employeuse que de la personne salariée. L'inconvénient de cette seconde approche est qu'elle présuppose une démarche individuelle de déconnexion, que la personne employée pourra être réticente à effectuer si son geste pourrait être interprété comme un manque d'ambition ou entraîner d'autres conséquences négatives¹⁸³.

Ainsi, la mise en œuvre du droit à la déconnexion ne se limite pas à prévoir les instruments permettant son opérationnalisation sur le plan technique (par ex. un logiciel) mais nécessite aussi, comme mentionné au chiffre précédent, une réflexion sur les causes des excès de connexion, notamment la charge de travail, la culture d'entreprise et le comportement du personnel d'encadrement¹⁸⁴.

C. En Suisse : motions sur le droit à la déconnexion

Au cours des dernières années, plusieurs motions au Parlement fédéral ont demandé l'inscription explicite dans la loi d'un droit à ne pas être atteignable pendant le temps libre. En particulier, à la suite de la liquidation de la motion 17.3201 Mazzone « Déconnexion en dehors des heures de travail. Préciser le cadre légal pour accompagner l'évolution technologique du travail », les motions 19.4156 Reynard¹⁸⁵ et 21.3139 Gysin¹⁸⁶ demandent qu'un droit à la déconnexion (ou plus généralement le droit de

¹⁸² VARGAS-LLAVE/WEBER/AVOGARO, 46 (voir aussi 47-52 pour des exemples de mesures concrètes opérationnalisant le droit à la déconnexion en France, Belgique, Espagne ou Italie).

¹⁸³ VARGAS-LLAVE/WEBER/AVOGARO, 64.

¹⁸⁴ VARGAS-LLAVE/WEBER/AVOGARO, 46.

¹⁸⁵ « Outils numériques. Droit à la déconnexion ». Objet repris par Humi le 3 juin 2021.

¹⁸⁶ « Protection de la santé. Inscrire dans la législation le droit des travailleurs de ne pas être atteignables pendant le temps libre ».

ne pas être atteignable durant le temps libre) soit introduit dans le Code des obligations (respectivement dans la loi sur le travail).

Dans ses réponses à ces trois motions, le Conseil fédéral considère qu'il n'est pas nécessaire d'inscrire dans la loi un tel droit car celui-ci se déduit des règles en vigueur sur le temps de travail (art. 13 al. 1 OLT 1)¹⁸⁷. « Pendant son temps de travail, le travailleur doit être à disposition de l'employeur, le cas échéant en étant joignable »¹⁸⁸. En revanche, « pendant le temps de repos, l'employeur n'a pas de droit à pouvoir atteindre les travailleurs et ceux-ci ont le droit de ne pas être joignables »¹⁸⁹. Selon le Conseil fédéral :

« Pour protéger la santé des travailleurs, en particulier sous l'angle des risques psychosociaux, il est important de définir les laps de temps pendant lesquels le travail doit être fourni et d'autres pendant lesquels il n'a pas à l'être. L'aménagement concret de ce principe varie d'une entreprise à l'autre et peut être établi avec des directives internes, par des clauses du contrat de travail ou par des accords avec la représentation interne des travailleurs ou encore [...] par des conventions conclues collectivement entre les associations d'employeurs et de travailleurs »¹⁹⁰.

Il peut s'agir d'une CCT fondée sur l'art. 73a OLT 1 en lien avec la renonciation à l'enregistrement du temps de travail¹⁹¹ ou d'une CCT réglant de façon générale la durée du travail ou les modalités du télétravail dans une branche ou une entreprise donnée¹⁹².

¹⁸⁷ « Est considéré comme temps de travail le temps pendant lequel le travailleur se tient à la disposition de l'employeur, indistinctement de l'endroit où il se trouve » (SECO, art. 13 OLT 1 N 113-1). Sur cette notion et la qualification des « périodes de disponibilité », voir LEMPEN/MAJOR, 88-92 avec les références.

¹⁸⁸ Avis du Conseil fédéral du 20 novembre 2019 relatif à la motion 19.4156 Reynard (Hurni).

¹⁸⁹ Avis du Conseil fédéral du 26 mai 2021 relatif à la motion 21.3139 Gysin.

¹⁹⁰ Avis du Conseil fédéral du 26 mai 2021 relatif à la motion 21.3139 Gysin.

¹⁹¹ Avis du Conseil fédéral du 17 mai 2017 relatif à la motion 17.3201 Mazzone. Au sujet des CCT fondées sur l'art. 73a OLT 1, voir *supra* II.B.4. Voir aussi SECO, art. 73b OLT 1 N 173b-2 (auquel renvoient MEIER/PÄRLI/SEILER, N 249), qui mentionne le « blocage du courrier électronique pendant la nuit ou le dimanche » comme une mesure susceptible de figurer dans un accord sur l'enregistrement simplifié de la durée du travail au sens de l'art. 73b al. 2 let. b OLT 1 (voir *supra* III.B.3)

¹⁹² Voir *supra* II.B.4.

Les CCT CFF et *Swisscom* sont citées à titre d'exemple¹⁹³. Eu égard à la durée du travail, toutes deux précisent que l'entité employeuse respecte le droit du personnel de ne pas être joignable en dehors des heures de travail¹⁹⁴. Dans une disposition relative au « *Home Office* », la CCT *Swisscom* souligne que les personnes œuvrant à domicile sont soumises aux mêmes règles que les autres « en matière de temps de travail, de saisie du temps de travail, de joignabilité et de respect des règles de sécurité » lors de l'utilisation des TIC. La CCT renvoie au règlement sur le travail mobile¹⁹⁵.

Une motion 21.3686 Jositsch déposée le 10 juin 2021 mentionne également la question de la (non-)joignabilité comme un des points devant être réglés lors de la mise en place du travail à domicile¹⁹⁶. Le motionnaire demande notamment l'introduction d'un nouvel article du Code des obligations obligeant les parties au contrat de travail à conclure par écrit un accord individuel fixant les modalités de la mise en œuvre du télétravail et précisant en particulier son étendue, les règles sur la joignabilité, la méthode d'enregistrement du temps de travail, cas échéant, et la prise en charge des frais¹⁹⁷. Au moment où ces lignes sont écrites, le Conseil fédéral n'a pas encore formulé d'avis sur cette motion.

Rappelons que la résolution susmentionnée du Parlement européen sur le droit à la déconnexion souligne la nécessité d'une concrétisation via des accords collectifs conclus au niveau de l'entreprise ou de la branche. Nous avons vu que la CES se montre très critique par rapport à la possibilité de régler la joignabilité uniquement dans le cadre d'une convention entre parties au contrat individuel de travail et préconise même d'interdire de tels accords individuels¹⁹⁸. En tout état de cause, dans la mesure où le droit à la déconnexion touche « l'organisation du temps de travail et

¹⁹³ Notamment en appui à la motion 21.3139 Gysin.

¹⁹⁴ CCT CFF 2019, art. 6 al. 3 ; CCT *Swisscom* 2018, art. 2.2.1.

¹⁹⁵ CCT *Swisscom* 2018, art. 2.3.4.

¹⁹⁶ « Travail à domicile. Créer les bases légales nécessaires ». Voir aussi le po. 20.3529 Reynard (Bendahhan) « Télétravail. Opportunités et protection des salariés et salariées » qui souhaite examiner l'opportunité de créer un « contrat de télétravail » prévoyant notamment un « droit à la déconnexion ».

¹⁹⁷ La mo. 21.3686 Jositsch demande en outre une révision de la loi sur le travail de façon à l'adapter aux spécificités du travail à domicile. Voir aussi l'iv.pa. 16.484 Burkart « Assouplir les conditions encadrant le télétravail ».

¹⁹⁸ *Supra* IV.A.

l'aménagement des horaires de travail » au sens de l'art. 48 al. 1 let. b LTr, sa mise en œuvre dans les entreprises soumises à cette loi et dotées d'une représentation élue du personnel nécessitera un dialogue collectif, dans le respect des droits de participation présentés plus haut¹⁹⁹.

V. Conclusion

Que les horaires de travail soient réglés au niveau contractuel ou fassent l'objet de directives, leur aménagement doit répondre aux exigences de la bonne foi (art. 2 CC) et respecter les droits de la personnalité (art. 328 CO)²⁰⁰.

La présente contribution a souligné le rôle central des CCT dans la mise en place d'horaires de travail respectueux de la santé et de la vie familiale à l'époque de l'industrie 4.0.

De plus en plus souvent, les CCT prévoient des modèles d'horaires flexibles, grâce auxquels la personne salariée exerce une certaine maîtrise sur son temps de travail et peut s'organiser en fonction des besoins liés à la prise en charge de proches²⁰¹. Eu égard à l'importance de la saisie du temps de travail pour prévenir les situations de surmenage, certaines CCT favorisent le respect du devoir d'enregistrement (art. 46 LTr) en indiquant que le décompte horaire établi par la personne salariée vaut moyen de preuve lorsque la partie employeuse n'a pas satisfait à son obligation²⁰². Une renonciation à l'enregistrement du temps de travail (art. 73a OLT 1) présuppose la conclusion d'une CCT prévoyant des mesures de protection de la santé adaptées aux risques spécifiques de surcharge dans la branche concernée²⁰³. Une mesure consiste à déterminer avec précision les plages horaires à l'extérieur desquelles la personne salariée a le droit de ne pas être atteignable. Diverses CCT prévoient

¹⁹⁹ Partie III.

²⁰⁰ Voir *supra* I.C.

²⁰¹ Voir *supra* II.A (importance de l'adaptabilité et de la prévisibilité des horaires pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ; nécessité d'un accord des parties au contrat de travail pour pouvoir modifier, en cas de temps partiel régulier, le jour hebdomadaire consacré aux proches).

²⁰² Voir *supra* II.B.3 (moyens de preuve en cas de violation du devoir d'enregistrement) et II.B.4.

²⁰³ Voir *supra* II.B.4.

explicitement un tel droit à la non-joignabilité, notamment en lien avec la mise en place du télétravail²⁰⁴.

Les débats relatifs à une nouvelle directive de l'Union européenne sur le droit à la déconnexion ne laissent planer aucun doute quant au fait que ses modalités pratiques devront être négociées entre partenaires sociaux²⁰⁵. Quelques Etats membres ont déjà inscrit dans leur législation l'obligation de conclure des accords collectifs sur les questions liées à la déconnexion, notamment le « droit d'être déconnecté » versus le « droit de se déconnecter » et les mesures permettant d'agir sur les facteurs susceptibles d'entraver l'exercice de ce droit (*workload*, culture d'entreprise)²⁰⁶.

Le dialogue social relatif aux horaires de travail peut être mené à différents niveaux, avec une association syndicale signataire d'une CCT ou avec une représentation du personnel élue à l'interne de l'entreprise selon la loi sur la participation. Il arrive que les CCT précisent les modalités d'élection de la représentation du personnel et les moyens nécessaires à l'accomplissement de son mandat²⁰⁷. La mise à disposition d'outils de communication numériques devient indispensable lorsque tout ou partie de l'effectif travaille à domicile²⁰⁸. Elle s'avère particulièrement utile en temps de crise, lorsque les droits de participation doivent s'exercer dans l'urgence²⁰⁹.

La loi sur le travail prévoit que le personnel (ou sa représentation dans l'entreprise) a le droit d'être informé et consulté sur toutes les questions touchant à l'organisation du temps de travail et à l'aménagement des horaires (art. 48 LTr)²¹⁰. Dans certains cas, un droit à la codécision est même garanti. Par exemple, dans les entreprises d'une certaine taille, une simplification de l'enregistrement du temps de travail (art. 73b OLT 1) requiert la conclusion d'un accord avec la représentation élue ou, à défaut, avec une majorité des personnes salariées concernées. L'accord doit

²⁰⁴ Voir *supra* IV.C.

²⁰⁵ Voir *supra* IV.A.

²⁰⁶ Voir *supra* IV.B.

²⁰⁷ Voir *supra* III.C.

²⁰⁸ Voir *supra* III.A.2 (exercice de l'activité syndicale par voie électronique).

²⁰⁹ Voir *supra* III.A.3 (droits de participation durant la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19).

²¹⁰ Voir *supra* III.B.

prévoir des mesures d'accompagnement propres à assurer le respect des normes relatives à la durée du travail et du repos²²¹. L'assouplissement des exigences posées par la LTr en matière de documentation (art. 46 LTr) est ainsi subordonné à un renforcement des droits de participation.

De même, le projet de modification de l'OLT 2 autorisant les entreprises de services (dans les domaines du conseil, de l'audit et de la fiducie) à ne pas appliquer les dispositions sur la durée maximale hebdomadaire du travail (art. 9 ss LTr) conditionne cette possibilité à l'adoption de mesures de protection de la santé élaborées avec la participation du personnel ou de sa représentation²²². A l'heure actuelle, le sort de ce projet est encore incertain. Le fait qu'il ait été élaboré en collaboration avec les partenaires sociaux améliore sans doute ses chances de succès.

Bibliographie

BLESİ ALFRED, ad art. 47-48 ArG, in : Blesi/Pietruszak/Wildhaber (édit.), *Kurzkommentar ArG*, Bâle 2018 (cité : KUKO ArG-BLESİ).

BONVIN JEAN-MICHEL/CIANFERONI NICOLA/KEMPENEERS PIERRE, Évaluation des effets des modifications aux règles concernant l'enregistrement du temps de travail (art. 73a et 73b OLT 1) entrées en vigueur le 1.1.2016, Etude mandatée par le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Université de Genève 2019.

BRUCHEZ CHRISTIAN/MANGOLD PATRICK/SCHWAAB JEAN CHRISTOPHE, *Commentaire du contrat de travail*, 4^e éd., Lausanne 2019.

CIRIGLIANO LUCA/EGGER CORINNE, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Teil des kollektiven Arbeitsrechts, in : Jusletter du 3 septembre 2018.

Conseil fédéral, Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques, Rapport en réponse aux postulat 15.3854 Reynard et 17.3222 Derder, Berne 2017 (cité : Numérisation).

²²¹ Voir *supra* II.B.4 (renonciation à l'enregistrement) et III.B.3 (enregistrement simplifié).

²²² Voir *supra* II.B.2.

Conseil fédéral, Conséquences juridiques du télétravail, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166 Meier-Schatz, Berne 2016 (cité : Télétravail).

DELLEY RÉGINE, Le *topsharing* : un moyen pour briser le plafond de verre ?, in : Dunand/Lempen/Mahon (édit.), L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail. 1996-2016 : 20 d'application de la LEg, Genève/Zurich/Bâle 2016, 305-316.

DUNAND JEAN-PHILIPPE, ad art. 319, 321d CO, in : Dunand/Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, Berne 2013 (cité : CS CIT-DUNAND).

DUNAND JEAN-PHILIPPE/LEMPEN KARINE/PERDAEMS ELSA, Droit du travail, Bâle 2020.

DUNAND JEAN-PHILIPPE/WYLER RÉMY, Quelques implications du coronavirus en droit suisse du travail, in : Newsletter DroitDuTravail.ch du 9 avril 2020.

GEISER THOMAS, Rechtsprobleme in Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeit, in : PJA 9/1998, 1019-1032.

GEISER THOMAS/MÜLLER ROLAND/PÄRLI KURT, Klärung arbeitsrechtlicher Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus, in : Jusletter du 23 mars 2020.

HENSCH ANGELA, ad art. 36 ArG, in : Blesi/Pietruszak/Wildhaber (édit.), Kurzkomentar ArG, Bâle 2018 (cité : KUKO ArG-HENSCH).

LEMPEN KARINE/MAJOR MARIE, Les normes de l'OIT et les discours sur le temps de travail en Suisse. Vers un contrôle accru des personnes salariées sur le temps ?, in : Dagrón/Dupont/Lempen (édit.), L'OIT et le droit social en Suisse : 100 ans et après ?, Genève/Lausanne 2019, 81-135.

LEMPEN KARINE/SALEM RACHEL, Travail domestique en Suisse. Défis liés à la réglementation d'un emploi atypique, in : DTA 2/2017, 79-91.

MEIER ANNE/PÄRLI KURT/SEILER ZOÉ, Le futur du dialogue social et du tripartisme dans le contexte de la digitalisation de l'économie, Etude établie sur mandat de la Commission nationale tripartite pour les affaires de l'OIT, Genève/Berne/Bâle 2018.

MICHEL JEAN-TRISTAN, Les cadres supérieurs en droit du travail suisse : en particulier au sein de la société anonyme, thèse Lausanne, Lausanne 2016.

NORDMANN PHILIPPE/LOOSER FABIAN, ad art. 10 ArG, in : Blesi/Pietruszak/Wildhaber (édit.), Kurzkomentar ArG, Bâle 2018 (cité : KUKO ArG-NORDMANN/LOOSER).

NÖTZLI HARRY, ad art. 6 ArG, in : Blesi/Pietruszak/Wildhaber (édit.), Kurzkomentar ArG, Bâle 2018 (cité : KUKO ArG-NÖTZLI).

NOVIER MERCEDES, La participation des travailleurs dans la santé au travail, in : Wyler (édit.), Panorama III en droit du travail, Berne 2017, 181-239.

Office fédéral de la statistique, Enquête suisse sur la population active (ESPA). Organisation du travail et aménagement du temps de travail en Suisse et en comparaison européenne 2019, Neuchâtel 2021.

ORDOLLI GENEVIÈVE, Utilisation d'Internet et de l'intranet par les syndicats et les représentants élus des travailleurs, in : Dunand/Mahon (édit.), Internet au travail, Genève 2014, 205-225.

Organisation internationale du Travail (OIT), Travailler pour bâtir un avenir meilleur, Rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, Genève 2019.

PÄRLI KURT, Eltern im Arbeitsverhältnis : Was (wie) geregelt ist (und was nicht), in : FamPra.ch 4/2016, 933-956 (cité : Eltern).

PÄRLI KURT, Impacts of Digitalisation on Employment Relationships and the Need for more Democracy at Work, in : Industrial Law Journal (2021), 1-25 (cité : Digitalisation).

PÄRLI KURT/EGGMANN JONAS, Ausgewählte Rechtsfragen des Homeoffice, in : Jusletter du 22 février 2021.

PERRENOUD STÉPHANIE, Durées du travail et discrimination, in : PJA 5/2017, 657-682.

PORTMANN WOLFGANG/RUDOLPH ROGER, ad art. 321, 321c CO, in : Widmer Lüchinger/Oser (édit.), Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7^e éd., Bâle 2020 (cité : BSK-PORTMANN/RUDOLPH).

PORTMANN WOLFGANG/WILDHABER ISABELLE, Schweizerisches Arbeitsrecht, 4^e éd., Zurich/Saint-Gall 2020.

SCHEIDEGGER HANS-ULRICH/PITTELOUD CHRISTINE, ad art. 6 LTr, in : Geiser/von Kaenel/Wyler (édit.), Loi sur le travail, Berne 2005 (cité : CS LTr-SCHEIDEGGER/PITTELOUD).

SCHWITER KARIN/STEINER JENNIFER/VILLALBA ANAHI/LUSTENBERGER ANDREAS, *Live-in-Betreuerinnen* in Schweizer Privathaushalten, in : Terra cognita 37/2021, 56-58.

SECO-Direction du travail, Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2, Berne 2021.

STAEHELIN ADRIAN, Der Arbeitsvertrag. Art. 319-330a OR, Zürcher Kommentar, vol. V/2c, Zurich 2006 (cité : ZK-STAEHELIN).

STEIGER-SACKMANN SABINE, Arbeitsrechtlicher Reformbedarf für Homeoffice-Arbeit, in : DTA 4/2020, 300-315.

VARGAS-LLAVE OSCAR/WEBER TINA/AVOGARO MATTEO, Right to disconnect in the 27 EU Member States, Eurofound 2020.

VISCHER FRANK, ad art. 38 LTr, in : Geiser/von Kaenel/Wyler (édit.), Loi sur le travail, Berne 2005 (cité : CS LTr-VISCHER).

VON KAENEL ADRIAN, Die ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers, in : DTA 1/2009, 1-9.

WILDHABER ISABELLE, Das Arbeitsrecht in Pandemiezeiten, in : RDS numéro spécial (2020), 157-179.

WITZIG AURÉLIEN, Droit du travail, Genève 2018.

WITZIG AURÉLIEN, La modification du rapport de travail, Genève 2014 (cité : Modification).

WYLER RÉMY, ad art. 36 LTr, in : Geiser/von Kaenel/Wyler (édit.), Loi sur le travail, Berne 2005 (cité : CS LTr-WYLER).

WYLER RÉMY/HEINZER BORIS, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019.

ZEIN BASSEM, Aménager la durée du travail, in : PJA 4/2017, 524-538.

Transformation numérique, évolution des risques et efficacité des normes de protection de la santé au travail

RAFAËL WEISSBRODT *
BOZICA KRSMANOVIC **
STÉPHANIE HANNART ***

Table des matières

I.	Introduction	136
II.	Transformation numérique et santé au travail	136
	A. Définitions	136
	B. Enjeux de la transformation numérique	137
	C. Changements induits dans les activités de travail	138
	1. Deux modèles théoriques de la conception du travail	139
	2. Influences de la transformation numérique sur les caractéristiques du travail	141
	a) Les caractéristiques cognitives	141
	b) Les caractéristiques sociales	145
	c) Les caractéristiques matérielles et physiques	147
	3. Conséquences pour la santé au travail	149
III.	La gestion sociale des risques liés à la transformation numérique	151
	A. La prévention des RPS sur le terrain politique	152
	B. La prévention des RPS au niveau légal	154
	C. La prévention des RPS dans les entreprises	157
	D. La prévention des RPS par les inspections du travail	160
	1. Dilemme entre complexité et compétence	161
	2. Dilemme entre quantité et qualité	162
	3. Dilemme entre contrôle et conseil	162
	4. Dilemme entre traitement des plaintes et interventions en amont	163
	5. Dilemme de la participation du personnel	164

* Professeur HES, Dr en science politique, M. Sc. Psychologie du travail, Ergonome Européen, Haute école de Santé, HES-SO Valais-Wallis, Sion, Suisse, rafael.weissbrodt@hevs.ch.

** M. Sc. Politique et management publics, Institut de hautes études en administration publique, IDHEAP/UNIL.

*** Adjointe scientifique, M. Sc. Psychologie, Haute école de Santé, HES-SO Valais-Wallis, Sion, Suisse.

IV. Conclusion et recommandations	164
Bibliographie	167

I. Introduction

La transformation numérique influence profondément les modes d'organisation des entreprises, la nature des activités professionnelles et la santé des travailleurs et travailleuses. Dans quelle mesure les normes protectrices et leurs modalités de mise en œuvre sont-elles adaptées à ces évolutions ? C'est la question qui sera traitée dans ce chapitre, par le biais d'une approche transdisciplinaire, croisant évaluation des politiques publiques, ergonomie de l'activité, sociologie et psychologie du travail.

La section II introduit la notion de transformation numérique, en présente les enjeux, et détaille les changements qu'elle induit sur le terrain et dans la conduite des entreprises ; elle se termine par une analyse des conséquences de ces évolutions, en termes de risques psychosociaux (RPS) et d'autres formes d'atteintes à la santé au travail. La section III porte sur la gestion sociale de ces risques, sur le terrain politique, au niveau légal, dans les entreprises, et enfin dans les pratiques de l'inspection du travail. Cette partie se fonde sur l'évaluation d'une « action prioritaire d'exécution » conduite, entre 2014 et 2018, par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et les inspections cantonales du travail¹. Le chapitre se conclut par une tentative de bilan de l'efficacité des normes de protection dans le champ des RPS, ainsi que par des pistes de réflexion pour en renforcer la mise en œuvre (section IV).

II. Transformation numérique et santé au travail

A. Définitions

Numérisation, digitalisation, transformation ou révolution numérique : ces expressions, et d'autres encore, sont souvent utilisées de manière

¹ WEISSBRODT, *L'intervention des inspecteurs*.

interchangeable. Nous allons tenter d'en préciser le sens. La « numérisation », tout d'abord, renvoie au processus de conversion de processus papier en version informatique. Le terme de « digitalisation » se rapporte à un concept plus large, défini différemment selon les sources. Certaines l'utilisent comme un synonyme de la transformation numérique, présentée ci-dessous. D'autres la réduisent au processus de numérisation. D'autres encore l'emploient dans un sens plus quantitatif, pour désigner l'accroissement de l'usage de technologies digitales². Dans cet ordre d'idées, la digitalisation correspond à l'intégration des technologies digitales dans la vie quotidienne, par la numérisation de tout ce qui peut l'être. Certains auteurs et autrices parlent également de « disruption digitale », pour souligner l'importance des bouleversements en cours³. Quant à la « transformation numérique » (ou digitale) – expression que nous conserverons dans la suite de ce chapitre –, elle correspond aux processus de changement adoptés, en réaction à la digitalisation, par les entreprises et administrations⁴. Celles-ci utilisent les technologies pour modifier leurs modes de création de valeur, de manière à rester compétitives⁵.

B. Enjeux de la transformation numérique

Avec l'essor des technologies dites « SMACIT » (*social, mobile, analytics, cloud, internet of things*), des plateformes en ligne, de la géolocalisation, du *big data* et de l'intelligence artificielle, l'informatique est omniprésente⁶. Elle pénètre presque toutes les activités de la vie quotidienne, estompant les frontières entre monde physique et espace virtuel. Elle permet aux individus et aux organisations de surveiller et de modifier leur environnement, en tout temps et en tout lieu. Cette évolution présente des enjeux considérables, au niveau économique et social.

Sur le plan économique, entreprises et administrations cherchent, en s'appuyant sur les innovations technologiques, à rationaliser leurs processus, à mettre des ressources en réseau pour créer des pôles de

² PARVIAINEN/KAARIAINEN/TIHINEN/TEPPOLA.

³ TURCO.

⁴ HANNART/WEISSBRODT, *La transformation digitale*.

⁵ MATT/HESS/BENLIAN.

⁶ VIAL ; CASCIO/MONTEALEGRE.

compétence, à gagner en souplesse ou encore à apporter une assistance aux utilisateurs⁷. La transformation numérique est promue comme un moyen de rendre les organisations plus agiles, d'assurer la gestion des ressources de manière plus efficiente, et d'optimiser l'ensemble des processus pour une meilleure performance, notamment par la possibilité de s'affranchir des contraintes de temps et d'espace⁸.

Au niveau social, la transformation numérique bouleverse les usages et provoque des changements dans les comportements et les attentes des individus, dans les relations des entreprises avec leurs clients et dans la manière dont les organisations conçoivent leur modèle économique, leur organisation et la gestion de leurs activités. Les réseaux sociaux et les communautés en ligne permettent aux clients de prendre un rôle plus actif, en devenant cocréateurs de valeur⁹. Ceci s'accompagne également d'une forte exigence des consommateurs pour des prestations dématérialisées, qu'il s'agit pour les fournisseurs de services de prendre en compte et d'anticiper¹⁰.

Si les changements technologiques peuvent se répercuter positivement sur les organisations, les individus et la société, ils présentent cependant aussi des risques et ne sont pas systématiquement gages de performance accrue, ni de conditions de travail saines et de bien-être. Il n'y a pas de déterminisme technologique : plus que les outils eux-mêmes, ce sont surtout les conditions de leur développement, de leur implémentation et de leur utilisation qui comptent¹¹.

C. Changements induits dans les activités de travail

Peu de travaux de recherche ont abordé, de manière exhaustive, la manière dont la technologie modifie les systèmes et conditions de travail, les activités réalisées et la manière dont les gens travaillent¹². Pour offrir une vision d'ensemble des impacts de la digitalisation, nous nous

⁷ BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques*.

⁸ HENRIETTE/FEKI/BOUGHZALA ; PARVIAINEN/KAARIAINEN/TIHINEN/TEPPOLA ; AUTISSIER/JOHNSON/MOUTOT.

⁹ YEOW/SOH/HANSEN.

¹⁰ YEOW/SOH/HANSEN ; AUTISSIER/JOHNSON/MOUTOT ; HENRIETTE/FEKI/BOUGHZALA ; VIAL.

¹¹ BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques* ; METTLING ; VIAL.

¹² PARKER/LEHMANN NIELSEN ; CASCIO/MONTEALEGRE.

fonderons sur deux modèles de conception du travail (*work design*) issus de la psychologie du travail et des organisations : la théorie des caractéristiques des emplois (*job characteristics theory*) de HACKMAN et OLDHAM¹³ et le modèle élargi proposé par HUMPHREY, NAHRGANG ET MORGESON¹⁴.

1. Deux modèles théoriques de la conception du travail

La théorie des caractéristiques des emplois postule que la satisfaction, la motivation et le rendement des travailleurs et travailleuses dépendent de cinq caractéristiques de leur emploi. Un poste motivant doit, premièrement, requérir des habiletés et compétences diversifiées. Deuxièmement, il doit être complet, en permettant à la personne d'avoir une vision globale de sa tâche, par opposition à un travail morcelé. La troisième caractéristique est d'offrir du sens, la quatrième réside dans la possibilité de disposer d'une certaine autonomie, et la cinquième consiste à procurer un *feedback* immédiat sur le travail, de manière à pouvoir évaluer l'atteinte des objectifs. Ces caractéristiques ont pour effet de renforcer trois états psychologiques, qui eux-mêmes contribuent à la satisfaction et à la performance : l'impression d'avoir un travail valorisant, le sentiment de responsabilité vis-à-vis des produits de son activité, ainsi que la connaissance des résultats obtenus. La théorie précise également que les individus réagissent différemment les uns des autres face à un travail identique, selon leurs besoins de croissance personnelle, leurs connaissances et habiletés, ainsi que leur degré de satisfaction générale par rapport à leur contexte de travail.

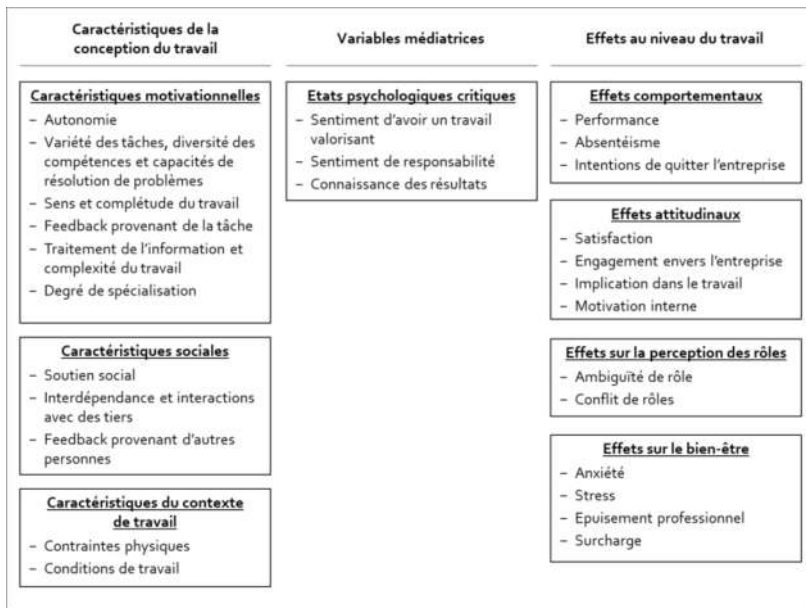
Cette théorie a exercé une influence considérable sur la pratique de nombreuses entreprises qui, à partir des années 1980, ont cherché à *enrichir* le contenu du travail. Toutefois, elle ne présente qu'une sélection partielle de caractéristiques pouvant influencer la motivation, la satisfaction, la performance, la santé et la sécurité. Une version plus complète en a été proposée par HUMPHREY, NAHRGANG ET MORGESON. Ces auteurs et autrice distinguent trois catégories de caractéristiques, qu'ils nomment « motivationnelles », « sociales » et du « contexte de travail ». Une version légèrement adaptée par nos soins est présentée à la Figure 1. La première catégorie comprend les cinq caractéristiques de la théorie de HACKMAN et

¹³ HACKMAN/OLDHAM.

¹⁴ HUMPHREY/NAHRGANG/MORGESON.

OLDHAM¹⁵, auxquelles s'ajoutent la variété des tâches, les exigences de traitement de l'information, la complexité du travail, le degré de spécialisation requis, ainsi que les exigences en termes de résolution de problèmes. La dimension sociale (deuxième catégorie) trouve toute son importance dans les organisations contemporaines : augmentation des interactions entre personnes, collaboration au sein d'équipes de projets, télétravail, entreprises en réseaux, etc. Le modèle comporte trois caractéristiques sociales : le soutien de la part des collègues et responsables hiérarchiques, le degré d'interdépendance entre personnes et d'interaction avec des tiers dans la réalisation du travail, ainsi que le *feedback* apporté par d'autres membres de l'organisation. Enfin, la troisième catégorie (contexte de travail) se réfère aux contraintes physiques et aux conditions de travail.

Figure 1. Modèle de conception du travail, adapté d'après HUMPHREY, NAHRGANG et MORGESON (2007).



¹⁵ HACKMAN/OLDHAM.

2. Influences de la transformation numérique sur les caractéristiques du travail

Le modèle présenté ci-dessus offre un cadre intéressant pour analyser les changements qui s'opèrent lorsque des activités de travail sont numérisées. Nous nous limiterons ici aux caractéristiques de conception du travail (partie de gauche de la Figure 1¹⁶). Dans un souci de clarté, nous parlerons de caractéristiques « cognitives » plutôt que « motivationnelles », car il nous semble que les caractéristiques sociales et celle du contexte de travail sont également des facteurs de motivation.

a) *Les caractéristiques cognitives*

(1) Autonomie

Disposer d'une marge de manœuvre est une condition nécessaire pour pouvoir réguler sa propre activité, c'est-à-dire adapter ses modes opératoires en fonction, par exemple, de sa fatigue, de ses caractéristiques personnelles (sexe, âge, expérience, etc.) et des aléas de la situation (pannes, retards en amont et autres imprévus). D'innombrables travaux en ergonomie, sociologie et psychologie du travail ont montré que cette possibilité de régulation est indispensable au bon fonctionnement d'une organisation et à la santé des individus.

Que devient l'autonomie lorsqu'un processus est digitalisé ? Certains auteurs et autrices perçoivent la transformation digitale comme un vecteur d'émancipation. En effet, elle peut renforcer l'accès direct et rapide des individus aux informations qui leur sont utiles. La numérisation peut également favoriser la flexibilité du temps, des lieux et des méthodes de travail¹⁷. En servant de support à une prise de décision décentralisée, au sein d'un réseau de communication étendu, les nouvelles technologies conduisent parfois à confier de nouvelles responsabilités au personnel sans fonction hiérarchique¹⁸.

Selon d'autres sources, les individus ne disposent toutefois pas toujours des moyens qui leur permettraient de donner du sens à cette

¹⁶ *Supra* p. 140.

¹⁷ GIBBS.

¹⁸ BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques* ; GREENAN/HAMON-CHOLET/MOATTY/ROSANVALLON.

autonomie¹⁹. De plus, les outils technologiques peuvent conduire à une augmentation de la surveillance des comportements en temps réel. La transparence et la traçabilité des processus facilitent le contrôle, ce qui peut contribuer à un sentiment de perte d'autonomie et de dépossesion ; les outils numériques exercent une fonction hiérarchique occulte, qui constitue le revers de la décentralisation²⁰. Toutefois, c'est en fin de compte le *management* qui détermine les buts pour lesquels ils sont employés²¹. BOBILLIER-CHAUMON²² observe trois modes d'utilisation de ces instruments de gestion. Certains ont une visée clairement prescriptive : en « algorithmisant » le travail, ils réduisent significativement la marge de manœuvre du personnel. D'autres instruments, que cet auteur qualifie de « discrétionnaires », offrent un compromis entre les aspirations de l'utilisateur et utilisatrice et un cadre de dépendance fixe : une certaine marge de manœuvre est octroyée à l'individu, le système technique offrant plutôt des repères et des guides dans la réalisation de la tâche. Enfin, certains outils laissent une grande ouverture ; flexibles, ils présentent peu de contraintes et soutiennent les individus dans le développement de leurs compétences.

(2) Variété des tâches, diversité des compétences et capacités de résolution de problèmes

La documentation scientifique livre des constats ambivalents, concernant les impacts de la transformation numérique sur la variété des tâches. Pour les plus sceptiques, les salariés et salariées sont exposés à des risques de déqualification, de standardisation du travail et de réduction de leur autonomie et de leur créativité²³. Pour d'autres, la technologie enrichit les postes, accroît la variété du travail, facilite la coopération dans les équipes et encourage la prise d'initiative. Les outils numériques constituent des ressources pour soulager les individus de tâches complexes, difficiles, dangereuses, routinières ou peu valorisantes, et leur permettre de se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée²⁴.

¹⁹ BOBOC.

²⁰ GERTEN/BECKMANN/BELLMANN ; ELIE-DIT-COSAQUE.

²¹ AMOSSE/GUILLEMOT/MOATTI/ROSANVALLON ; GREENAN/HAMON-CHOLET/MOATTY/ROSANVALLON.

²² BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques* ; BOBILLIER-CHAUMON, *Mutations du travail*.

²³ RICHARDSON.

²⁴ BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques*.

La transformation numérique requiert un ajustement des compétences et amène de nouvelles occasions d'apprentissage. L'évolution rapide des technologies implique une mise à jour régulière des connaissances et savoir-faire²⁵. Le mode de travail transversal et collaboratif, favorisé par la numérisation, nécessite des capacités accrues de communication, d'auto-organisation, de travail en réseau et d'autonomie. Les individus sont également amenés à développer des compétences analytiques, afin de résoudre des problèmes plus complexes et incertains, pour lesquels il faut choisir rapidement entre une pluralité de solutions et de scénarios²⁶.

(3) Sens et complétude du travail

Avec les technologies numériques, l'individu n'interagit plus directement avec l'objet de son activité (la matière, les personnes, les processus de production, etc.), mais avec des interfaces qui en offrent une représentation codifiée. Les opérations deviennent davantage mentales et abstraites ; en perdant leur caractère visible et tangible, le risque est qu'elles se vident de leur signification. Ce phénomène d'éloignement par rapport à l'objet du travail peut remettre en question l'identité professionnelle de l'individu, sa représentation du travail et ses compétences. Il peut aussi présenter des risques pour la sécurité – notamment industrielle –, lorsqu'il conduit à une divergence excessive entre l'image mentale qu'un opérateur ou une opératrice se fait du processus de production piloté à distance, et la réalité de celui-ci.

Une perte de sens se produit aussi lorsque des tâches valorisantes sont automatisées²⁷ et que la technologie conduit à fragmenter une activité jusque-là complète. Lorsqu'un individu est amené à réaliser une tâche sans en connaître le but, ou à effectuer des opérations dictées par le système technique sans en comprendre les principes de gestion sous-jacents, il peut se sentir frustré et rencontrer des difficultés à s'identifier en tant que professionnel de métier, porteur ou porteuse de savoirs et de compétences²⁸. En revanche, le travail par projet et les possibilités de collaboration, facilités par les technologies en réseau, permettent aussi aux

²⁵ GREENAN/HAMON-CHOLET/MOATTY/ROSANVALLON ; RICHARDSON.

²⁶ VIAL ; BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques*.

²⁷ BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques* ; BOBILLIER-CHAUMON, *Mutations du travail* ; BOBILLIER-CHAUMON, *Conditions d'usage*.

²⁸ BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques* ; ELIE-DIT-COSAQUE.

personnes d'étendre leurs connaissances au-delà de la stricte réalisation de leur tâche, ce qui est source de sens et de motivation.

(4) *Feedback* provenant de la tâche

Les technologies informatiques facilitent la mesure de la performance au travail. Ce monitoring peut s'avérer bénéfique, lorsqu'il est conçu de façon à ce que les employés et employées puissent suivre leurs activités en temps réel, prendre connaissance de leurs résultats et identifier des possibilités d'amélioration, par exemple en réaffectant plus efficacement leur temps et leurs efforts²⁹.

(5) Traitement de l'information et complexité du travail

A l'ère numérique, les problèmes résident moins dans l'accès aux informations que dans leur priorisation et dans la mobilisation de ressources attentionnelles permettant de les traiter. Savoir trier l'information est devenu primordial ; en effet, l'accroissement des flux de données et l'allègement des lignes hiérarchiques ont fait partiellement disparaître la fonction de filtrage exercée par les *managers*. Face à la quantité de données disponibles, il est devenu difficile de différencier entre ce qui est essentiel ou accessoire. La surcharge informationnelle engendre un sentiment de sollicitation permanente, du stress et de la fatigue, voire de l'épuisement professionnel. De plus, l'emploi des technologies numériques induit des tâches imprévues, parfois vécues comme des pertes de temps : mise à jour des applications, résolution de problèmes informatiques, etc. Ces aléas sont vus comme d'autant plus contraignants que, dans le même temps, les nouveaux usages se caractérisent par des attentes d'immédiateté, une accélération des rythmes de travail et un raccourcissement des délais³⁰. Ces technologies participent d'un fonctionnement multi-tâches, qui peut donner le sentiment de se disperser et de faire du travail de moins bonne qualité. Enfin, en automatisant les actions routinières, l'individu est amené à réaliser principalement des tâches complexes et cognitivement exigeantes, telles que la gestion de crise et la prise en charge de situations hors normes.

²⁹ CASCIO/MONTEALEGRE ; OSMAN.

³⁰ BOUDOKHANE-LIMA/FELIO.

(6) Degré de spécialisation

La technologie tend à flouter la démarcation classique entre métiers, fondée sur des professions spécialisées et des référentiels de qualifications précis³¹. Les changements de structure et de culture des organisations, induits par la transformation numérique, conduisent les employés et employées à assumer de nouveaux rôles, qui étaient traditionnellement en-dehors de leurs fonctions³². Par exemple, du personnel n'appartenant pas au domaine informatique est amené à s'engager dans des projets à forte composante technologique. Inversement, les spécialistes informatiques sont encouragés à s'impliquer dans les dimensions organisationnelles et humaines des projets de développement³³.

b) Les caractéristiques sociales

(1) Soutien social

Un collectif de travail soudé constitue une ressource pour l'individu, en le protégeant contre les pressions et les exigences de l'organisation. Les technologies digitales offrent la possibilité de travailler avec des collègues, tout en étant à distance. Elles peuvent ainsi contribuer à créer et maintenir des liens entre les individus, à renforcer la coopération, ainsi qu'à densifier et diversifier le réseau des relations de travail³⁴.

Cependant, les technologies numériques participent également à fragiliser l'esprit collectif et les équilibres en place. Les nouveaux outils collaboratifs ont parfois tendance à prescrire la coopération, plutôt qu'à la développer. Ils peuvent correspondre davantage aux stratégies d'entreprises et aux performances attendues, qu'à la réalité des pratiques sociales entre collègues³⁵. Au lieu de réels collectifs de travail, la mise en réseau médiatisée par les technologies numériques peut aboutir à des assemblages d'individus isolés³⁶. Si recevoir de l'aide de collègues est chose courante, en obtenir à distance est plus rare³⁷. La virtualisation des rapports

³¹ RICHARDSON.

³² VIAL.

³³ YEOW/SOH/HANSEN.

³⁴ GOLLAC/GREENAN/HAMON-CHOLET ; GREENAN/HAMON-CHOLET/MOATTY/ROSANVALLON ; ROSANVALLON.

³⁵ BOBILLIER-CHAUMON, *Conditions d'usage*.

³⁶ CLOT.

³⁷ GREENAN/HAMON-CHOLET/MOATTY/ROSANVALLON.

humains peut conduire à un appauvrissement de la dimension sociale, avec des phénomènes de déresponsabilisation, ainsi que des communications plus impersonnelles et privées de la nuance du non-verbal.

(2) Interdépendance et interaction avec des tiers

Au sein de « l'entreprise en réseau », la répartition des tâches se fonde en grande partie sur le relationnel et la compétence collective, plutôt que sur la logique hiérarchique traditionnelle. Les nouveaux principes de travail sont la gestion par projet, la transversalité et le décloisonnement. Dans une organisation de ce type, l'accomplissement et le rythme du travail dépendent étroitement de celui des collègues. Par ailleurs, cette collectivisation du processus de travail permet à l'acteur de participer à un système de connaissances élargies. Ceci a toutefois pour effet de diluer l'expertise – source traditionnelle de légitimité professionnelle –, du fait qu'elle devient accessible à tous et toutes, à tout moment, via le réseau. Les personnes les moins bien loties en capital de connaissances restent, par ailleurs, dépendantes des autres³⁸. Enfin, les technologies digitales contribuent à élargir les frontières de l'entreprise et à multiplier les contacts avec l'extérieur, notamment avec les clients et les fournisseurs. On parle à cet égard d'entreprise « élargie », « éclatée » ou « étendue »³⁹.

(3) *Feedback* provenant d'autres personnes

Grâce aux outils technologiques, il est aisé de suivre l'activité des individus. Le retour d'informations sur la performance individuelle est devenu plus courant et rapide. La gestion par objectifs s'en trouve renforcée, mais aussi le risque de mise en concurrence des collaborateurs et collaboratrices. Les individus sont poussés à se comparer les uns aux autres, au risque d'aller à l'encontre des valeurs d'entraide, de solidarité et de cohésion sociale dont dépend aussi le bon fonctionnement d'une entreprise. De ce point de vue, la technologie peut devenir un moyen panoptique assurant une traçabilité étendue des activités de travail. Cet usage est particulièrement problématique lorsque l'évaluation reconnaît uniquement la réalisation finale, en laissant dans l'ombre le processus par

³⁸ BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques*.

³⁹ GREENAN/HAMON-CHOLET/MOATTY/ROSANVALLON ; BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques* ; WEIL, *Why work became so bad*.

lequel l'individu y est parvenu, ainsi que les obstacles qu'il a dû surmonter⁴⁰.

c) Les caractéristiques matérielles et physiques

(1) Contraintes physiques

La transformation numérique contribue à alléger certaines tâches lourdes et pénibles. Cependant, elle rend aussi le travail plus vulnérable aux risques de pannes, de dysfonctionnements informatiques et de cyber-attaques. L'individu est devenu étroitement dépendant du bon fonctionnement du matériel et des logiciels. Ces éléments peuvent être source de stress et d'anxiété⁴¹.

Sur le plan physique et matériel, l'essor des technologies numériques représente un défi pour la conception des espaces de travail. Dans une volonté affichée de favoriser la coopération – mais aussi de rentabiliser l'utilisation des locaux –, on assiste à un passage du bureau individuel vers des espaces partagés. Les projets d'aménagement ou de réaménagement constituent un facteur-clé de réussite de la transformation numérique, de bien-être du personnel et de qualité du travail, à condition toutefois qu'ils soient menés dans une optique d'innovation conjointe avec les employés et qu'ils s'inscrivent, de manière cohérente, dans un projet d'entreprise⁴². En effet, selon la nature des activités et selon la manière dont le changement est conduit, les inconvénients du travail dans des espaces collectifs peuvent être importants, principalement en termes de dérangement dû au bruit et aux mouvements.

L'utilisation accrue des technologies informatiques a pour corollaire une intensification de divers troubles et contraintes physiques : douleurs posturales, sédentarité, mouvements répétitifs du bras, fatigue oculaire, maux de tête, etc.⁴³. Pour limiter ces risques, une attention particulière doit être portée à l'aménagement des postes. Au-delà de la seule dimension physique, la conception des outils digitaux (logiciels, applications, etc.) exerce une influence déterminante sur leur appropriation par les utilisateurs et utilisatrices. Dans une perspective ergonomique, un système

⁴⁰ BOBILLIER-CHAUMON, *Conditions d'usage*.

⁴¹ BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques*.

⁴² METTLING.

⁴³ BOBILLIER-CHAUMON, *Evolutions techniques* ; WEISSBRODT/GIROUD.

informatique doit répondre à des critères d'utilisabilité, d'utilité et d'acceptabilité. L'utilisabilité se réfère à l'adaptation de l'outil aux caractéristiques physiques, cognitives et sociales des personnes qui s'en serviront ; il s'agit qu'il soit maniable, lisible, pratique, efficace, etc. L'utilité se rapporte à la valeur ajoutée de l'outil, pour la réalisation du travail : un système informatique peut être utilisable, mais inutile, dans le sens où il ne présente pas d'avantage significatif pour la tâche à effectuer. Utilisabilité et utilité sont deux conditions indispensables pour que les individus acceptent et s'approprient la technologie⁴⁴. L'approche récente de « l'expérience utilisateur » élargit le champ en considérant aussi des aspects non-instrumentaux : apparence, esthétique, plaisir, émotion, amusement, etc.⁴⁵

(2) Conditions de travail

Dans une compréhension élargie des « caractéristiques matérielles et physiques » du travail numérisé, nous suggérons de tenir compte des changements induits dans les conditions de travail, en termes de flexibilité géographique, temporelle et de l'emploi.

Grâce aux technologies numériques, il est possible de travailler à domicile, dans des espaces de *coworking* déportés, de manière nomade, etc.⁴⁶ Ces changements ont été accélérés de manière soudaine par la pandémie de SARS-CoV2 (COVID-19). L'intensification induite par les technologies digitales remet en question la mesure temporelle de la charge de travail. Il est de plus en plus courant d'organiser le travail en mode projet et de définir les attentes en termes de résultats. Avec le développement du télétravail et du nomadisme, l'organisation spatio-temporelle traditionnelle, qui structure encore les contrats de travail autour d'une unité de lieu et de temps, est susceptible de voler en éclats⁴⁷.

Ces nouvelles pratiques doivent être encadrées, pour veiller au maintien d'un lien social et pour assurer un équilibre entre le travail et les autres sphères de la vie. Pouvoir travailler en tout temps et en tout lieu présente certes divers avantages sur le plan de l'organisation personnelle et

⁴⁴ FÉVRIER.

⁴⁵ BARCENILLA/BASTIEN.

⁴⁶ METTLING.

⁴⁷ GREENAN/HAMON-CHOLET/MOATTY/ROSANVALLON.

familiale. Toutefois, le travail connecté pousse à se montrer disponible en permanence. Or, les temps de repos et de loisirs sont essentiels au bien-être, à la créativité et à l'efficacité personnelle⁴⁸. Par ailleurs, les pauses au travail, qui tendent à disparaître, jouent un rôle important pour la cohésion et pour l'échange d'informations entre collègues⁴⁹.

Enfin, les innovations technologiques ont concouru à flexibiliser la relation d'emploi. En servant de support au développement d'entreprises en réseaux et de chaînes logistiques à l'échelle internationale, elles ont contribué à l'externalisation d'activités, à la délocalisation de postes de travail, ainsi qu'à la segmentation d'entreprises en unités plus petites et décentralisées. Elles ont également renforcé, voire fait émerger, des formes d'emploi atypiques : travail intérimaire, indépendance fictive, travail de plateforme, sous-traitance, etc. Si ces relations contractuelles peuvent être intéressantes pour les entreprises et pour certaines catégories de personnes, il existe toutefois un risque de multiplication d'emplois fragmentés, offrant de faibles revenus et ne garantissant qu'une protection sociale limitée⁵⁰.

3. Conséquences pour la santé au travail

La transformation numérique et les changements sociétaux et structurels modifient l'équilibre entre les contraintes de travail et les ressources dont les individus disposent pour y faire face. Les impacts sur la santé dépendent d'une multitude de facteurs : situation économique générale, modes d'organisation et de gestion de l'entreprise, nature et qualité des relations de travail, conception des environnements, espaces et outils, fonctionnement des équipes, caractéristiques socio-démographiques, spécificités personnelles, et d'autres encore. Selon les configurations de ces déterminants, les évolutions en cours peuvent entraîner des répercussions positives, négatives ou ambivalentes, sur la santé des personnes. Si l'on se concentre sur les risques professionnels, on peut retenir deux éléments. Premièrement, la transformation numérique participe à l'émergence des « risques psychosociaux » (RPS). Deuxièmement, elle

⁴⁸ ELIE-DIT-COSAQUE.

⁴⁹ BELLEZZA/PAHARIA/KEINAN.

⁵⁰ GIBBS ; HANNART/WEISSBRODT, *Travail de plateforme*.

contribue dans certains cas à renforcer l'exposition aux risques plus traditionnels.

Les RPS résultent des facteurs organisationnels et relationnels de l'environnement de travail : intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, rapports sociaux tendus, conflits de valeurs, insécurité, etc. Cette notion composite réunit à la fois des conséquences sur la santé (fatigue, pathologies psychiques et physiques, usure mentale et autres formes de souffrance au travail), des processus pathogènes (stress, surcharge, harcèlement, violence, etc.) et des facteurs de risque, liés par exemple aux modes d'organisation du travail et aux relations interpersonnelles⁵¹. Les RPS constituent un enjeu important en matière de santé au travail dans de nombreux pays. Leur prévalence est élevée et semble avoir augmenté au cours des dernières décennies, en lien avec des phénomènes d'intensification, d'individualisation des relations d'emploi, et de précarisation d'une frange de la population active⁵². La recherche épidémiologique a montré un accroissement du risque de pathologies cardio-vasculaires, de problèmes de santé mentale et de troubles musculosquelettiques pouvant atteindre 50 à 100 % en cas d'exposition aux facteurs de RPS au travail. Or, ces trois catégories d'atteintes représentent des préoccupations majeures en termes de santé publique, en raison de leur fréquence, de leur coût et de leur caractère invalidant⁵³.

En-dehors des RPS, la transformation numérique peut contribuer indirectement à l'exposition professionnelle à des dangers dits « traditionnels ». En effet, les situations d'emploi précaire ou atypique présentent des risques professionnels accrus, tant physiques que psychosociaux⁵⁴. Le travail de plateforme en est une illustration : les risques inhérents, par exemple, à des activités de livraison, de transport ou de nettoyage (accidents de la circulation, manipulation de substances dangereuses, exposition aux intempéries, agressions, etc.) sont accrus par l'isolement des *gig workers*, par la pression temporelle importante dans ces activités et par l'absence de mesures de protection prises en amont par un employeur.

⁵¹ BODIER/WOLFF ; LEKA/JAIN/LEROUGE.

⁵² ASKENAZY ; Eurofound/EU-OSHA.

⁵³ BODIER/WOLFF.

⁵⁴ VIRTANEN/KIVIMAKI/JOENSUU/VIRTANEN/ELOVAINIO/VAHTERA.

Face à la rapidité de ces changements de structuration du monde du travail, favorisés et accompagnés par le développement accéléré des technologies et des processus de production, le législateur et les autorités d'exécution ont toujours un temps de retard dans leurs efforts pour prévenir ces risques⁵⁵. La manière dont ceux-ci sont gérés socialement fait l'objet du chapitre suivant.

III. La gestion sociale des risques liés à la transformation numérique

Comment les risques liés à la transformation numérique sont-ils gérés par les entreprises et les autorités ? Nous aborderons cette question à travers la prévention des RPS, en nous référant à l'évaluation d'une « action prioritaire d'exécution » (c'est-à-dire une campagne d'inspection) menée par le SECO et les inspections cantonales du travail, entre 2014 et 2018⁵⁶. Cette évaluation s'est fondée sur une enquête par questionnaire téléphonique auprès d'environ 200 directions d'entreprises, avant et après un contrôle de l'inspection du travail. L'objectif était de mesurer le degré d'adhésion aux mesures requises par les inspecteurs et inspectrices. Les résultats ont été comparés aux réponses de 200 directions d'entreprises similaires, mais n'ayant pas fait l'objet d'un contrôle. En complément, nous avons réalisé des observations de l'activité d'inspection, lors d'une douzaine de contrôles en entreprises, ainsi que des entretiens avec les inspecteurs et inspectrices concernés. Ceci a permis de recueillir des informations sur leurs pratiques, sur les stratégies déployées pour aborder les RPS, ainsi que sur les éléments contextuels qui influencent ces processus.

Le chapitre passera successivement en revue la prévention des RPS sur le terrain politique, au niveau légal, dans les entreprises et, finalement, dans les pratiques des inspections du travail.

⁵⁵ WALTERS/JOHNSTONE/FRICK/QUINLAN/BARIL-GINGRAS/THEBAUD-MONY ; WEIL, *Why work became so bad*.

⁵⁶ WEISSBRODT, *L'intervention des inspecteurs*.

A. La prévention des RPS sur le terrain politique

Pour savoir si la prévention des RPS constitue un objet de préoccupation au niveau politique, nous avons analysé les interventions déposées au Parlement au cours des 48^e, 49^e et 50^e législatures fédérales (de 2007 à 2019), à partir de la base de données Curia Vista⁵⁷. Sur cette période, 34 objets liés aux RPS ont été recensés, dont 30 au Conseil national et quatre au Conseil des Etats. Aucun ne mentionnait explicitement les RPS. Un tiers (11/34) portait sur les horaires de travail ou le télétravail. Parmi les 23 autres, dix traitaient des atteintes à l'intégrité personnelle (harcèlement sexuel et, dans une moindre mesure, *mobbing*), huit de phénomènes d'hyper-sollicitation (stress, charge de travail excessive et *burn out*), et cinq de divers autres sujets (inspection du travail, assurance-invalidité, dopage au travail, etc.). Les deux tiers des objets ont été amenés par le camp rose-vert. Les démocrates-chrétiens ont déposé sept interventions, les libéraux-radicaux trois et l'Union démocratique du centre une.

Dans la grande majorité des cas, les interventions ont été rejetées ou classées sans suite. Seuls trois objets se sont vu donner une suite positive par les députés et députées ; il s'agissait d'initiatives parlementaires lancées par des partis du centre-droite (démocrates-chrétiens et libéraux-radicaux), ne visant pas la prévention mais la flexibilisation des horaires de travail ou de leur enregistrement. Les objets ayant pour but de renforcer la prévention ont été rejetés ou classés sans avoir été examinés dans le délai de deux ans ; dans ses réponses, le Conseil fédéral a jugé le plus souvent qu'il n'y avait pas de nécessité d'agir. Seul un postulat socialiste a été accepté, mais ultérieurement classé sans suite car le Conseil fédéral avait considéré l'objectif atteint dans l'intervalle (recueil d'informations sur la consommation de médicaments au travail, dans le cadre d'une enquête sur le stress, conduite par le SECO). Sur les 34 objets, 15 dataient de la période 2015-2019, notamment la quasi-totalité des interventions liées au harcèlement sexuel, en lien avec l'actualité internationale. C'était un tiers de plus que lors des deux législatures précédentes (neuf dans la législature 2011-2015 et dix dans la législature 2007-2011). Parmi ces

⁵⁷ Cette analyse a été réalisée en mars 2019 ; la 50^e législature s'étant achevée le 1^{er} décembre 2019, les chiffres présentés ici ne sont pas nécessairement complets.

interventions, huit avaient été déposées par le même conseiller national socialiste.

Pour la présente publication, nous avons réalisé une recherche complémentaire sur les mots-clés « digital* » et « numérisation », en sélectionnant le thème « emploi et travail » (recherche effectuée le 27 juin 2021). Un total de 101 objets a été identifié. Une part importante d'entre eux portait sur les impacts de la transformation numérique sur la formation professionnelle. Il était également question de la promotion de nouvelles formes de travail dites « smart », de l'encadrement du travail de plateforme, de la taxation des robots ou encore de la réorganisation de l'administration ou d'entreprises fédérales.

Quelques objets abordaient spécifiquement les liens entre transformation numérique et santé au travail. Le postulat 15.3854, déposé par le groupe socialiste, portait sur les risques et opportunités de l'automatisation. Le Conseil fédéral y a donné suite en rédigeant un rapport⁵⁸, dans lequel il concluait qu'il n'y avait pas d'indice donnant à penser que les nouvelles formes de travail présenteraient des effets secondaires indésirables, comme une précarisation de l'emploi. Il estimait qu'il n'y avait pas de besoin fondamental de légiférer. Toutefois, il recommandait de suivre attentivement l'évolution de l'emploi et des conditions de travail, et de contrôler en permanence l'adéquation des dispositions légales aux besoins réels. Le rapport relevait également que les effets de la numérisation sur la santé au travail étaient peu documentés, en raison du temps important qui s'écoule entre la cause des troubles et leur apparition ; en outre, les données disponibles sur les atteintes à la santé liées au travail sont encore peu adaptées à une évaluation des risques autres que les accidents et les maladies professionnelles.

En 2016, le groupe socialiste a déposé un postulat (16.4169) invitant le Conseil fédéral à rédiger un rapport sur l'inclusion, dans le monde professionnel, des personnes en situation de handicap, à l'ère de la numérisation. Ce postulat, accepté par le Conseil des Etats, évoquait les « nouveaux risques » contre lesquels il faudrait se prémunir. En 2019, le postulat du groupe socialiste intitulé « Pas de répercussion négative sur les consommateurs ou sur les employés de l'automatisation des

⁵⁸ Conseil Fédéral.

transactions » (19.3490) appelait le Conseil fédéral à légiférer, de manière à éviter que l'automatisation des transactions commerciales (par ex. achats de billets de train, scannage de produits à la caisse, etc.) ne se fasse au détriment des conditions de travail ; ce postulat a été rejeté par le Conseil national.

Enfin, au moins deux interventions parlementaires de 2020 présentaient un lien avec la santé au travail. Le postulat 20.3569 (groupe socialiste) portait sur les droits de participation des travailleurs dans un monde du travail numérisé ; le texte évoquait une augmentation du stress, due à la surveillance technologique au travail. Le Conseil fédéral a proposé de le rejeter, estimant que les bases légales actuelles étaient suffisantes. Quant au postulat 20.3646 (groupe des Verts), il traitait des conséquences du télétravail sur la santé. Le Conseil fédéral a répondu que les protections existantes étaient suffisantes, que les évolutions scientifiques sur les questions de santé et télétravail faisaient déjà l'objet d'une attention importante et que les outils de *monitoring* usuels ne permettaient pas de conclure à la nécessité immédiate de produire un rapport spécifique sur cette question.

Dans ce contexte, on peut avancer que, au cours de la dernière décennie, les interventions de l'Etat dans le champ des RPS – dont les contrôles de l'inspection du travail, qui seront abordés plus bas – n'ont pas relevé d'un véritable projet politique, mais surtout d'initiatives prises par l'administration, dans le cadre de ses compétences légales.

B. La prévention des RPS au niveau légal

La législation helvétique ne mentionne pas explicitement les RPS. Seuls certains comportements font l'objet de dispositions légales ; il s'agit principalement du harcèlement sexuel et de la discrimination de genre, prohibés par la Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)⁵⁹, ainsi que de certains comportements pénalement condamnables (par ex. violence ou menace contre les autorités et les fonctionnaires). En revanche, ni le harcèlement psychologique, ni le stress, ni la violence interne ou externe, ni les RPS dans leur ensemble ne font

⁵⁹ RS 151.1.

l'objet de bases légales spécifiques. Ces risques sont toutefois couverts par les dispositions générales de protection de la santé au travail, qui imposent aux employeurs de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur personnel contre les risques professionnels. Quels que soient ces risques, il s'agit de les éviter, de les évaluer et de les réduire au minimum s'ils ne peuvent être éliminés, de les combattre à la source autant que possible, d'adapter le travail à la personne (en particulier en ce qui concerne l'organisation et la conception des postes, le choix des équipements et des méthodes de travail et de production), ou encore d'accorder la priorité à des mesures de protection collectives plutôt qu'individuelles. Le Tribunal fédéral et le Tribunal administratif fédéral ont rendu plusieurs décisions concrétisant ces obligations, par exemple en matière de stress dû à un système très contraignant d'acquisition de la clientèle⁶⁰, de protection de la santé en cas de contraintes psychiques importantes⁶¹ et de procédure interne de gestion des conflits⁶².

Lors des observations de l'activité et des entretiens conduits auprès des inspecteurs et inspectrices, plusieurs personnes se sont exprimées en faveur d'une réglementation plus explicite des RPS, qui leur permettrait d'exiger plus facilement des actions correctives. En effet, le type de mesures qu'elles demandent aux entreprises dépend du degré de précision des bases légales. Ainsi, elles jugent surtout pertinent de formuler des exigences concrètes lorsqu'elles détectent un problème objectivable (par ex. violation de la réglementation des horaires, caméras de surveillance orientées sur des postes de travail, etc.) et peuvent se référer à une base légale claire. Dans le même ordre d'idées, lors d'une conférence coorganisée par le SECO, un inspecteur a pris la parole pour suggérer d'élaborer des valeurs limites d'exposition en matière psychosociale, à l'instar de certaines nuisances chimiques et physiques. Selon lui, les inspecteurs et inspectrices pourraient ainsi déterminer plus facilement si des mesures de prévention sont nécessaires dans une entreprise.

Certains auteurs et autrices recommandent d'intégrer plus fortement les RPS dans la législation, soit par des bases légales spécifiques soit en mentionnant explicitement les RPS, les restructurations, ainsi que le travail

⁶⁰ TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005.

⁶¹ TAF A-4147/2016 du 4 août 2017.

⁶² TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012.

précaire et atypique, dans les dispositions générales de protection⁶³. Ceci permettrait aux entreprises de mieux connaître leurs obligations, et aux inspectorats d'intervenir plus efficacement. *A contrario*, le manque de bases légales suffisamment claires pourrait accroître les risques de recours des employeurs contre les décisions administratives. En revanche, d'autres chercheurs et chercheuses estiment inutile de légiférer davantage. Selon LEROUGE⁶⁴, les instruments existants, via les dispositions générales, sont suffisants. VELÁSQUEZ⁶⁵ indique que les pays caractérisés par un niveau élevé de prévention des RPS ne disposent pas forcément de bases légales précises, tandis que d'autres nations ayant une législation de ce type présentent de moins bons résultats. Enfin, WALTERS⁶⁶ considère que la législation ne constitue que l'un des prérequis d'une prévention efficace des RPS, et qu'il n'y a aucune preuve de son utilité en l'absence d'autres conditions (engagement des responsables d'entreprises, compétences adéquates pour prévenir ces risques, représentation suffisante des travailleurs et travailleuses, etc.).

Cette problématique dépasse le seul cadre des RPS ; la législation actuelle relative aux entreprises tend à mettre l'accent davantage sur des principes que sur des prescriptions précises. Selon HUTTER⁶⁷, une formulation générique offre une plus grande flexibilité dans l'interprétation et donne plus de discrétion aux responsables de la mise en œuvre et aux entreprises. En effet, le degré de précision des textes de loi influence fortement la manière d'en contrôler l'application. Quand ils sont détaillés, les autorités ont tendance à les suivre à la lettre, tandis qu'elles sont beaucoup plus flexibles quand les normes sont larges. HUTTER relève que les inspecteurs et inspectrices s'accommoderaient volontiers de règles précises, car elles sont plus faciles à contrôler et leur violation est plus aisée à prouver devant un tribunal ; en revanche, les acteurs politiques tendent à préférer la réglementation fondée sur des principes.

⁶³ BRUHN/FRICK ; HANSEN/LIDSMOES/LAURSEN/MATHIASSEN/JENSEN/RABY/SØRENSEN/JURVELIUS/RINTALA/HARDARSON/SVEINSDÓTTIR/SØVIK/HJORTH/SCHYBERG/TIBORN ; JOHNSTONE/QUIN-LAN/MC-NAMARA ; TOUKAS/DELICHAS/TOUFEKOULA/SPYROULI.

⁶⁴ LEROUGE.

⁶⁵ VELÁSQUEZ.

⁶⁶ WALTERS, *Worker representation*.

⁶⁷ HUTTER.

Savoir si la législation devrait évoluer pour renforcer l'efficacité de la prévention reste une question ouverte. Il convient également de se demander dans quelle mesure le contexte se prêterait à des évolutions législatives, compte tenu des rapports de force actuels au niveau politique, ainsi que du caractère libéral du droit du travail helvétique.

C. La prévention des RPS dans les entreprises

La manière dont les employeurs et employeuses se représentent les RPS influence leurs choix en matière de prévention. L'enquête menée auprès des entreprises pour évaluer les effets de *l'action prioritaire d'exécution*⁶⁸ a mis en exergue une représentation des RPS présentant trois caractéristiques fondamentales. Premièrement, ces risques tendent à être perçus comme des phénomènes individuels et interpersonnels, plutôt qu'organisationnels. Deuxièmement, leur prévention est vue comme un processus de régulation informel, au quotidien, et non comme une démarche systématique et planifiée. Enfin, nombre de répondants et répondantes ont évoqué la difficulté d'identifier les RPS, en raison de la réticence des employés et employées à évoquer « leurs » problèmes. Ce résultat confirme d'autres travaux : dans les entreprises, les interventions individuelles prédominent, de manière persistante, sur les démarches organisationnelles, malgré l'efficacité supérieure de ces dernières⁶⁹. De plus, les analyses ont montré que, si beaucoup d'entreprises mettent en œuvre des mesures d'amélioration de l'organisation, de l'environnement et des équipements de travail, peu les considèrent réellement comme de la prévention des RPS. Ces transformations (changements de machines, introduction de nouveaux logiciels, aménagement des horaires, simplification de processus, etc.) semblent conduites surtout dans le but d'améliorer l'appareil de production.

Les représentations individualisantes des RPS diffèrent fortement de l'analyse que nombre de spécialistes font de ces risques. Alors que les directions d'entreprises interrogées s'expriment en termes de fragilité personnelle et de facteurs extraprofessionnels, ceux-ci soulignent le poids de

⁶⁸ *Supra* p. 151.

⁶⁹ ROUAT/TROYANO/CUVILLIER/BOBILLIER-CHAUMON/SARNIN.

l'organisation du travail, voire des structures de domination sociale⁷⁰. Selon ROUAT et collègues⁷¹, l'individualisation des RPS ne s'explique pas fondamentalement par un biais de perception ; les directions d'entreprises semblent bel et bien considérer que les RPS s'expliquent par des contraintes de travail. Le recours à des mesures individuelles et curatives serait dû davantage à un sentiment d'impuissance à transformer le milieu de travail ; les directions seraient également réticentes à échanger avec leur personnel sur le contenu et l'organisation du travail, par crainte de dévier sur le terrain des revendications. ROUAT et collègues suggèrent que la perception des RPS et le type de solutions mises en œuvre dépendent des possibilités effectives d'échanger sur le travail, au sein de l'entreprise. Dans une perspective ergonomique, ils recommandent de centrer la réflexion sur les difficultés concrètes de travail, afin de dépersonnaliser les problèmes sans pour autant glisser vers des revendications sociales. La prévention nécessite de faire connaître le caractère collectif des risques, en luttant contre les modes de prise en charge exclusivement individuelle, juridique, médicale ou psychothérapeutique.

La manière dont les entreprises préviennent les RPS dépend non seulement de représentations sociales, mais également de facteurs structurels. Ainsi, il existe un lien positif entre taille d'entreprise et niveau de prévention. Il est difficile de persuader les responsables de petites structures de mettre en place un système de contrôle interne, faute de temps et d'énergie. Ces personnes inclinent à considérer la santé et la sécurité comme des sujets accessoires, en comparaison avec les nécessités quotidiennes de la survie de l'entreprise. En conséquence, les activités en lien avec la prévention sont peu systématiques, et souvent réactives⁷². Par ailleurs, les plaintes de stress sont moins répandues dans les très petites entreprises, bien que les conditions y soient globalement moins bonnes en termes de salaires, de ressources et de qualité de l'environnement de travail. Ceci s'explique peut-être en partie par un phénomène d'auto-sélection : la probabilité qu'un salarié en souffrance quitte son emploi est plus élevée dans une très petite entreprise que dans un établissement de

⁷⁰ BECK ; BOUFFARTIGUE ; CLOT ; LHUILIER ; MELLOR/MACKAY/PACKHAM/JONES/PALFERMAN/WEBSTER/KELLY ; VAN BELLEGHEM/DE GASPARO/GAILLARD.

⁷¹ ROUAT/TROYANO/CUVILLIER/BOBILLIER-CHAUMON/SARNIN.

⁷² RICHTHOFEN ; HASLE/KVORNING/RASMUSSEN/SMITH/FLYVHOLM.

grande taille, qui peut offrir davantage d'alternatives professionnelles⁷³. D'autres facteurs jouent également un rôle : les conditions d'emploi moins favorables dans les petites structures sont partiellement compensées par des avantages non-financiers : une meilleure compréhension de l'importance de son travail pour l'entreprise, une plus grande maîtrise de son activité, une probabilité accrue que ses idées soient acceptées, et des relations plus faciles avec les autres employés et employées⁷⁴. Dans certains cas, la proximité sociale permet de résoudre les problèmes avant qu'ils ne soient vécus comme du stress. Cependant, dans d'autres situations, elle conduit à nier les difficultés, par exemple, de peur d'être licencié ou en raison d'un engagement excessif⁷⁵.

En-dehors de la taille, d'autres facteurs structurels jouent un rôle. Il est apparu que les contrôles de l'inspection du travail avaient eu plus d'impact dans le secteur tertiaire que dans la construction et l'industrie. Les responsables d'entreprises du secteur secondaire ont tendanciellement jugé leurs employés et employées moins exposés aux RPS que ceux du secteur tertiaire. Ils ont été aussi moins nombreux à mettre en œuvre des mesures de prévention des RPS à la suite des contrôles. Toutefois, les différences de perception des risques entre secteurs économiques semblent relever davantage d'une construction sociale que de réelles disparités dans les conditions de travail. En effet, l'Enquête suisse sur la santé de 2012 n'a relevé presque aucune différence entre les branches, dans la fréquence des contraintes psychosociales relevées par le personnel⁷⁶. Enfin, les contrôles de l'inspection du travail ont montré davantage d'effets dans les entreprises disposant déjà d'un système bien développé de gestion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que dans les établissements caractérisés par un degré élevé de participation du personnel. La participation permet d'identifier de manière plus complète les facteurs de risques, à partir de la connaissance que les employés et employées ont de leurs activités. De plus, elle facilite l'élaboration de mesures d'amélioration adaptées aux besoins du terrain. Enfin, elle donne aux travailleurs

⁷³ LORIOI/SALL.

⁷⁴ RICHTHOFEN.

⁷⁵ LORIOI/SALL, 2014 ; HASLE/KVORNING/RASMUSSEN/SMITH/FLYVHOLM.

⁷⁶ KRIEGER/GRAF/VANIS ; MARQUIS.

et travailleuses un rôle actif dans l'amélioration des performances de l'entreprise et des conditions de travail.

D. La prévention des RPS par les inspections du travail

Comprendre la manière dont les responsables d'entreprises se positionnent par rapport aux questions de RPS est important, car l'efficacité d'un style de mise en œuvre dépend fortement de sa pertinence par rapport aux attitudes de l'administré ou administrée. Par exemple, une stratégie incitative peut encourager les employeurs et employeuses qui souhaitent se conformer à la loi, mais se montrer inefficace auprès de personnes raisonnant uniquement en termes de coûts et de bénéfices. Inversement, la dissuasion peut jouer un rôle positif, en rappelant aux entreprises leurs obligations et en les informant que celles qui ne « jouent pas le jeu » seront contrôlées, voire sanctionnées. En revanche, il peut être contreproductif d'employer un style coercitif auprès d'une direction qui ne connaît pas les règles et qui manque de compétences pour s'y conformer. Ceci peut conduire au développement d'une culture de la résistance à la réglementation⁷⁷.

Les données empiriques issues de l'évaluation de l'*action prioritaire d'exécution*⁷⁸ témoignent d'une convergence entre les représentations et pratiques préexistantes des employeurs et employeuses, d'une part, et la nature des effets des contrôles de l'inspection, d'autre part. Les inspecteurs et inspectrices ont abordé les RPS de manière globale et incitative, en sensibilisant, en incitant et en mettant plus l'accent sur le soutien et les procédures en cas de problème, que sur les causes profondes de ces risques. Ils ont examiné si les RPS étaient intégrés dans le système formel de gestion de la santé et de la sécurité, que les entreprises doivent mettre en place en application de la Directive n° 6508 du 14 décembre 2006 relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (Directive MSST). De ce fait, les contrôles ont conduit à la mise en œuvre de mesures de soutien individuel du personnel, et peu ou pas à des changements de la manière dont le travail est conçu et

⁷⁷ GUNNINGHAM ; MAY/WINTER.

⁷⁸ *Supra* p. 151.

organisé. La sensibilisation a amené certains employeurs et employeuses à mieux comprendre la notion de RPS et l'intérêt de s'en préoccuper. Toutefois, les contrôles n'ont pas eu d'effet significatif sur la mise en place de mesures visant à réduire les facteurs de risques organisationnels (charge de travail, manque d'autonomie, relations interpersonnelles tendues, etc.). Ceci fait écho à la place marginale accordée, dans les visites d'inspection, au contenu et à la conception du travail, ainsi qu'à la notion de facteurs de risques.

Cette façon de faire découle de l'approche actuellement dominante dans la prévention des risques professionnels, fondée sur l'autorégulation des entreprises au travers de systèmes de gestion. Elle s'explique également par des contraintes relevant du contexte social, politique et économique de l'action de l'inspection. Nous avons mentionné plus haut l'absence de dispositions légales spécifiques aux RPS, ainsi que la tendance récurrente à individualiser la prise en charge de risques engendrés par les conditions socio-économiques. Il convient de relever également les dilemmes auxquels les agents et agentes de l'inspection sont confrontés ; nous en avons identifié cinq, détaillés ci-après⁷⁹.

1. Dilemme entre complexité et compétence

Les RPS sont des problèmes complexes, qui nécessitent des compétences poussées. Or, l'inspection du travail est chargée d'intervenir sur des problématiques aussi différentes que le contrôle des horaires, la sécurité des machines, la protection des femmes enceintes et des jeunes travailleurs, la sécurité incendie, et ainsi de suite. Il n'est guère possible de maîtriser parfaitement tous ces sujets, encore moins dans un monde du travail en évolution constante. C'est d'ailleurs l'une des principales raisons pour lesquelles les inspections ont, dans de nombreux pays, choisi de recourir à une approche orientée *système* – en vérifiant si les entreprises se donnent les moyens de gérer par elles-mêmes les risques qu'elles génèrent – plutôt que de se prononcer sur la *substance* des dangers existant au sein d'un établissement.

⁷⁹ WEISSBRODT, *Informer ou prescrire*.

2. Dilemme entre quantité et qualité

Pour produire des effets, l'intervention dans le champ des RPS demande du temps et des contacts répétés avec l'entreprise. Or, la plupart des inspections du travail, en Suisse et à l'étranger, ne disposent pas d'un nombre d'agents et agentes correspondant au ratio fixé par l'Organisation Internationale du Travail (1 pour 10'000 travailleurs et travailleuses dans les pays industrialisés à économie de marché). A Genève, ce ratio est ancré dans une base légale ; à notre connaissance, il s'agit d'une exception au niveau suisse. Comparant les cantons de Genève, d'Argovie et de Zurich, STEIGER-SACKMANN et GUERY-SCHINDLER⁸⁰ constatent que la dotation des inspectorats est très hétérogène (supérieure à la moyenne à Genève, inférieure en Argovie et à Zurich). Il en va de même de leur rattachement institutionnel (Département de l'emploi et de la *santé* à Genève, Office de *l'économie* et de l'emploi dans les deux autres cantons) et de leur conception de l'intervention sur les RPS (mission clairement affichée sur le site internet de l'inspection genevoise, mais absente des sites d'Argovie et de Zurich). STEIGER-SACKMANN et GUERY-SCHINDLER mettent en évidence qu'à Genève, les tribunaux civils se fondent souvent, pour l'établissement des faits, sur des constats établis par l'inspection du travail ; cette pratique est inconnue dans les deux autres cantons. Or, pour des problématiques de *mobbing* et de conflits, dans lesquelles l'établissement de la preuve est malaisé, ces constats représentent une source d'information précieuse. Ces deux auteurs considèrent que le dispositif de mise en œuvre de la Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr)⁸¹ devrait être harmonisé au niveau fédéral.

3. Dilemme entre contrôle et conseil

Le troisième dilemme concerne l'équilibre à trouver entre, d'un côté, le fait d'exiger des mesures, en faisant preuve d'autorité si nécessaire, et, d'autre part, le besoin de préserver la qualité de la relation et de conseiller l'entreprise, afin de favoriser une adhésion durable aux objectifs de prévention. BRUHN souligne que les fonctions de contrôle et de conseil

⁸⁰ STEIGER-SACKMANN/GUERY-SCHINDLER.

⁸¹ RS 822.11.

reposent sur deux principes contradictoires du rôle de l'Etat⁸². Le contrôle se fonde sur le principe de légalité, marqué par une relation asymétrique entre l'autorité et la population. La fonction de conseil repose sur un principe de service, qui conduit l'Etat à assumer un rôle de soutien, qui implique une relation plus symétrique, fondée sur la proximité et la confiance. L'arbitrage entre ces deux pôles fait l'objet de discussions au moins depuis la moitié du 19^e siècle. BRUHN estime que le débat doit être réactualisé, en raison de l'élargissement du champ de la santé et de la sécurité à des questions d'organisation du travail et de santé psychosociale. En effet, ces évolutions complexifient la mise en œuvre de la législation et empêchent les autorités de se cantonner dans un rôle d'expertes.

4. Dilemme entre traitement des plaintes et interventions en amont

Confrontés au défi de choisir les entreprises à inspecter en priorité, les inspecteurs et inspectrices se fondent notamment sur les problèmes dont ils entendent parler, par exemple au travers de plaintes de salariés et salariées ou de dénonciations par des tiers. Les pratiques semblent différer fortement d'un canton à l'autre. Ces différences reflètent la fréquence des plaintes et signalements que reçoivent les inspectorats, ainsi que leurs décisions quant à la manière d'y répondre. Elles s'expliquent probablement aussi par des contextes hétérogènes, au niveau des relations professionnelles et de la proximité sociale. Les cantons où les interventions réactives sont fréquentes pourraient se caractériser, par exemple, par un degré plus élevé de conflictualité entre partenaires sociaux ; en effet, une partie des signalements auprès de l'inspection est faite par des syndicats, ou avec leur soutien. WEIL relève qu'il n'est pas aisé de trouver un équilibre entre les interventions proactives et réactives⁸³. Cet auteur indique que les visites systématiques sont parfois critiquées, du fait qu'elles mettent en évidence moins de problèmes que les enquêtes sur plainte. Toutefois, lorsque l'autorité reçoit de nombreuses dénonciations, elle risque d'engager la plus grande partie de ses ressources dans leur investigation. Or les plaintes ne sont pas un indicateur fiable de la réalité des problèmes dans les entreprises : l'absence de

⁸² BRUHN.

⁸³ WEIL, *A strategic approach*.

signalements de problèmes n'est pas un gage de conformité réglementaire.

5. Dilemme de la participation du personnel

Les inspecteurs et inspectrices ont le droit et le devoir d'entendre le personnel lors de leurs visites. Selon les art. 71 et 72 de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1)⁸⁴, les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise sont informés à l'avance des visites des autorités d'exécution et invités à participer à leurs enquêtes. L'employeur communique aux travailleurs et travailleuses ou à leurs représentants dans l'entreprise les instructions données par l'autorité d'exécution. Toutefois, parmi les inspecteurs et inspectrices rencontrés, plusieurs ont exprimé de l'embarras face à la participation. Par exemple, lorsqu'ils constatent que le personnel n'a pas été informé ou n'est pas représenté lors de la visite, il est trop tard pour y remédier. Certains inspecteurs et inspectrices discutent avec des collaborateurs et collaboratrices, mais relèvent que ce n'est pas une démarche évidente, en raison de la présence d'un responsable hiérarchique, par crainte de déranger, ou encore du fait des réactions des employés et employées abordés (surprise, gêne, manque d'intérêt apparent, etc.). Enfin, plusieurs ont indiqué que ce thème était peu abordé dans leur formation. Ces difficultés se rencontrent dans d'autres pays également⁸⁵. Ce sont les pays nordiques qui semblent avoir le plus développé les méthodes d'inspection fondées sur la participation, telles que le recours à des entretiens individuels, des séances collectives et l'emploi de questionnaires soumis à un échantillon de salariés et salariées⁸⁶.

IV. Conclusion et recommandations

Dans quelle mesure les normes de protection de la santé au travail permettent-elles de faire face efficacement aux nouvelles configurations

⁸⁴ RS 822.111.

⁸⁵ WALTERS, *Making things work*; MAC EACHEN/KOSNY/STÅHL/O'HAGAN/REDGRIFT/SANFORD/CARRASCO/TOMPA/MAHOOD.

⁸⁶ HANSEN/LIDSMOES/LAURSEN/MATHIASSEN/JENSEN/RABY/SØRENSEN/JURVELIUS/RINTALA/HARÐARSON/SVEINSDÓTTIR/SØVIK/HJORTH/SCHYBERG/TIBORN.

d'emplois et d'activités ? Dans ce chapitre, nous avons abordé cette question au travers du prisme des RPS, dans des entreprises conventionnelles ; nous n'avons pas traité du cas spécifique du travail de plateforme, dont l'encadrement fait l'objet de débats politiques et de travaux en droit du travail et des assurances sociales.

L'évaluation de *l'action prioritaire d'exécution 2014-2018*⁸⁷ a montré que les directions d'entreprises étaient globalement ouvertes à la question des RPS, et que l'intervention de l'inspection du travail pouvait les amener à mettre en œuvre certaines mesures de gestion de ces risques. Selon KAGAN et collègues⁸⁸, la disposition des entreprises à se conformer aux normes est généralement bien meilleure que ce que la conception dissuasive de l'intervention étatique permettrait de supposer. Dans de nombreux programmes de régulation, le nombre d'agents de mise en œuvre est restreint, en comparaison à la taille de la population concernée. Les inspections sont relativement peu fréquentes et les sanctions, souvent limitées. Or, la majeure partie des entreprises, principalement les plus grandes, se conforment à la plupart des règlements. En conséquence, d'autres facteurs que la peur d'être sanctionné jouent un rôle. Il s'agit principalement des incitations matérielles et économiques (par ex. réduire les absences maladie et augmenter la productivité) et des valeurs sociales intériorisées.

Est-ce à dire que la prévention des RPS et des risques associés à la transformation numérique serait soluble dans le « *management* bienveillant », et que l'intervention des autorités serait superflue ? Plusieurs raisons donnent à penser que, au contraire, des démarches, des outils et des connaissances spécifiques demeurent nécessaires. Les commentaires des employeurs et employeuses interrogés suggèrent qu'un élément déclencheur, interne ou externe, est souvent indispensable pour les pousser à se poser des questions en termes de causes et de mesures d'amélioration liées au travail, et pas uniquement sous l'angle du soutien individuel et de la régulation quotidienne. De plus, les règles légales et la perspective d'un contrôle, voire d'une sanction, constituent un noyau autour duquel s'élaborent des attentes normatives et des pressions sociales. Pour un responsable d'entreprise ayant consenti à des efforts coûteux pour se conformer

⁸⁷ *Supra* p. 151.

⁸⁸ KAGAN/GUNNINGHAM/THORNTON.

à ses obligations, il peut être rassurant de penser que ses concurrents moins regardants pourront être punis. L'intervention des autorités peut également conduire des entreprises à mettre en œuvre des mesures de gestion des risques, afin d'éviter qu'une réglementation plus spécifique et plus coercitive ne soit élaborée. Dans les petites entreprises peu visibles et situées dans des marchés très compétitifs, les préoccupations sociales sont peu susceptibles de jouer spontanément un rôle important dans leurs calculs. C'est pourquoi un niveau relativement important, mais indéterminé, de contrôles réglementaires est nécessaire⁸⁹.

En résumé, face aux risques émergents tels que ceux issus de la transformation numérique, l'approche *système*⁹⁰ adoptée par l'inspection du travail présente un bilan en demi-teinte. Pour ce qui concerne le verre à moitié vide, on retiendra que les mesures de prévention mises en place dans les entreprises sont surtout de nature formelle ou orientées vers le soutien individuel. Pour le verre à moitié plein, on relèvera principalement le renforcement des compétences et de la disposition des employeurs à agir pour prévenir les RPS. Peut-être s'agit-il de bases nécessaires pour une meilleure prévention à plus long terme.

Différentes mesures seraient susceptibles de soutenir ces efforts et font l'objet de réflexions au sein du SECO. Certains instruments de l'inspection du travail devraient être adaptés. L'objectif général consisterait à amener davantage d'entreprises à réaliser une identification des dangers à la fois physiques et psychosociaux. Les inspecteurs et inspectrices devraient vérifier ce point de manière plus systématique ; en effet, l'identification des dangers reste une pratique peu répandue dans les PME, ce d'autant que le droit suisse ne l'exige pas aussi explicitement que la législation européenne. Par ailleurs, il paraît peu vraisemblable qu'un corps de 130 agents et agentes suffise à infléchir les pratiques de plus de 500'000 entreprises. C'est pourquoi, dans une perspective de réseau d'action publique⁹¹, il conviendrait d'identifier d'autres organismes pouvant relayer ou compléter l'intervention de l'inspection. Nous pensons aux solutions de branche MSST⁹², aux associations d'employeurs, aux chambres de commerce et

⁸⁹ KAGAN/GUNNINGHAM/THORNTON.

⁹⁰ *Supra* p. 161.

⁹¹ VARONE/INGOLD/FISCHER.

⁹² Point 5 Directive MSST.

de l'industrie, aux syndicats, aux prestataires de services en santé et sécurité au travail et aux organismes de formation dans ce domaine.

Les évolutions technologiques, économiques et sociétales façonnent le monde du travail et agissent sur l'ensemble des déterminants sociaux de la santé et de la sécurité. L'intensification, l'individualisation et la flexibilisation du travail ont des impacts qui dépassent la seule question des RPS. Les autorités de nombreux pays, dont la Suisse, ont commencé à développer des stratégies pour y faire face, en diversifiant les relais de leur action auprès des entreprises, en ciblant les groupes professionnels les plus à risques, notamment les travailleurs et travailleuses précaires, et en s'efforçant d'agir en cascade dans les chaînes logistiques, des donneurs d'ordres vers les sous-traitants. *In fine*, l'efficacité de ces mesures dépendra des futurs développements en matière de politique économique et sociale, ainsi que de la façon dont les démarches d'intervention dépasseront la mise en place de dispositifs individuels ou de soutien d'urgence, afin de toucher en profondeur l'activité des collaborateurs et d'humaniser le travail.

Bibliographie

AMOSSE THOMAS/GUILLEMOT DANIELE/MOATTI FREDERIC/ROSANVALLON JEREMIE, Echanges informels et relations de travail à l'heure des changements organisationnels et de l'informatisation, Noisy-le-Grand 2010.

ASKENAZY PHILIPPE, La santé et la sécurité dans les entreprises américaines, in : Actes de la recherche en sciences sociales 3/163 (2006), 72-89.

AUTISSIER DAVID/JOHNSON KEVIN/MOUTOT JEAN-MICHEL, La conduite du changement pour et avec les technologies digitales, in : Question(s) de management 3/7 (2014), 79-89.

BARCENILLA JAVIER/BASTIEN JOSEPH MAURICE CHRISTIAN, L'acceptabilité des nouvelles technologies : Quelles relations avec l'ergonomie, l'utilisabilité et l'expérience utilisateur ?, in : Le travail humain 72/4 (2009), 311-331.

BECK ULRICH, La société du risque : Sur la voie d'une autre modernité, Paris 2008.

BELLEZZA SILVIA/PAHARIA NEERU/KEINAN ANAT, Conspicuous consumption of time : When busyness and lack of leisure time become a status symbol, in : *Journal of Consumer Research* 44/1 (2016), 118-138.

BOBILLIER-CHAUMON MARC-ERIC, Conditions d'usage et facteurs d'acceptation des technologies de l'activité : Questions et perspectives pour la psychologie du travail, thèse d'habilitation, Lyon 2013.

BOBILLIER-CHAUMON MARC-ERIC, Evolutions techniques et mutations du travail : émergence de nouveaux modèles d'activité, in : *Le travail humain* 66/2 (2003), 161-194.

BOBILLIER-CHAUMON MARC-ERIC, TIC et mutations du travail, in : Valléry (édit.), *Psychologie du Travail et des Organisations*, Paris 2016, 409-413.

BOBOC ANCA, Numérique et travail : Quelles influences ?, in : *Sociologies Pratiques* 1/34 (2017), 3-12.

BODIER MARCELINE/WOLFF LOUP, Les facteurs psychosociaux de risque au travail, Toulouse 2018.

BOUDOKHANE-LIMA FEIROUZ/FELIO CINDY, Les usages professionnels des TIC : des régulations à construire, in : *Communication et organisation* 48 (2015), 139-150.

BOUFFARTIGUE PAUL, Mesurer les « Risques psychosociaux » ? Papier présenté lors des XIIIèmes Journées Internationales de Sociologie du Travail, Bruxelles (2012).

BRUHN ANDERS, The inspector's dilemma under regulated self-regulation, in : *Policy and Practice in Health and Safety* 4/2 (2006), 3-23.

BRUHN ANDERS/FRICK KAJ, Why it was so difficult to develop new methods to inspect work organization and psychosocial risks in Sweden, in : *Safety Science* 49/4 (2011), 575-581.

CASCIO WAYNE/MONTEALEGRE RAMIRO, How technology is changing work and organizations, in : *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 3 (2016), 349-375.

CLOT YVES, *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris 2010.

Conseil fédéral, *Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques. Rapport du Conseil fédéral*

donnant suite aux postulats 15.3854 Reynard du 16 septembre 2015 et 17.3222 Derder du 17 mars 2017, Berne 2017.

ELIE-DIT-COSAQUE CHRISTOPHE, Les technologies de l'information et de la communication (TIC) et le contenu du travail, in : Annales des Mines – Réalités industrielles 1 (2011), 35-39.

Eurofound/EU-OSHA, Psychosocial risks in Europe : Prevalence and strategies for prevention, Luxembourg 2014.

FEVRIER FLORENCE, Vers un modèle intégrateur « expérience-acceptation » : rôle des affects et de caractéristiques personnelles et contextuelles dans la détermination des intentions d'usage d'un environnement numérique de travail, thèse Rennes, Rennes 2011.

GERTEN ELISA/BECKMANN MICHAEL/BELLMANN LUTZ, Controlling working crowds : The impact of digitalization on worker autonomy and monitoring across hierarchical levels, in : Journal of Economics and Statistics 239/3 (2018), 441-481.

GIBBS MICHAEL, How is new technology changing job design ? Machines' ability to perform cognitive, physical, and social tasks is accelerating, dramatically changing jobs and labor markets, in : IZA World of Labor 344 (2017), 1-10.

GOLLAC MICHEL/GREENAN NATHALIE/HAMON-CHOLET SYLVIE, L'informatisation de l'ancienne économie, nouvelles machines, nouvelles organisations et nouveaux travailleurs, in : Economie et Statistique 339-340 (2000), 171-201.

GREENAN NATHALIE/HAMON-CHOLET SYLVIE/MOATTY FREDERIC/ROSANVALLON JEREMIE, TIC et conditions de travail. Les enseignements de l'enquête COI, Rapport de recherche 77, Paris 2012.

GUNNINGHAM NEIL, Strategizing compliance and enforcement : responsive regulation and beyond, in : Parker/Lehmann Nielsen (édit.), Explaining compliance : Business responses to regulation, Cheltenham 2011, 199-221.

HACKMAN RICHARD/OLDHAM GARY, Development of the Job Diagnostic Survey, in : Journal of Applied Psychology 60/2 (1975), 159-170.

HANNART STEPHANIE/WEISSBRODT RAFAEL, Transformation digitale et gestion de la santé en entreprise, Feuille d'information 51, Berne 2021.

HANNART STEPHANIE/WEISSBRODT RAFAEL, Travail de plateforme et promotion de la santé, Feuille d'information 53, Berne 2021.

HANSEN TOM/LIDSMOES LARS CHRISTIAN/LAURSEN PETER/MATHIASSEN LEO/JENSEN ANNE-MARIE/RABY CHRISTINA SUHR/SØRENSEN LOUISE/JURVELIUS HANNELE/RINTALA JENNY/HARÐARSON STEINAR/ SVEINSDÓTTIR ÞÓRUNN/SØVIK STIAN ROSENBERG/HJORTH BÅRD/SCHYBERG PIA/TIBORN MARIANNE, Psychosocial working environment : Workplace inspection of the psychosocial working environment in the Nordic countries, Copenhagen 2015.

HASLE PETER/KVORNING LAURA/RASMUSSEN CHARLOTTE/SMITH LOUISE/FLYVHOLM MARI-ANN, A model for design of tailored working environment intervention programmes for small enterprises, in : SH@W Safety and Health at Work 3 (2012), 181-191.

HENRIETTE EMILY/FEKI MONDHER/BOUGHZALA IMED, The shape of digital transformation : A systematic literature review, MCIS Proceedings 2015.

HUMPHREY STEPHEN/NAHRGANG JENNIFER/MORGESON FREDERICK, Integrating motivational, social, and contextual work design features : A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature, in : Journal of Applied Psychology 92/5 (2007), 1332-1356.

HUTTER BRIDGET, Negotiating social, economic and political environments : compliance with regulation within and beyond the state, in : Parker/Lehmann Nielsen (édit.), Explaining compliance : Business responses to regulation, Cheltenham 2011, 305-321.

JOHNSTONE RICHARD/QUINLAN MICHAEL/MCNAMARA MARIA, OHS inspectors and psychosocial risk factors : Evidence from Australia, in : Safety Science 49/4 (2011), 547-557.

KAGAN ROBERT/GUNNINGHAM NEIL/THORNTON DOROTHY, Fear, duty, and regulatory compliance : lessons from three research problems, in : Parker/Lehmann Nielsen (édit.), Explaining compliance : Business responses to regulation, Cheltenham 2011, 37-58.

KRIEGER RALPH/GRAF MAGGIE/VANIS MARGOT, Ausgewählte Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012, SECO, Berne 2015.

LEKA STAVROULA/JAIN ADITYA/LEROUGE LOIC, Work-related psychosocial risks : Key definitions and an overview of the policy context in Europe, in : Lerouge (édit.), Psychosocial risks in labour and social security law : A

comparative legal overview from Europe, North America, Australia and Japan, Cham 2017.

LEROUGE LOIC, Contribution to legal study of psychosocial risks at work. National law, comparative law, interdisciplinarity aspects, thèse Bordeaux, Bordeaux 2014.

LHUILIER DOMINIQUE, Les « risques psychosociaux » : entre rémanence et méconnaissance, in : Nouvelle revue de psychosociologie 2 (2010), 11-28.

LIPPEL KATHERINE/VEZINA MICHEL/COX RACHEL, Protection of workers' mental health in Québec : Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job ?, in : Safety Science 49/4 (2011), 582-590.

LORIOU MARC/SALL DEEDE, La gestion du stress dans les TPE, in : La Revue des Conditions de Travail 1/1 (2014), 56-63.

MACEachen ELLEN/KOSNY AGNIESZKA/STÄHL CHRISTIAN/O'HAGAN FERGAL/REDGRIFT LISA/SANFORD SARAH/CARRASCO CHRISTINE/TOMPA EMILE/MAHOOD QUENBY, Systematic review of qualitative literature on occupational health and safety legislation and regulatory enforcement planning and implementation, in : Scandinavian Journal of Work Environment & Health 42/1 (2016), 3-16.

MARQUIS JEAN-FRANCOIS, Travail et santé : Résultats de l'enquête suisse sur la santé 2012, Neuchâtel 2014.

MATT CHRISTIAN/HESS THOMAS/BENLIAN ALEXANDER, Digital transformation strategies, in : Business & Information Systems Engineering 57/5 (2015), 339-343.

MAY PETER/WINTER SØREN, Regulatory enforcement styles and compliance, in : Parker/Lehmann Nielsen (édit.), Explaining compliance : Business responses to regulation, Cheltenham 2011, 222-244.

MELLOR NADINE/MACKAY COLIN/PACKHAM CLAIRE/JONES RHIANNON/PALFERMAN DAVID/WEBSTER SIMON/KELLY PETER, 'Management Standards' and work-related stress in Great Britain : Progress on their implementation, in : Safety Science 49/7 (2011), 1040-1046.

METTLING BRUNO, Transformation numérique et vie au travail, Rapport au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Paris 2015.

OSMAN MAGDA, Controlling uncertainty : a review of human behavior in complex, dynamic environments, in : *Psychol Bull* 136/1 (2010), 65-86.

PARKER CHRISTINE/LEHMANN NIELSEN VIBEKE, Introduction, in : Parker/Lehmann Nielsen (édit.), *Explaining compliance : Business responses to regulation*, Cheltenham 2011, 1-33.

PARVIAINEN PAIVI/KAARIAINEN JUKKA/TIHINEN MAARIT/TEPPOLA SUSANNA, Tackling the digitalization challenge : how to benefit from digitalization in practice, in : *International Journal of Information Systems and Project Management* 5/1 (2017), 63-77.

QUINLAN MICHAEL, Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing, in : *International Journal of Law and Psychiatry* 30/4 (2007), 385-399.

RICHARDSON RANALD, Travail flexible et adaptation des qualifications et des compétences, in : Vendramin/Valenduc (édit.), *Le travail flexible à l'aube du 21ème siècle*, Namur 1999, 43-48.

ROSANVALLON JEREMIE, Les effets des TIC sur l'isolement au travail et les échanges entre collègues, in : Klein/Ratier (édit.), *L'impact des TIC sur les conditions de travail*, Rapports & Documents du Centre d'Analyse Stratégique, Paris 2012, 127-135.

ROUAT SABRINA/TROYANO VICTOR/CUVILLIER BRUNO/BOBILLIER-CHAUMON MARC/SARNIN PHILIPPE, Comprendre les ressorts des pratiques organisationnelles en matière de prévention des risques psychosociaux par les acteurs de l'entreprise, in : *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* 19/2 (2017), 1-34.

STEIGER-SACKMANN SABINE/GUERY-SCHINDLER MICHAEL, Zusammenspiel der Verfahren vor kantonalen Arbeitsinspektoraten und vor Arbeitsgerichten bei psychosozialen Belastungen – kantonale Unterschiede, in : *DTA* 3/2018, 183-194.

TOUKAS DIMITRIOS/DELICHAS MILTIADIS/TOUFEKOULA CHRYSOULA/SPYROULI ANASTASIA, The Role of Labour Inspectorates in Tackling the Psychosocial Risks at Work in Europe : Problems and Perspectives, in : *Safety and health at work* 6/4 (2015), 263-267.

TURCO DOMINIQUE, Travailler à l'ère post-digitale : quel travail pour 2030 ?, Malakoff 2019.

VAN BELLEGHEM LAURENT/DE GASPARO SANDRO/GAILLARD IRENE, Le développement de la dimension psychosociale au travail, in : Falzon (édit.), *Ergonomie constructive*, Paris 2013, 47-60.

VARONE FREDERIC/INGOLD KARIN MIRYAM/FISCHER MANUEL, Administration et réseaux d'action publique, in : Giauque/Emery (édit.), *L'acteur et la bureaucratie au XXI^e siècle*, Québec 2016, 115-140.

VELÁSQUEZ MIGUEL, Comparative study of the psychosocial risks prevention management by the European inspection : United Kingdom, Austria, Italy, France and Spain, in : Rufino San José/Molina Navarrete/González Vicente (édit.), *Prevention on psychosocial risks and quality of life at work - International Yearbook 2012*, Madrid 2012, 19-41.

VIAL GREGORY, Understanding digital transformation : A review and a research agenda, in : *Journal of Strategic Information System* 28 (2019), 118-144.

VIRTANEN MARIANNA/KIVIMAKI MIKA/JOENSUU MATTI/VIRTANEN PEKKA/ELOVAINIO MARKO/VAHTERA JUSSI, Temporary employment and health : a review, in : *International Journal of Epidemiology* 34/3 (2005), 610-622.

VON RICHTHOFEN WOLFGANG, *Labour inspection. A guide to the profession*, Genève 2002.

WALTERS DAVID, Making things work : strategies for effective worker representation on health and safety in small firms in Europe, in : *Policy and Practice in Health and Safety* 2/1 (2004), 53-73.

WALTERS DAVID, Worker representation and psycho-social risks : A problematic relationship ?, in : *Safety Science* 49/4 (2011), 599-606.

WALTERS DAVID/JOHNSTONE RICHARD/FRICK KAJ/QUINLAN MICHAEL/BARIL-INGRAS GENEVIEVE/THEBAUD-MONY ANNIE, *Regulating workplace risks : A comparative study of inspection regimes in times of change*, Cheltenham 2011.

WEIL DAVID, A strategic approach to labour inspection, in : *International Labour Review* 147/4 (2008), 349-375.

WEIL DAVID, *Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Cambridge 2014.

WEISSBRODT RAFAEL, Informer ou prescrire ? Les inspecteurs du travail et le contrôle des risques psychosociaux, in : Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé 20/2 (2018).

WEISSBRODT RAFAEL, L'intervention des inspecteurs du travail en matière de prévention des risques psychosociaux : Effets des contrôles en entreprises et stratégies d'intervention des inspecteurs, thèse Lausanne, Lausanne 2019.

WEISSBRODT RAFAEL/GIROUD ANNE, Introduction d'un nouvel outil informatique dans un service public : à la frontière entre ergonomie physique et organisationnelle, Actes du 55^e congrès SELF, Paris 2020.

YEOW ADRIAN/SOH CHRISTINA/HANSEN RINA, Aligning with new digital strategy : A dynamic capabilities approach, in : The Journal of Strategic Information Systems 27/1 (2018), 43-58.

Préoccupations actuelles et émergentes dans le domaine de la santé et sécurité au travail : récit d'une médecin inspectrice du travail

MARIÂNGELA DE MORAES PIRES *

Table des matières

I.	Introduction	176
II.	La réglementation en matière de santé et sécurité au travail	178
	A. L'évolution au niveau international et les actions de l'OIT	178
	B. Le cadre réglementaire suisse	180
	C. Le contrôle de l'application des lois et prescriptions	182
	D. Les dispositions fondamentales suisses en matière de SST	183
III.	L'émergence de nouveaux risques et la SST	184
	A. L'exemple de la pandémie de COVID-19	185
	1. Son impact sur la SST	185
	2. Les évolutions réglementaires	187
	3. L'apparition de la santé publique dans les dispositions relatives à la santé au travail	188
	4. La collaboration entre la santé publique et la santé au travail	190
	5. L'exemple de partage du principe STOP	190
	6. L'état de la technique et l'exemple des masques	193
	7. Les approches de la prévention en SST et le travail des inspecteurs	194
IV.	Le travail vivant du médecin inspecteur du travail	196
V.	L'avenir et les transformations du travail du médecin inspecteur	199
	A. Les changements climatiques	199
	B. L'évolution technologique	200
VI.	Conclusion	201
	Bibliographie	202

* Médecin du travail, Médecin inspectrice du travail à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, Genève.

I. Introduction

Les problématiques traitées par les inspecteurs et les spécialistes de la santé et de la sécurité au travail (SST) impliquent aujourd'hui une grande diversité de situations de travail marquées par la coexistence des risques traditionnels et bien connus, tels que ceux qui sont associés à l'exposition professionnelle à des nuisances physiques, et des risques contemporains et émergents, générés notamment par le développement de nouvelles technologies, de nouveaux processus de production, de nouvelles pratiques de gestion, ainsi que par des conditions économiques et sociales changeantes.

Les résultats de la dernière Enquête suisse sur la santé publiés en 2019 (OFS, 2019) ont par exemple démontré que, en 2017, 45 % des personnes actives professionnellement étaient exposées dans leur travail à un cumul d'au moins trois contraintes physiques et liées à l'environnement de travail, telles que le port de charges lourdes, les postures douloureuses ou fatigantes, les bruits forts, les températures basses ou élevées et les vibrations. Quant à l'exposition aux risques psychosociaux au travail, 50 % des personnes actives étaient exposées à un cumul d'au moins trois facteurs de risques tels qu'une demande élevée, une intensité de travail élevée et une faible autonomie, ce qui représentait une hausse par rapport aux données issues de l'enquête de 2007.

Dans ce contexte, beaucoup d'espoirs sont placés dans la quatrième révolution industrielle et les innovations technologiques contemporaines (notamment numériques) en tant que ressources pour la réduction de l'exposition à des situations dangereuses et à des contraintes physiques au travail. Néanmoins, ces innovations s'implantent de manière hétérogène selon les pays, les secteurs d'activité, les entreprises, institutions et organisations. En conséquence, durant des périodes de transition progressive, on retrouvera des configurations hybrides en matière de conditions de travail au sein d'une même entreprise ou organisation, dans lesquelles seulement certains secteurs, services, postes de travail ou encore quelques composantes des activités de travail bénéficieront des technologies de production avancée. De plus, l'introduction de nouvelles technologies sans prise en compte du fonctionnement humain et des différentes dimensions de l'activité de travail (physique, cognitive,

émotionnelle...) ne s'accompagne pas toujours d'une amélioration des conditions de travail.

On peut, en effet, constater que la transition numérique et le développement des nouvelles technologies de production, qui sont en cours depuis environ deux décennies, s'accélérent considérablement, ce dont témoignent les résultats de la dernière enquête Omnibus TIC (OFS, 2019). Cette enquête, menée par l'Office fédéral de la statistique, a montré qu'en 2019, 87 % des personnes actives en Suisse utilisaient un ordinateur ou un équipement informatisé au travail, mais aussi que près de 40 % recevaient leurs tâches ou leurs instructions au travers d'une application spécialisée et que la nature de leur travail avait changé durant les 12 derniers mois pour près de 25 % d'entre elles, en lien avec l'introduction d'un nouvel outil numérique. Dans ces circonstances, l'avancée croissante du numérique, qui engendra des mutations et des bouleversements dans les tâches, les rôles, les interactions, la communication, les déplacements, l'environnement, les frontières entre vie privée et vie professionnelle, favorisera aussi indéniablement l'émergence de nouveaux risques pour la SST.

La pandémie de SARS-CoV2 (COVID-19) a contribué de manière inexorable à cette avancée. L'intensification spectaculaire de l'usage d'outils numériques a facilité la gestion de la crise sanitaire et a permis d'assurer la continuité de la vie économique et sociale, grâce notamment au télétravail. Toutefois, sous l'impulsion des mesures gouvernementales, le recours au télétravail contraint a précipité l'émergence de risques pour la santé des personnes concernées. Leurs répercussions sur la santé mentale (stress, fatigue, irritabilité, troubles du sommeil et de l'humeur) et physique (troubles musculosquelettiques, troubles en lien avec la sédentarité et le déconditionnement musculaire, troubles neurosensoriels) font actuellement l'objet d'études (CHAMOIX, 2021).

En Suisse, dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire, une nouvelle collaboration entre la santé publique et la SST a vu le jour, impliquant le partage des connaissances et la transposition de concepts. En outre, la priorité accordée aux mesures visant à endiguer la pandémie, l'évolution constante de l'état des connaissances et de la législation, ont entraîné des conséquences importantes pour les professionnels de la SST, et plus particulièrement pour le travail de l'inspectorat.

Même si l'impact de l'industrie 4.0 sur les activités quotidiennes des inspecteurs et du médecin inspecteur du travail ne s'est pas encore fait pleinement sentir, leur travail va certainement évoluer sous l'influence des risques émergents pour la SST.

II. La réglementation en matière de santé et sécurité au travail

A. L'évolution au niveau international et les actions de l'OIT

Depuis l'avènement de la mécanisation avec l'invention de la machine à vapeur et l'exploitation massive du charbon vers la fin du 18^e siècle, et de l'électrification et la mise en place de la production de masse à la fin du 19^e siècle, la SST est devenu un sujet de préoccupation croissant. La prise de conscience des effets néfastes de l'exposition des travailleurs aux dangers physiques lors de la manipulation d'outils et des machines, aux émissions de produits chimiques et aux agents biologiques, aussi bien que la prise en compte de l'impact des incendies, explosions et catastrophes dans les industries à la fin du 19^e siècle, ont été à l'origine d'une évolution des cadres réglementaires et du contrôle de leur application dans la plupart des états industrialisés. Dès lors, basées sur la notion juridique plus large de la relation de travail, des règles ont été établies, imposant aux employeurs l'obligation de protection de la santé des employés au travail et prévoyant des compensations financières en cas d'accident ou de maladie (BIT, 2019).

Face à la pénibilité des conditions de vie et de travail de l'ère industrielle, les premiers mouvements ouvriers sont apparus en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis à la fin du 18^e et au début du 19^e siècle. Progressivement, on a vu apparaître dans les revendications des ouvriers des pays industrialisés des demandes concernant la réduction des horaires et des cadences de travail, ainsi que l'hygiène du personnel et la salubrité des locaux (MORICEAU, 2009).

Sur le plan international, l'adoption simultanée dans plusieurs pays de dispositions pour protéger les travailleurs a permis de rassurer certains Etats et industriels, qui considéraient que l'augmentation des coûts de

production engendrée par les mesures sociales pouvait conférer un avantage à leurs concurrents dans le cadre des échanges commerciaux.

Plus tard, en 1919, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a été créée par le Traité de Versailles, notamment afin de répondre à l'inquiétude de la communauté internationale quant à la protection de la SST. Les premiers instruments de l'OIT fixaient des règles normatives portant sur des problématiques spécifiques, telles que la protection des machines et l'exposition à des substances dangereuses ou sur les conditions de travail dans certains secteurs d'activité comme les secteurs industriels, la construction et le secteur manufacturier. Ces normes avaient pour but de réglementer et de traiter les problèmes les plus importants en matière de SST touchant un grand nombre de travailleurs ou des populations spécifiques de travailleurs, telles que les femmes et les enfants.

Depuis lors, l'élaboration, l'adoption et la promotion d'instruments sur la SST, tels que les normes internationales et les recueils de directives pratiques et de principes directeurs, sont au cœur des actions de l'OIT. À l'opposé des conventions, les recueils ne sont pas juridiquement contraignants et ne se substituent pas aux lois et réglementations nationales. Ils visent plutôt à donner des orientations sur les mesures et les pratiques plus adéquates et efficaces.

L'instrument « Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail » (BIT, 2001), par exemple, vise à fournir des outils et approches pratiques pouvant être appliqués à la fois par les institutions nationales compétentes et par les entreprises et organisations, et, ainsi, contribuer à l'intégration des éléments du système de gestion de la SST par les employeurs, le personnel de direction, les travailleurs et leurs représentants. Sa première édition a été publiée en 2001. À cette époque, les approches systématiques de la gestion de la SST, proactives et orientées vers la prévention des risques professionnels, étaient devenues un élément central des dispositifs réglementaires sur la SST dans les économies post-industrielles.

À l'heure actuelle, de nombreux instruments n'ont toutefois pas été ratifiés et des orientations n'ont pas été mises en œuvre de manière à lutter efficacement contre les risques persistants pour la SST. Une étude récente a, par exemple, démontré que l'exposition professionnelle au bruit et aux contraintes ergonomiques contribue massivement à la morbidité imputable aux maladies professionnelles dans le monde (DRISCOLL,

2018). Cette étude suggère également que l'exposition aux produits chimiques cancérogènes et aux risques d'accident en milieu professionnel est la grande responsable du fardeau de mortalité au travail.

Dans le scénario actuel où la garantie des milieux de travail sûrs et sains reste encore un défi du monde contemporain, les instruments de l'OIT portant sur la protection de la SST restent pertinents. Cependant, selon l'appréciation des mandants tripartites, le cadre normatif actuel de l'OIT ne prendrait pas en compte de manière efficace les nouveaux risques pour la SST dans toute leur ampleur, notamment ceux liés aux transformations technologiques, aux évolutions démographiques, aux changements climatiques et environnementaux, ainsi qu'aux changements des modalités et de l'organisation du travail. Les gouvernements sont donc encouragés par les principes directeurs à réaliser, en consultation avec les partenaires sociaux, des évaluations des risques découlant de ces transformations et à identifier les mesures adaptées afin de garantir la protection de la SST.

B. Le cadre réglementaire suisse

Le droit du travail suisse n'est pas unifié au sein d'un code unique. Ainsi, les normes relevant du droit du travail figurent dans plusieurs textes (DUNAND ET AL., 2018), tels que la loi sur le travail (LTr), le code des obligations (CO), la loi sur les travailleurs détachés (LDét), la loi sur l'égalité (LEg) ou la loi sur le travail au noir (LTN).

Le droit privé relatif au travail est essentiellement réglé dans les art. 319 et suivants du CO à travers des dispositions relatives au contrat individuel de travail. Le droit privé comprend également le droit régissant les conventions collectives de travail (CCT) ainsi que le droit des conflits collectifs de travail (par ex. les grèves).

Dans le domaine du droit public, la protection de la SST en Suisse repose sur deux piliers : la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr) et la loi sur l'assurance-accidents (LAA), qui définissent, respectivement, les responsabilités dans deux domaines de prévention, celui de la protection de la santé au travail et celui de la protection de la sécurité au travail.

Les prescriptions de la LTr s'articulent autour de deux axes : d'une part, les dispositions relatives à la protection de la santé au sens large (santé physique et psychique, hygiène et ergonomie) complétées par des dispositions pour les jeunes travailleurs ainsi que pour les femmes enceintes et les mères qui allaitent ; d'autre part, les dispositions relatives aux durées du travail et du repos.

Complétée par ses ordonnances OLT 1 à OLT 5, la LTr s'applique en principe, aux entreprises privées et publiques ainsi qu'à leurs travailleurs. Ce principe est toutefois soumis à des exceptions quant aux entreprises et aux travailleurs, qui sont répertoriées aux art. 2 à 4 LTr.

Certaines catégories de travailleurs sont, en outre, protégées par des ordonnances spécifiques, telles que l'ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité, ainsi que l'ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes et des ordonnances du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), décrivant les aspects spécifiques concernant la SST des jeunes travailleurs.

La LAA et ses ordonnances règlent essentiellement les questions relatives à l'assurance-accidents obligatoire (voir l'ordonnance sur l'assurance-accidents, OLAA) et à la prévention des maladies et accidents professionnels (voir l'ordonnance sur la prévention des accidents, OPA). La LAA établit en particulier les conditions de couverture et les prestations des assurances professionnelles, ainsi que la définition des accidents et des maladies professionnelles.

Les prescriptions sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles s'appliquent à toutes les entreprises dont les travailleurs exécutent des travaux en Suisse et sont assurés conformément à la LAA. A noter que, au sens de la LAA, la notion de travailleur fait référence également aux travailleurs à domicile, aux apprentis, aux stagiaires, aux volontaires, mais aussi aux auxiliaires de vacances et aux personnes exerçant une activité aux fins de se préparer au choix d'une profession (art. 1a LAA).

D'autres lois et ordonnances touchent également, de façon plus ou moins directe, à la question de la protection de la santé des travailleurs. C'est le cas notamment de l'ordonnance sur la radioprotection (ORaP).

C. Le contrôle de l'application des lois et prescriptions

En Suisse, le dualisme juridique en matière de protection de la SST (LTr, LAA) dans le domaine du droit public se caractérise également par l'existence de deux organisations d'exécution distinctes, comportant des différences en ce qui concerne les voies de droit et les modes de financement.

L'application des prescriptions en matière de protection de la sécurité au travail (LAA) dans les entreprises fait l'objet des actions de la Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents (SUVA). La SUVA assure les tâches de surveillance et de conseil en matière de prévention des accidents professionnels dans les entreprises présentant des dangers particuliers, ainsi que pour une série d'installations et appareils techniques complexes. De plus, dans le cadre de contrats spéciaux conclus avec la SUVA, certaines organisations spécialisées telles que l'Association Suisse d'Inspection Technique (ASIT) dans le domaine des installations sous pression, surveillent l'application des prescriptions sur la prévention des accidents dans leurs domaines.

La haute surveillance en matière d'exécution de la LAA est assurée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), qui coordonne les mesures de prévention, les tâches des organes d'exécution et l'application uniforme des prescriptions en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La surveillance de la mise en œuvre des prescriptions en matière de protection de la santé au travail est assurée par les inspections cantonales du travail (ICT) en tant qu'organes d'exécution en matière de l'application de la législation du travail. Leur compétence s'étend à toutes les entreprises soumises à la LTr, à l'exception des entreprises de la Confédération qui relèvent de l'Inspection fédérale du travail (IFT). Les ICT sont en outre chargées de veiller à l'application de la LAA ainsi que de l'OPA dans les entreprises qui ne sont pas attribuées à la SUVA (ne comportant pas un potentiel de risque élevé). A noter que les ICT sont placées sous la surveillance de l'IFT.

Le centre de prestations « Conditions de travail » au sein de la Direction du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), dont dépendent les ICT, assure des tâches de haute surveillance et d'exécution dans le

domaine de la protection de la santé et de la protection de la sécurité, en conformité respectivement avec la LTr et la LAA. Il veille également à l'application des prescriptions sur la prévention des accidents professionnels dans les entreprises de la Confédération, pour autant que la SUVA ne soit pas compétente en la matière. De plus, il conseille et informe les autorités cantonales et les partenaires sociaux sur la protection des travailleurs et assure la formation continue des inspecteurs.

Au niveau cantonal, la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT), en vigueur depuis 2004, définit, entre autres, les compétences de l'inspecteurat de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) et de l'Inspection paritaire des entreprises (IPE) dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de la promotion de la SST. Elle établit également le rôle de l'OCIRT dans le développement d'une politique active de formation et de promotion de la SST et prévoit que l'OCIRT s'adjoit les services d'un ou plusieurs médecins-inspecteurs du travail, afin d'assurer le traitement des aspects médicaux liés à la prévention des risques professionnels.

Le règlement d'application de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT) apporte des précisions sur les compétences de l'OCIRT dans le domaine de la protection de la SST. Il précise aussi les quatre missions suivantes de l'OCIRT dans une perspective de Médecine du travail : la protection de la santé des travailleurs ; la réalisation de conseils, de contrôles, d'investigations dans les locaux de l'OCIRT ou ceux de l'entreprise ; la sensibilisation du corps médical en matière de SST ; l'incitation des entreprises à avoir recours à des spécialistes, tels que médecins du travail et infirmiers de santé au travail.

D. Les dispositions fondamentales suisses en matière de SST

Dans la législation suisse, les obligations de l'employeur en matière de SST s'appliquent à « l'organisation », à « la communication et la formation » ainsi qu'à « l'aménagement des postes de travail ». Trois bases légales définissent ces obligations : le CO, la LAA et la LTr (SUVA, 2018).

L'art. 328 al. 2 CO établit que, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, l'employeur prend « les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux

conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui ».

La LAA précise que pour prévenir les accidents et maladies professionnels, l'employeur est tenu de prendre toutes « les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions données » (art. 82 al. 1). Elle précise aussi que l'employeur « doit faire collaborer les travailleurs aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnels » (art. 82 al. 2).

La LTr indique, pour sa part, que « pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs » (art. 6 al. 1) ainsi que veiller à faire « collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé » (art. 6 al. 3).

Ces dispositions fondamentales sont concrétisées dans l'OPA, l'OLT 3, dans les recommandations établies par la SUVA et par le SECO, ainsi que dans les directives de la CFST et en particulier la directive relative à l'Appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (Directive MSST n° 6508).

Il convient de revenir sur « l'état de la technique » évoqué dans les trois bases légales énumérées ci-dessus. Sa définition tient compte des progrès de la technique et des méthodes de travail et, en conséquence, des standards de protection à prendre en considération au moment de la mise en place des mesures dans le domaine de la SST. En l'absence de connaissances en la matière, l'employeur doit faire appel à un spécialiste de la sécurité au travail (MSST).

III. L'émergence de nouveaux risques et la SST

Selon les prévisions formulées dans de nombreuses études, quatre groupes de transformations auront une incidence majeure sur la SST dans le monde du travail de demain (MATTILA-WIRO ET AL., 2020 ; BIT,

2019) : premièrement, les transformations technologiques engendrées par la numérisation, les technologies de l'information et de la communication, ainsi que les technologies associées telles que l'intelligence artificielle, la robotique, l'internet des objets, le *big data*, les systèmes cyber-physiques, les véhicules autonomes, les drones, l'informatique en nuage, etc. ; deuxièmement, les transformations engendrées par les changements climatiques et environnementaux en lien avec la hausse globale des températures, la pollution de l'air (et notamment la pollution engendrée par les particules fines émises par les combustibles fossiles) ou bien encore les phénomènes météorologiques extrêmes ou l'augmentation de l'emploi dans l'économie circulaire ; troisièmement, les transformations dans les modalités et l'organisation telles que liées aux formes atypiques d'emploi, à la durée excessive du travail ou à l'augmentation de l'emploi informel ; quatrièmement, enfin, les transformations démographiques liées au vieillissement des populations, à l'augmentation de la part des jeunes dans la population générale dans certaines parties du monde, à la migration de travailleurs ou aux inégalités entre les sexes.

Heureusement, certains de ces facteurs pourront avoir des effets positifs sur les conditions de travail et la SST.

A. L'exemple de la pandémie de COVID-19

1. Son impact sur la SST

À l'heure actuelle, les répercussions de la pandémie de COVID-19 dans le monde du travail sont toujours immenses. Dans le monde entier, la crise sanitaire et les mesures de gestion de la crise ont notamment engendré une hausse du chômage et de l'inactivité, une escalade de l'informalité et de l'insécurité de l'emploi et du revenu, des fermetures et des faillites d'entreprises, ainsi qu'un accroissement des inégalités déjà existantes.

Au-delà des risques de propagation de l'infection en milieu de travail, l'impact de la pandémie de COVID-19 sur la SST se traduit par l'émergence de nouveaux risques et par l'aggravation de l'exposition à des risques préexistants, en particulier les risques pour la santé physique et psychique associés aux facteurs de risques psychosociaux (RPS), aux contraintes physiques pour l'appareil locomoteur et à l'utilisation de produits chimiques de nettoyage et de désinfection. Certains de ces risques ont, par ailleurs, été générés par les mesures visant à contenir la pandémie.

Ces mesures ont, par exemple, accéléré et intensifié l'usage des outils numériques au sein des entreprises et organisations, qui ont dû adapter leur fonctionnement et recourir au télétravail. La mise en place en urgence du télétravail à temps plein et à domicile comme première mesure de gestion de la crise sanitaire a entraîné de nombreux risques pour les personnes concernées (CHAMOIX, 2021). Il s'agit notamment de risques de troubles musculosquelettiques (TMS) associés aux contraintes posturales ou articulaires en lien avec l'aménagement inadéquat du poste de travail informatique et les postures assises prolongées. Il s'agit aussi de risques associés au manque d'activité physique engendré par le travail informatique à domicile, la réduction des déplacements et la suppression des trajets à pied. Ces conditions entraînent une augmentation du risque cardiovasculaire. Enfin, il s'agit de RPS engendrés notamment par l'augmentation de l'intensité du travail (longues journées de travail, réduction des périodes de repos, charge mentale et pression accrues), l'insuffisance des moyens à disposition (difficultés d'accès aux informations, gestion défaillante des problèmes techniques lors de l'utilisation des outils numériques), les modifications des relations interpersonnelles, l'isolement social et le sentiment de déshumanisation dans le rapport avec la hiérarchie, ainsi que par les difficultés de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Pour les travailleurs en première ligne de la lutte contre la pandémie, tels que les soignants et les travailleurs sociaux, ainsi que pour ceux qui assurent d'autres services de première nécessité et qui participent à la production de biens essentiels, à l'instar des transporteurs et des livreurs, les risques pour la santé physique et psychique sont engendrés par l'accroissement de la pression et de la charge de travail, l'augmentation de la durée du travail, les exigences émotionnelles associées à la confrontation à la souffrance et la peur (de ne pas être dûment protégé, d'être infecté au travail, de transmettre le virus aux proches).

Dans le domaine de la SST, la pandémie de COVID-19 a mis en évidence des défaillances en matière de préparation aux situations d'urgence aussi bien dans les dispositifs nationaux que dans les entreprises et organisations. Ces défaillances ont pris la forme de lacunes concernant l'identification des dangers et l'évaluation des risques au travail, les moyens de protection à disposition des travailleurs (la pénurie d'équipements de protection individuelle en est un exemple), la sensibilisation, la

consultation et la participation des travailleurs aux mesures de protection (MATTILA-WIRO ET AL., 2020).

2. Les évolutions réglementaires

La première des ordonnances arrêtées par le Conseil fédéral dans le cadre du droit d'urgence fondé sur l'art. 185 al. 3 de la Constitution fédérale et sur l'art. 7 de la loi fédérale sur la lutte contre les maladies transmissibles de l'homme (Loi sur les épidémies, LEp) est l'ordonnance sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19). Elle interdisait l'organisation des manifestations publiques et privées accueillant plus de 1'000 personnes simultanément (art. 2 al. 1). Peu de temps après sa promulgation par le Conseil fédéral, l'évolution de la situation épidémiologique a amené à son remplacement par l'ordonnance 2 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (COVID-19) (ci-après Ordonnance 2) (DUNAND/WYLER, 2020). Entrée en vigueur le 13 mars 2020, elle comprenait des mesures visant la population, les organisations, les institutions et les cantons et son but était la réduction du risque de transmission et la lutte contre le coronavirus.

L'Ordonnance 2, par laquelle le Conseil fédéral a ordonné progressivement les mesures de confinement puis un processus de déconfinement par étapes, a eu une portée considérable dans le domaine de la protection de la SST. Après plus d'une trentaine de modifications adoptées avec un rythme soutenu, elle a été abrogée (dans le cadre du retour de la situation extraordinaire à la situation particulière) et remplacée, le 19 juin 2020, par deux autres ordonnances. La première est l'ordonnance sur les mesures destinées à lutter contre l'épidémie de COVID-19 en situation particulière (Ordonnance Covid-19 situation particulière). Elle régit, entre autres, les mesures de protection des employés. Son art. 25 prévoit ainsi que l'employeur prend des mesures en vertu du principe STOP (substitution, technique, organisation, personnel) et notamment donne la possibilité de travailler à domicile, organise la mise en place de séparations physiques, la séparation des équipes, l'aération régulière ou décide du port d'un masque facial.

La seconde ordonnance est l'ordonnance 3 sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus (Ordonnance 3 COVID-19) qui dans ses premières versions prévoyait, entre autres, des mesures relatives au maintien des capacités sanitaires et à l'approvisionnement en biens médicaux

importants. Depuis le 18 janvier 2021, elle régit également les mesures de protection des employés vulnérables. Ainsi, son nouvel art. 27 a précisé dans quelles conditions ces employés peuvent continuer à travailler et quand ils doivent être libérés de leur obligation de travailler avec maintien du paiement de leur salaire : les al. 1 à 4 de ce même article énumèrent et hiérarchisent les conditions dans lesquelles le travail est possible. Ainsi, l'al. 3 prévoit la mise en place de mesures de protection supplémentaires selon le principe STOP pour l'hypothèse dans laquelle, pour des raisons particulières d'exploitation, la présence d'employés vulnérables sur place est indispensable et un contact étroit avec d'autres personnes s'avère inévitable.

3. L'apparition de la santé publique dans les dispositions relatives à la santé au travail

L'art. 6 al. 2 de l'Ordonnance 2 COVID-19 imposait la fermeture des établissements publics, sous la réserve des exceptions mentionnées à l'al. 3. Ainsi, la liste de l'al. 2 comprenait tous les établissements qui devaient être fermés au public car, d'une part, ils présentaient le risque de non-respect des recommandations de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) en matière d'hygiène et de distanciation sociale et, d'autre part, leur fonctionnement n'était pas impérativement nécessaire pour couvrir les besoins de la vie quotidienne (DUNAND/WYLER, 2020).

Elaborées dans le cadre d'un travail conjoint entre l'OCIRT et la Direction Générale de la Santé (DGS), les premières directives cantonales genevoises à l'intention des entreprises et établissements autorisés à rester ouverts ont été édictées durant la deuxième quinzaine du mois de mars. Elles avaient pour but de garantir la mise en place au sein de ces entreprises de toutes les mesures permettant le respect des consignes en matière de santé publique et les mesures en matière de protection de la santé du personnel. A ces fins, suivant les principes de base dans le domaine de la SST et les standards de protection en matière de prévention des risques biologiques (infectieux), ces directives proposaient une sorte de feuille de route pour les entreprises. Ainsi, l'évaluation des risques sur le lieu de travail se concrétisait dans le devoir de l'employeur d'identifier les risques de propagation de l'infection par le nouveau coronavirus. Quant à la garantie aux instructions claires, à la formation et aux informations appropriées, elle se traduisait par le devoir d'informer et de sensibiliser l'ensemble des employés aux mesures de protection de leur

santé et de prévention de la COVID-19 (modes de transmission, identification des symptômes et de l'existence de la hotline genevoise), aux bons gestes et à l'adoption de mesures sur le plan de la protection de la santé publique et de la santé au travail (mesures d'hygiène personnelle, de distanciation sociale lors de l'activité de travail et pendant les pauses, nettoyage régulier des espaces et des outils de travail).

La première version, datant du 20 mars 2020, de l'« Aide-mémoire pour les employeurs : protection de la santé au travail – Coronavirus (COVID-19) », élaboré par le SECO, faisait également référence à la responsabilité de l'employeur d'éviter toute atteinte à la santé de ses employés ainsi qu'à son devoir de veiller à ce que les exigences imposées par le Conseil fédéral et l'OFSP soient, dans la mesure du possible, respectées et appliquées au travail, afin de protéger les employés et les autres personnes dans l'entreprise (art. 6 LTr).

Dans le contexte extraordinaire de la pandémie de COVID-19, la santé publique qui devenait alors omniprésente, faisait irruption dans le monde du travail. Progressivement, nombre de questions sanitaires sont devenues un sujet de préoccupation croissante pour les acteurs de la SST et ont ainsi été intégrées aux dispositions réglementaires, aux directives au sein des entreprises et organisations, aux formations et informations diffusées en milieu de travail.

Il est intéressant de noter qu'à ce jour, la notion de « santé publique » apparaît à seulement deux reprises dans les commentaires relatifs à la LTr et à ses ordonnances. On la trouve dans le commentaire de l'art. 17 de l'OLT 3 qui porte sur la ventilation des locaux, lorsque le texte indique que de plus amples informations sur la protection des non-fumeurs au travail figurent sur le site internet de l'OFSP. On la trouve aussi dans le commentaire de l'art. 73 de l'OLT 1 qui porte sur les registres et autres pièces nécessaires à l'exécution de la loi, lorsque le texte indique que, dans l'intérêt de la protection de la santé publique et afin de répondre aux exigences de la Convention OIT n° 81, la nouvelle conception du système de la durée du travail et du repos nécessite une meilleure saisie des heures de travail et de repos.

Il convient de rappeler que les commentaires du SECO relatifs à la LTr et à ses ordonnances sont conçus pour être un ouvrage de référence pour la pratique des autorités d'exécution et pour les employeurs, travailleurs,

associations professionnelles et d'autres personnes qui gèrent au quotidien des questions relevant de la LTr.

4. La collaboration entre la santé publique et la santé au travail

La santé publique concerne les populations et intègre dans son champ, entre autres, les notions de prévention, de promotion de la santé et d'appréciation des risques pour la santé (BOURDILLON ET AL., 2016). En outre, dans une approche transversale et multisectorielle des enjeux sanitaires, elle intègre toutes les composantes de la protection de la santé. Ainsi, la protection et la promotion de la SST représentent un enjeu de santé publique.

Dans le domaine de la santé publique, la prévention en milieu de travail, qui concerne prioritairement les risques générés par l'activité professionnelle, tient compte également de l'ensemble des relations entre le travail et la santé humaine. Il est à noter que les conditions de travail sont considérées comme l'un des principaux déterminants sociaux de la santé (ALLA, 2016).

Certes, avant la pandémie, le monde du travail n'était pas étranger à la santé publique. Néanmoins, depuis lors, il a gagné en visibilité auprès des acteurs de ce second domaine. Ainsi, les frontières entre le champ d'action propre de la santé publique et celui de la santé au travail sont devenues plus poreuses. En conséquence, la collaboration entre les acteurs de ces deux domaines a mené à un partage et à une transposition de concepts et de méthodes entre leurs champs respectifs de connaissances.

5. L'exemple de partage du principe STOP

Le principe STOP, qui apparaît initialement dans la Directive européenne du 7 avril 1998 sur les agents chimiques (Directive 98/24/CE), établit une « hiérarchie » des mesures de prévention ou de réduction de l'exposition des travailleurs aux substances dangereuses. L'objectif de cet « ordre de priorité » (selon les termes de la Directive) est de s'assurer que les risques sont traités à la source et que les mesures prises protègent de manière systématique l'ensemble des travailleurs concernés par l'exposition.

Ainsi, la mesure préventive la plus efficace figure en tête de liste des mesures représentées par l'acronyme STOP, et prévoit : la Substitution des

substances dangereuses pour la santé par des produits plus sûrs ; des mesures Techniques de protection collective, lorsqu'une substance ou un processus ne peut pas être éliminé ou substitué, afin de réduire la concentration de la substance dangereuse dans la zone d'exposition (par exemple, en confinant ou isolant l'opération ou le processus pour éviter les émissions de gaz, de vapeurs et d'aérosols dangereux) ; des mesures Organisationnelles, afin de réduire le nombre de travailleurs exposés et de limiter la durée et l'intensité de l'exposition de ceux qui travaillent dans le secteur de travail présentant un risque d'exposition (ceux-ci doivent recevoir une instruction spéciale) ; enfin, des mesures de protection Personnelle impliquant l'utilisation d'Equipements de protection individuelle (EPI) adéquats. Concernant ces dernières mesures, il est à noter que la protection conférée par ces équipements peut ne pas être efficace (au vu des erreurs individuelles lors de son utilisation, qui est souvent pénible) et leur utilisation doit par conséquent être associée aux mesures collectives de protection indiquées ci-dessus.

Actuellement, le principe STOP est appliqué plus largement dans le domaine de la sécurité au travail, en particulier pour la planification de mesures de protection contre différents phénomènes dangereux. En Suisse, depuis le début de la pandémie de COVID-19, ce principe est apparu progressivement dans le cadre réglementaire visant le milieu de travail. Lors du processus de déconfinement par étapes établi par l'Ordonnance 2, il apparaît, par exemple, dans les dispositions relatives aux plans de protection et celles relatives à la protection de la santé des employés vulnérables. A l'heure actuelle, il est toujours présent dans les dispositions de l'Ordonnance COVID-19 situation particulière visant la protection des employés et dans celles de l'Ordonnance 3 COVID-19 visant la protection des employés vulnérables.

La notion d'« ordre de priorité » proposée par le principe STOP est facile à comprendre et à expliquer au grand public, ce qui a pu contribuer à sa diffusion et a simplifié les processus de planification et de mise en place des mesures de protection contre la COVID-19 au sein des entreprises et organisations.

En outre, le fait que ce principe constituait déjà, bien avant la pandémie, l'un des standards de protection dans le domaine de la sécurité au travail, a favorisé l'appropriation par les acteurs de la SST des nouvelles règles imposées et des recommandations formulées dans ce nouveau contexte

sanitaire. Toutefois, l'application du principe STOP à des situations qui finalement relevaient de la prévention des risques biologiques a suscité, initialement, un certain étonnement et des questionnements chez certains acteurs. L'adaptation du principe STOP, nécessaire à la définition des mesures de protection contre la COVID-19, a par exemple induit l'écart de définition ou d'interprétation suivant relatif au télétravail : tout en étant une modalité d'organisation ou d'exécution du travail, le télétravail a été considéré comme une mesure « S » (de substitution). Par ailleurs, il faut souligner que le télétravail figure sur la liste des mesures de prévention organisationnelles destinées à la réduction du risque de transmission de la COVID-19 en entreprise et telles que préconisées par l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), qui est une institution de référence dans le domaine de la SST.

Les standards de protection contre les risques biologiques font référence à la notion de chaîne de transmission. La prévention de ces risques nécessite donc de rompre cette chaîne en agissant sur le réservoir, sur les modes de transmission et sur le travailleur potentiellement exposé. À ce titre, il est prévu que, selon les modes de transmission des maladies, l'évaluation des risques identifie les tâches, les procédés et les équipements susceptibles de générer une exposition du travailleur, ainsi que la fréquence et la durée de cette exposition. Des mesures adaptées permettant de supprimer ou de réduire les risques de contagion doivent pouvoir être mises en place sur la base des résultats de cette évaluation.

Comme c'est le cas pour la COVID-19, la prise en compte des situations de travail lors de l'évaluation des risques permet d'identifier les facteurs de risques d'exposition en lien non seulement avec des défaillances concernant les mesures sanitaires en milieu de travail, mais aussi avec des aspects de l'organisation du travail (charge de travail, intensité, etc.). De plus, cette approche favorise la mise en évidence et l'inclusion des nouveaux risques induits par les mesures de prévention et générés par les nouvelles organisations et situations de travail dans les systèmes et politiques de gestion de la SST.

L'adoption du Principe STOP par les autorités en matière de protection de la santé publique (OFSP) et de santé au travail (SECO), qui semblent avoir privilégié la simplification et l'objectivité, a certainement facilité le travail des autorités d'exécution compétentes lors des nombreuses

campagnes de contrôle effectuées depuis le début de la pandémie de COVID-19, et notamment lors de la reprise des activités des différentes branches économiques. L'utilisation d'aide-mémoire, de fiches et de listes de contrôle durant les visites d'inspection a favorisé les échanges entre ces autorités (l'ICT, la SUVA dans les secteurs de l'industrie et de la construction, ainsi que l'IPE dans le canton de Genève) et les entreprises, ainsi que la collaboration entre les différentes autorités responsables de l'exécution autour des questions relatives aux mesures de protection de la santé des employés et l'application des mesures de prévention contre la COVID-19 sur le lieu de travail. Cette approche prescriptive de la prévention en milieu de travail a été et est encore sans doute utile à tous ces acteurs et instances, ce d'autant plus que la politique de gestion de la crise sanitaire a évolué au rythme des revirements survenus en raison de l'évolution de la situation épidémiologique, des bouleversements économiques et sociaux et des progrès des connaissances scientifiques.

6. L'état de la technique et l'exemple des masques

Selon, d'une part, les premières directives cantonales genevoises à l'intention des entreprises et établissements autorisés à rester ouverts et, d'autre part, les premières versions, datant du 20 mars 2020 et du 25 mars 2020, de l'« Aide-mémoire pour les employeurs : protection de la santé au travail – Coronavirus (COVID-19) » élaboré par le SECO, l'utilisation d'un masque au travail, afin de prévenir la propagation de la COVID-19, n'était pas recommandée en dehors des milieux des soins à la personne. Cette utilisation était alors considérée comme n'étant ni nécessaire (selon le SECO) ni recommandée, car le port d'un masque pouvait donner une fausse impression de sécurité et amener la personne qui le porte à ne pas adopter les mesures d'hygiène personnelle recommandées (selon les directives cantonales). Ces consignes se conformaient, alors, aux recommandations de la Division Maladies transmissibles de l'OFSP et de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

Les directives concernant l'utilisation des masques de protection visaient aussi à garantir, dans un contexte de pénurie sur le marché, leur disponibilité aux professionnels de santé et aux personnes vulnérables ou malades. Ces directives comportaient ainsi des consignes adaptées à ces circonstances et relatives notamment à la durée d'utilisation de ce type d'EPI. Une directive édictée le 24 avril 2020 par le Service du Médecin Cantonal genevois, à l'intention des établissements de soin, précisait que

la disponibilité de masques chirurgicaux était alors suffisante pour permettre de recommander le port du masque généralisé à tous les prestataires de soins qui examinent ou soignent des patients, ainsi qu'aux résidents, aux bénéficiaires et clients, lorsqu'il était impossible se tenir à une distance d'au moins deux mètres.

En accord avec l'avancée des recherches scientifiques sur la transmission du SARS-CoV₂, dont celles sur sa transmission aérienne, le port du masque est devenu plus tard obligatoire à l'intérieur des installations et des entreprises. A l'heure actuelle, cette obligation est limitée aux lieux accessibles au public situés à l'intérieur des entreprises, l'employeur devant décider pour les autres cas, en fonction du risque sur le lieu de travail, si le port de masques faciaux est nécessaire.

La question des masques et de leur efficacité demeure l'objet de débats parfois passionnés et fait aussi l'objet de recherches continues. Ainsi, afin d'évaluer l'efficacité de ces masques, des chercheurs s'intéressant à la physique des flux en contact avec des surfaces, tentent par exemple de comprendre comment les gouttelettes issues de notre respiration et de nos éternuements se propagent dans l'air.

7. Les approches de la prévention en SST et le travail des inspecteurs

Au sein de l'approche prescriptive de la prévention, les problèmes de SST (accidents, maladies) résulteraient soit, des écarts à la règle et des erreurs soit, des dysfonctionnements dans l'activité et l'organisation. La démarche de prévention qui en découle laisse de côté l'analyse de l'activité du travail ordinaire, non accidentelle, les multiples composants de l'activité concrète de travail, les stratégies, les savoir-faire individuels et collectifs, les efforts en matière de sécurité ainsi que leurs limites, et l'examen des facteurs qui conduisent à la violation des règles (VIDAL-GOMEL, 2002).

Pour faire face aux évolutions technologiques et aux changements sociétaux, des changements majeurs dans les législations nationales et les systèmes d'inspection ont eu lieu dans les années 1990, comportant l'adoption d'une approche proactive qui repose sur des normes non-spécifiques visant des objectifs généraux de prévention.

En Suisse, ces changements ont conduit à une évolution de la pratique des inspecteurs en SST qui ont été amenés à « moins contrôler le respect de prescriptions rigides et détaillées, mais à mettre plutôt l'accent sur la surveillance des pratiques de gestion et d'évaluation des risques dans les entreprises » (WEISSBRODT, 2019). Dans ce cadre, les dispositions légales (LTr, LAA et Directive MSST) prévoient que l'employeur mette en place un système de gestion des risques en SST lui permettant de traiter, lui-même, les problèmes rencontrés par les employés dans le cadre de leur activité. A ce titre, le rôle de l'inspection du travail est de contrôler que le système en place est capable d'identifier et de gérer, de manière autonome, pérenne et efficace, les questions de SST.

Il convient de souligner que, selon les recommandations issues des Enquêtes européennes des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER), publiées en 2009 et en 2014 (EU-OSHA, 2012a, 2012b, 2016), la prévention efficace des risques nouveaux et émergents en milieu de travail, tels que les RPS, nécessite une approche nouvelle et systématique qui repose notamment sur la prise en compte des principes de SST de manière routinière à tous les niveaux et pour toutes les activités au sein des entreprises.

L'instabilité sans précédent, créée par l'évolution de l'état de connaissances et de la législation générée par la pandémie, et la priorité accordée aux mesures visant à contenir la COVID-19, ont entraîné des répercussions significatives sur le travail de l'inspection en SST. En Suisse, l'adoption d'une approche prescriptive de la prévention des risques, reposant sur l'utilisation de listes de contrôle et d'aide-mémoire, lors des campagnes de contrôle en milieu de travail, tel que mentionné précédemment, en est un exemple.

À l'heure actuelle, les activités relatives aux mesures de lutte contre la COVID-19 sont devenues une partie intégrante du travail quotidien des inspecteurs. Progressivement, ils ont repris l'ensemble de leurs activités habituelles (DANIELLOU ET AL., dans leur rapport d'étude sur les pratiques professionnelles des agents de l'inspection du travail [« Le travail vivant des agents de contrôle de l'inspection du travail »], indiquent que leur travail va au-delà de l'application ou de « la mise en œuvre » d'une politique définie au niveau supérieur, impliquant notamment la détection de questions toujours vives et de questions émergentes dans l'application du

Code du travail, ainsi que la conception de stratégies pertinentes pour faire progresser l'effectivité du droit dans les entreprises).

IV. Le travail vivant du médecin inspecteur du travail

Au moment où ce texte est écrit, après une semaine de pluies intenses, une élévation de la température est prévue. Il s'agira de surveiller l'évolution de la situation dans le canton et, en cas de vague de chaleur, de rappeler aux employeurs les mesures à prendre afin de protéger la santé au travail de leurs employés. Les entreprises telles que celles des secteurs de la construction et des parcs et jardins, dont les activités impliquent le travail à l'extérieur, ainsi que des efforts intenses et prolongés en plein soleil, recevront, le cas échéant, un courriel récapitulatif des principales règles et recommandations applicables en la matière.

La Californie et des états voisins, ainsi que l'Ouest canadien font face à des pics de chaleurs et à des incendies de forêt historiques, alors qu'en Europe et en Asie, des pluies intenses provoquent des inondations catastrophiques. Sur le fil d'actualités du jour s'affichant sur le smartphone, le dérèglement climatique n'est pas le seul à faire la une. Le variant Delta du SARS-CoV₂, qui supplante aujourd'hui les autres variants, est omniprésent, tout comme les thèmes du « certificat COVID » (« vacciné, guéri ou testé ») ou de l'obligation vaccinale pour les soignants.

Le travail de rédaction de cette contribution est interrompu par l'appel téléphonique d'un travailleur qui, dans un contexte de reprise d'activité à la suite d'une période d'incapacité temporaire de travail, s'inquiète de ses conditions de travail et s'interroge sur son avenir professionnel. Atteint d'un TMS du membre supérieur, ce quadragénaire craint les effets probables de son affection sur sa capacité de travail et sur sa qualité de vie au travail et évoque le sentiment d'usure professionnelle.

Les premiers entretiens avec cet ouvrier dans une industrie de machines avaient eu lieu, une semaine plus tôt, dans le cadre d'une sollicitation provenant de son médecin traitant. Afin de favoriser son retour au travail, son médecin estimait que des aménagements devraient être mis en place par l'employeur. En l'absence d'un interlocuteur en milieu de travail,

l'entreprise ne disposant pas de médecin du travail, ce travailleur et son médecin traitant ont décidé de faire appel à la médecin inspectrice du travail. En fait, il s'est avéré qu'un ensemble d'éléments devraient faire l'objet d'analyses et de propositions d'amélioration, notamment en ce qui concerne le choix d'équipements de travail mis à la disposition de cet ouvrier, la conception de son poste de travail et l'organisation du travail en place.

Durant la même semaine pluvieuse, trois situations concernant la protection de la maternité au travail avaient fait l'objet de demandes de conseil et de contrôle. Le premier de ces cas, qui avait été adressé à l'OCIRT par un médecin gynécologue, concernait la présomption de danger au travail pour la grossesse de sa patiente, une employée d'une entreprise de soins à domicile. La deuxième situation était celle d'un employeur qui, ayant pris connaissance de la grossesse de l'une de ses employées, demandait une orientation quant à l'application des mesures de prévention contre la COVID-19 dans son salon de coiffure et de soins esthétiques. La troisième demande de conseils provenait d'une employée dans le commerce de détail et concernait la question de la protection de la mère allaitante au poste de travail.

À présent, le travail de rédaction est à nouveau interrompu, cette fois-ci par l'arrivée d'un courriel provenant de la responsable des ressources humaines de l'entreprise de soins à domicile. Avant de transmettre à son employée l'analyse des risques (selon l'ordonnance sur les activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité, OPRONA) effectuée par un spécialiste SST, elle souhaite soumettre le document à notre appréciation.

De nouvelles interruptions sont déjà planifiées pour des séances de travail avec des inspecteurs du travail afin d'aborder des dossiers pris en charge en commun. L'instruction de ces dossiers a nécessité la réalisation de nombreux entretiens avec des plaignants et des représentants de l'employeur, des visites d'établissements et d'entreprises. Des demandes de mise en conformité sont prévues.

Deux de ces dossiers comportent des éléments similaires : des plaintes provenant d'un nombre important d'employés au sujet de conditions psychosociales difficiles au travail. L'analyse de leurs doléances, de leurs situations de travail respectives, des éléments d'information apportés par leurs employeurs, d'un certain nombre d'indicateurs, ainsi que

l'évaluation des mesures et dispositifs en matière de protection de la santé au travail en place nous a permis de faire un état des lieux de la prévention et de la gestion des RPS au sein de ces entreprises. Ainsi, en nous appuyant sur l'état de la technique, nous avons pu identifier des problèmes en lien avec l'exposition à des facteurs de RPS. Tout cela a été fait dans un but d'objectivation des problématiques dont les répercussions de nature subjective (souffrance, stress, etc.) cachent parfois des liens avec l'organisation du travail. Bien que l'identification de ces facteurs soit un devoir de l'employeur, cela nous permettra de lui transmettre des éléments pertinents, dans une visée constructive et dans notre rôle de conseil¹.

Malgré le fait que ces personnes travaillent dans des secteurs d'activité très différents (secteurs médico-social et de la mécanique industrielle), une typologie de problèmes semblables (ASKENAZY ET AL., 2011) au sein de leurs milieux de travail a pu être établie.

Nous avons ainsi identifié des problèmes liés à une insuffisance de moyens disponibles pour faire face aux exigences au travail, tels que : le manque d'autonomie décisionnelle et l'insuffisance de temps disponible pour accomplir les activités de manière adéquate ; une répartition inéquitable de la charge de travail dans les équipes ; des lacunes en matière de formation lors des changements d'activités ; un contexte d'intensification du travail et de pression excessive exercée par certains responsables hiérarchiques.

Des problèmes engendrés par une dégradation du climat de travail et des rapports sociaux au travail, marquée par des conflits exacerbés entre certains membres des équipes, ont également été identifiés. Dans ce contexte, les inégalités de traitement concernant la répartition de la charge de travail dans les équipes, les évaluations de performance et les perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise aggravent les

¹ À la différence des audits, l'inspection n'est pas basée uniquement sur la vérification de la conformité au référentiel. PARAGE (Contrôleurs du travail) indique que l'intervention de l'inspecteur du travail nécessite une « double organisation de l'action ». D'un côté, il s'agit de faire respecter une règle (en faisant preuve d'autorité, si nécessaire), et de l'autre côté de développer et maintenir un niveau de relation avec son interlocuteur dans la perspective de l'acceptation prochaine de cette règle. WEISSBRODT (L'intervention des inspecteurs) indique que pour les inspecteurs du travail cela représente un dilemme entre le rôle de contrôle et le rôle de conseil.

tensions entre les membres des équipes et avec la hiérarchie. De plus, les lacunes en matière de mesures de protection de l'intégrité personnelle des employés contribuent à cette dégradation.

L'impact de ces conditions de travail sur la santé du personnel se traduit par des répercussions physiques et psychiques, notamment des manifestations de stress, de souffrance et de fragilisation psychologique.

En outre, nous avons constaté que des dysfonctionnements en lien avec la gestion des mesures COVID au sein de l'établissement du secteur médico-social ont contribué à l'aggravation de plusieurs de ces problèmes.

V. L'avenir et les transformations du travail du médecin inspecteur

A. Les changements climatiques

Depuis la seconde moitié du 19^e siècle, la température annuelle moyenne en Suisse a augmenté de 1,8 degré Celsius. Les projections climatiques actuelles prévoient, avec une très grande certitude, une augmentation du risque de vagues de chaleur dans les années à venir (WATTS ET AL., 2018). Il est donc probable que les actions de sensibilisation et d'information, ainsi que les visites d'inspection portant sur la protection de la santé au travail contre les effets de la chaleur soient beaucoup plus nombreuses.

Une hausse des températures est susceptible de prolonger la vie des moustiques et, par conséquent, la saison de transmission des maladies. L'*Aedes albopictus* ou moustique tigre, vecteur des virus du chikungunya et de la dengue, qui est arrivé en Europe dans les années 1970, est arrivé au Tessin en 2003 et plus récemment dans les cantons romands. Ainsi, il est possible qu'à l'avenir, des informations sur la prévention des maladies à transmission vectorielle et zoonotiques soient diffusées par le médecin inspecteur du travail, dans le cadre des actions de sensibilisation et de conseil.

B. L'évolution technologique

Il est aussi possible que le médecin inspecteur du travail soit amené à apporter des conseils ou effectuer des contrôles sur l'utilisation de dispositifs et de nouvelles technologies concernant la thermorégulation, tels que les dispositifs permettant de limiter le risque de stress thermique. Ces dispositifs fonctionnent comme des moniteurs de température interne et favorisent la détection préventive des coups de chaleur des travailleurs. A titre d'exemple, une *start-up* japonaise a développé, depuis deux ans, un bracelet intelligent, non connecté, qui mesure la température corporelle et alerte l'utilisateur lorsque sa température corporelle augmente d'un degré. Ce système est actuellement testé en France.

Un autre exemple est celui des textiles intelligents activement refroidissants. Des chercheurs ont démontré que des solutions techniques visant à informer l'utilisateur sur le moment où il doit s'arrêter, diminuer ou augmenter la température sur commande, seront disponibles à court terme. L'ajout de technologies actives agissant automatiquement sur la température corporelle sera possible à moyen terme. A long terme, il sera possible de disposer d'une solution complètement intégrée permettant une régulation thermique de longue durée, robuste et capable de résister aux conditions environnementales, à l'usure et au lavage (DOLEZ ET AL., 2018). Toutefois, à l'heure actuelle, les conséquences à long terme pour les travailleurs de l'utilisation de ces textiles intelligents restent à déterminer. Certains, par exemple, comportent des batteries qui sont portées près du corps. De plus, la question de la protection des données (utilisation, accès, etc.) doit être considérée.

Dans le cadre de la prise en charge d'une situation similaire à celle du travailleur atteint d'un TMS mentionné précédemment, il est aussi possible que le médecin inspecteur du travail apporte des conseils ou effectue des contrôles concernant l'utilisation de dispositifs d'assistance physique, tels que les exosquelettes. En effet, il est prévu que l'utilisation d'« exosquelettes » se généralise à l'avenir. Ces dispositifs, qui correspondent à un ensemble de nouvelles technologies d'assistance physique et renforcent ou assistent les efforts de l'utilisateur, sont déjà utilisés dans certaines entreprises (le plus souvent sous forme de prototypes). Leur usage représente une opportunité d'améliorer les conditions de travail à travers la réduction de la charge physique et des risques de TMS. Toutefois, des études sur les conséquences de l'utilisation d'exosquelettes en termes de

SST ont mis en évidence des risques potentiels pour la santé résultant de l'apparition de nouvelles contraintes (AUBLET-CUVELIER ET AL., 2017). Outre les risques pour la santé, l'utilisation d'exosquelettes peut induire des accidents. Ainsi, par exemple, en raison de leur poids, les exosquelettes sont susceptibles d'accroître la charge physique globale et, ainsi, d'engendrer une augmentation des sollicitations cardiovasculaires. En outre, leur utilisation peut aussi induire des perturbations sensorielles, des problèmes d'équilibre, des contraintes posturales et une désadaptation musculaire (INRS, 2018). Des risques de collision avec l'utilisateur ou avec des tierces personnes, d'écrasement et de lésions articulaires ont également été identifiés, tout comme le fait que certaines activités réalisées à l'aide d'un exosquelette exigent une attention accrue et s'accompagnent d'une augmentation de la charge mentale. Au-delà, leur utilisation peut induire chez le travailleur le sentiment de perte d'autonomie dans son activité et de contrôle sur son travail, favorisant ainsi l'émergence de RPS.

Enfin, il est aussi possible qu'un médecin gynécologue s'adresse au médecin inspecteur de l'OCIRT, car il présume que les conditions de travail de sa patiente, dont les activités comportent l'utilisation d'un « robot collaboratif » ou « cobot », engendrent des risques pour sa santé. Les évolutions technologiques ont permis de développer des robots capables d'interagir avec les travailleurs. Ces cobots les accompagnent, les assistent ou les aident à réaliser certaines tâches, et ils partagent le même espace de travail. Leur utilisation peut favoriser l'émergence de nouveaux risques, tels que des risques de TMS (car il faut savoir manipuler le cobot correctement pour limiter ou éviter ces troubles), des risques d'accidents (notamment des collisions), ainsi que des RPS (par exemple, le risque de stress en lien avec la cadence de travail augmenté) ou encore des risques résultant de l'exposition à des nuisances comme le bruit par exemple (JOCELYN ET AL., 2017).

VI. Conclusion

À l'heure actuelle, un grand nombre de transformations technologiques, climatiques, démographiques et de l'organisation du travail sont déjà en cours. Le médecin inspecteur du travail, tel que l'ensemble de

l'inspection en SST, dans son double rôle de conseil et de contrôle, est progressivement confronté à l'émergence de nouveaux risques pour la SST.

La pandémie de COVID-19, qui a induit une accélération de certaines de ces transformations, a rendu plus visibles les enjeux de la SST et a favorisé le travail conjoint avec des spécialistes d'autres domaines, en particulier ceux de la santé publique.

La collaboration avec d'autres disciplines devra favoriser la mise en lumière des points de vigilance et la prise en compte de la SST lors de l'introduction et de l'usage des nouvelles technologies, ainsi que le développement d'approches innovantes et adaptées aux nouveaux défis pour la SST.

Bibliographie

ALLA FRANÇOIS, Les déterminants de la santé, in : Bourdillon/Brücker/Tabuteau (édit.), *Traité de santé publique*, 3^e éd., Paris 2016, 15-18.

ASKENAZY PHILIPPE/BAUDELOT CHRISTIAN/BROCHARD PATRICK/BRUN JEAN-PIERRE/CASES CHANTAL/DAVEZIES PHILIPPE/FALISSARD BRUNO/GALLIE DUNCAN/GOLLAC MICHEL/GRIFFITHS AMANDA/GRIGNON MICHEL/IMBERNON ELLEN/LECLERC ANNETTE/MOLINIER PASCALE/NIEDHAMMER ISABELLE/PARENT-THIRION AGNÈS/VERGER DANIEL/VÉZINA MICHEL/VOLKOFF SERGE/WEILL-FASSINA ANNIE, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion 2011.

AUBLET-CUVELIER A./BOINI S./CLAUDON L./DELECROIX B./GOVAERE V./GUYOT S./SAVESCU A./TRONTIN C./LEICHLÉ J., *Innovation technologique, changements organisationnels : Quels enjeux pour la prévention ?*, Conférence scientifique de l'INRS, Nancy 2017, 99-103, 152.

BOURDILLON FRANÇOIS/BRÜCKER GILLES/TABUTEAU DIDIER, *Définitions de la santé publique*, in : Bourdillon/Brücker/Tabuteau (édit.), *Traité de santé publique*, 3^e éd., Paris 2016, 3-6.

Bureau international du travail (BIT), La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail : mettre à profit 100 ans d'expérience, Rapport de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, Genève 2019.

Bureau international du travail (BIT), Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, Genève 2001.

CHAMOIX ALAIN, Télétravail contraint en pandémie, nouveau risque psychosocial : Réflexions sur les enjeux santé et l'accompagnement nécessaire, in : Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine du 3 juillet 2021.

DANIELLOU FRANÇOIS/DAVEZIES PHILIPPE/CHASSAING KARINE/DUGUÉ BERNARD/PETIT JOHANN, Le travail vivant des agents de contrôle de l'inspection du travail, in : Direccte, Bordeaux 2012.

DOLEZ PATRICIA/DECAENS JUSTINE/BUNS THIBAUT/LACHAPELLE DOMINIC/VERMEERSCH OLIVIER/MLYNAREK JACEK, Analyse du potentiel d'application des textiles intelligents en santé et en sécurité au travail, Rapport scientifique Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), Montréal 2018.

DRISCOLL TIM, The 2016 global burden of disease arising from occupational exposures, in : Occupational and Environmental Medicine 75 (2018), A142.

DUNAND JEAN-PHILIPPE/MAHON PASCAL/WITZIG AURÉLIEN, Avis de droit sur le champ d'application de la loi sur le travail dans le contexte des nouvelles formes d'emploi induites par les technologies numériques, établi à la demande du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Université de Neuchâtel 2018.

DUNAND JEAN-PHILIPPE/WYLER RÉMY, Coronavirus et droit suisse du travail : quelques questions en période de déconfinement, in : Newsletter DroitDuTravail.ch du 28 mai 2020.

EU-OSHA, Management of occupational safety and health : An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) - Technical report annexes 1 and 2, Luxembourg 2012.

EU-OSHA, Management of psychosocial risks at work : An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), Luxembourg 2012.

EU-OSHA, Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2), Overview Report : Managing Safety and Health at Work, Luxembourg 2016.

JOCELYN SABRINA/BURLET-VIENNEY DAMIEN/GIRAUD LAURENT/SGHAIER ADEL, Robotique collaborative, Évaluation des fonctions de sécurité et retour d'expérience des travailleurs, utilisateurs et intégrateurs au Québec, Rapport scientifique Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), Montréal 2017.

MATTILA-WIRO PÄIVI/SAMANT YOGINDRA/HUSBERG WIKING/FALK MAGNUS/KNUDSEN ANNEMARIE/SAEMUNDSSON EYJOLFUR, Work today and in the future : Perspectives on Occupational Safety and Health challenges and opportunities for the Nordic labour inspectorates, Rapport rédigé par le Groupe nordique sur l'avenir du travail, Helsinki 2020.

MORICEAU CAROLINE, Les perceptions des risques au travail dans la seconde moitié du XIXe siècle : Entre connaissance, déni et prévention, in : Revue d'histoire moderne et contemporaine 56 (2009), 11-27.

Office fédéral de la statistique (OFS), Enquête suisse sur la santé (ESS). Conditions de travail et état de santé 2012-2017, Neuchâtel 2019.

Office fédéral de la statistique (OFS), Enquête sur l'utilisation d'internet 2019, Usages des TIC au travail : état de situation et comparaison internationale, Neuchâtel 2020.

PARAGE PIERRE, L'analyse de l'activité dans les systèmes dynamiques et humains : le cas des contrôleurs du travail, Mémoire de DEA, Paris 2001.

SUVA, Quelles sont vos obligations dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé ?, Suisse 2018.

THEUREL JEAN/CLAUDON LAURENT, Exosquelettes au travail : impact sur la santé et la sécurité des opérateurs, Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), Paris 2018.

VIDAL-GOMEL CHRISTINE, Systèmes d'instruments des opérateurs. Un point de vue pour analyser le rapport aux règles de sécurité, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 2002, 4-2.

WATTS NICK/ET AL., The Lancet Countdown on health and climate change : from 25 years of inaction to a global transformation for public health, in : The Lancet 391 (2020), 581-630.

WEISSBRODT RAFAEL, L'intervention des inspecteurs du travail en matière de prévention des risques psychosociaux : Effets des contrôles en entreprises et stratégies d'intervention des inspecteurs, thèse Lausanne, Lausanne 2019.

Stéphanie Dagron/Anne-Sylvie Dupont/Karine Lempen

Santé et sécurité au travail

À l'heure de l'industrie 4.0

Paru durant la pandémie de COVID-19, cet ouvrage collectif réunit les contributions présentées lors du colloque « Santé et sécurité au travail à l'heure de l'industrie 4.0 », qui s'est tenu le 12 novembre 2021 à l'Université de Genève.

En un siècle à peine, les évolutions technologiques et sociétales ont profondément révolutionné le monde du travail et de la protection sociale. Les normes adoptées progressivement à partir du début du 20e siècle pour faire face aux risques engendrés par un outillage dangereux, des substances toxiques, des activités risquées mais aussi pour adapter l'environnement du travail à l'être humain, sont-elles encore adéquates de nos jours au regard de ces évolutions ? Le niveau de protection de la santé et de la sécurité au travail (SST) est-il suffisant eu égard aux nouveaux risques induits notamment par l'usage, de plus en plus fréquent, des outils de travail numériques ? Les faiblesses de la SST dans de nombreux pays en développement mais aussi dans les pays industrialisés, dont l'importance a été révélée depuis le début de l'année 2020 et la pandémie de COVID-19, peuvent-elles être surmontées ? A cette fin, quelle place réserver à la négociation collective entre partenaires sociaux ? Le présent livre aborde ces questions sous l'angle du droit international, européen et suisse puis intègre les réflexions menées dans d'autres disciplines, dont la psychologie et la médecine du travail.

L'ouvrage est édité par Stéphanie Dagron, Anne-Sylvie Dupont et Karine Lempen, professeures à la Faculté de droit de l'Université de Genève et co-directrices du Pôle Berenstein pour le droit du travail et de la sécurité sociale.

Toutes nos publications sont en accès libre et gratuit sur
Alle unsere Publikationen sind frei erhältlich unter

www.ejl-fjv.ch



ISBN 978-2-88954-028-0 (print)
ISBN 978-2-88954-029-7 (PDF)

