

dialogue-social.fr

Lettre d'information Dialogue social

Editorial

PAR MICHELE FORTÉ ET TIPHAINE GARAT

L'Institut du travail de l'Université de Strasbourg, avec le soutien de la Direction Générale du travail, a organisé en 2024 un cycle de 6 webinaires sur les innovations organisationnelles.

Cette lettre propose un compte rendu de la conférence introductive « L'organisation du travail, une affaire de normes ? » qui a été donnée par Pierre-Yves Verkindt, juriste et professeur émérite, en juin 2024.

De quoi est-il question ?

En première approche, Pierre-Yves Verkindt rappelle que l'organisation du travail recouvre l'ensemble des opérations permettant d'identifier les tâches à accomplir dans les process de travail, l'allocation de moyens à ces différentes tâches, la détermination de leur temporalité (chronométrique et chronologique). Bien que sommaire, cette définition conduit à mettre en évidence l'exigence de rationalité inhérente à toute démarche d'organisation.

Mais est-elle affaire de normes ? Selon lui, la réponse est résolument affirmative à la condition de ne pas se limiter à une conception juridique de la « normativité ». L'organisation du travail se situe en effet au point de contact de trois types de normes : les normes techniques (incluant celles de gestion), les normes sociales et les normes juridiques. Tout au long du webinaire, Pierre-Yves Verkindt a montré que ces trois ensembles dont les frontières ne sont pas étanches sont en interaction permanente dès lors que l'on s'intéresse au phénomène du travail.

Bonne lecture

Rédaction

TIPHAINE GARAT, MARIA-EVDOKIA
LIAKOPOULOU

DIRECTION DE PUBLICATION : MICHÈLE
FORTÉ

CETTE LETTRE EST RÉALISÉE DANS LE CADRE DE
LA CONVENTION D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL
TERRITORIAL SIGNÉE AVEC LA DREETS GRAND
EST

DANS CE NUMÉRO



P.2 - COMPTE-RENDU SUR

L'ORGANISATION DU TRAVAIL, UNE
AFFAIRE DE NORMES

P. 11 - ÉCHANGE AVEC LES PARTICIPANTS

P. 16 - ÉVÉNEMENTS À VENIR

CONTACT : 03.68.85.87.00
INSTITUT.TRAVAIL@UNISTRA.FR

 INSTITUT DU TRAVAIL – STRASBOURG
 @IDT_STRASBOURG

POUR RETROUVER TOUTES LES LETTRES
D'INFORMATION ET L'ACTUALITÉ
SOCIALE : WWW.DIALOGUE-SOCIAL.FR

Compte-rendu – Les Rendez-vous du Dialogue Social

Webinaire Vendredi 14 juin 2024, de 11h à 12h

L'organisation du travail, une affaire de normes ?

Pierre-Yves Verkindt

Pour aborder l'ouverture du cycle de conférences sur les innovations organisationnelles¹, nous avons eu la chance d'accueillir Pierre-Yves Verkindt qui s'est interrogé sur les rapports entre les normes et l'organisation du travail.

En introduction, l'intervenant cite plusieurs dispositions des articles du Code du travail pour illustrer l'idée que la question des organisations du travail est caractérisée par le fait qu'elle entremêle, en permanence, normes techniques, normes juridiques et normes de comportement.

Ainsi, dans le livre 3 de la quatrième partie du Code du Travail, tout spécialement dans sa composante réglementaire consacrée aux équipements de travail et aux moyens de protection, les articles R4312-6 et R4312-9 du Code du Travail mêlent, dans un même mouvement, des normes juridiques qui imposent à l'employeur la fourniture de moyens de travail et de protection adaptés ; des règles techniques de conception, de fabrication de ces moyens et des mécanismes et des procédures de certification.

Sont également en filigrane, « *ou en surplomb de ces dispositions réglementaires* », les composantes de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur et tout particulièrement celles qui résultent de l'alinéa 3 de l'article L4121-1 du Code du Travail selon lequel les mesures que doit prendre l'employeur, comprennent la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés; avec en écho les alinéas 4 et 7 de l'article L4121-2, selon lesquels il s'agit d'adapter le travail à l'homme, en particulier dans les choix des équipements et méthodes de travail et de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants .

Un autre exemple se trouve aux articles R4412-97 et suivants du Code du Travail, relatifs aux opérations comportant des risques d'exposition à l'amiante : on y trouvera entremêlées des dispositions relatives à la mesure de l'empoussièremment (R4412-106 du Code du Travail), des dispositions relatives au temps

¹ Les Rendez-Vous du Dialogue Social sont des conférences déployées dans le cadre de conventions de partenariat entre l'Institut du travail de Strasbourg et la DREETS Grand Est (depuis 2004) d'une part et l'Institut du travail de Strasbourg et le Ministère du travail (depuis 2024) d'autre part pour sensibiliser l'ensemble des acteurs du monde socio-économique aux problématiques du Dialogue Social et à son actualité. Ils sont conçus comme des temps d'informations et d'échanges. Ils sont organisés sous la responsabilité de Fabienne Tournadre et Tiphaine Garat. [Programme des autres conférences : <https://idt.unistra.fr/recherches-et-publications/colloques-et-seminaires-organises-par-linstitut-du-travail-de-strasbourg/>].

maximum des vacations de travail dans les chantiers de désamiantage par vacation et une durée maximale quotidienne des vacations totalisées à 6h par jour (R4412-118 et 119), et enfin, des dispositions relatives aux protections individuelles et collectives, dans le rapport avec le niveau d'empoussièrément qui est calculé dans un nombre de fibres d'amiante par litre d'air (L4412-111 et suivant).

« Alors, peut-on dire que *l'organisation du travail est une affaire de normes ?* », s'interroge-t-il. Le titre de ce webinaire est un clin d'œil au colloque qui s'est tenu à Strasbourg en 2015, sous le titre « *Les normes du travail, une affaire de personnes ?*² ». Il ajoute : « *Ce n'est pas seulement un clin d'œil si l'on décide d'appliquer les règles de la transitivité aux trois mots que sont organisation, normes et personnes. On aboutit alors à la conclusion que si l'organisation du travail est une affaire de normes et les normes de travail une affaire de personnes, alors l'organisation du travail est une affaire de personnes* ».

Pour aborder cette question des rapports entre les normes et l'organisation du travail, Pierre-Yves Verkindt propose de s'arrêter tout d'abord sur les mots employés, puisque « *s'intéresser sérieusement au contenu et à l'origine des mots permet de faire venir à la surface de la société, des logiques à l'œuvre dans les phénomènes que ces mots nomment* ». Un deuxième temps conduira à proposer, en repartant d'un certain nombre d'exemples, une typologie des relations entre organisation du travail et normes, ce qui l'amènera à constater que, « *si les normes font système entre elles, elles font aussi système avec l'organisation du travail* ».

« *S'intéresser sérieusement au contenu et à l'origine des mots permet de faire venir à la surface les logiques à l'œuvre dans les logiques que ces mots nomment* ».

² *Les normes du travail : une affaire de personnes ?*, dir. J.M. Tufféry-Andrieu & F. Laronze, Bruylant 2016.

Premier temps : Les mots de la question et la question des mots

Organisation

Dans le champ des sciences sociales, le mot « organisation » revêt deux significations principales.

Un état

Le mot « organisation » désigne, en premier lieu, un groupe d'individus ayant tissé des liens entre eux et dont l'action commune, qu'elle soit volontaire ou occasionnelle, est guidée par un but commun. C'est ainsi qu'on parlera d'organisation syndicale, ou d'organisation non gouvernementale, ou encore d'entreprise-organisation. Sous cet angle, l'organisation ressemble beaucoup à l'institution telle que la définissait Maurice Hauriou³, au tout début du XXème siècle, c'est-à-dire une idée d'œuvre ou d'entreprise qui se réalise. Et donc, juridiquement, dans un milieu social donné, cette réalisation dure, au sens de créer une réalité conduisant à la naissance de phénomènes de pouvoir et à l'édiction de procédures.

On reconnaît alors bien, à l'intérieur du mot « organisation », le mot « organe ». Sans tomber dans un organicisme ancien qui caractérisait un temps les sciences sociales, et sans solliciter outre mesure la métaphore organique, la référence à l'organisation, dans ce premier sens, rappelle l'image d'une structure composée d'éléments en interaction et en interdépendance. *« On notera au passage la puissance des images qui imprègnent toujours fortement le vocabulaire, par exemple, des personnes morales. On parlera ainsi des organes de la société, pour caractériser les éléments actifs à l'intérieur de cette structure ».*

Une dynamique

Mais il est un second sens, plus dynamique, au mot « organisation », qui caractérise alors l'action d'organiser, c'est-à-dire d'ajuster des éléments ou des facteurs pour produire un résultat. De façon implicite, l'expression « organisation » porte l'idée d'une démarche rationnelle et d'une rationalisation qui assure le passage de la décision et de la délibération préalable à la décision, à la réalisation de ses effets. La notion d'organisation du travail se situe dans le droit fil de cette seconde définition. « Elle est, en effet,

³ Juriste et sociologue français considéré comme l'un des pères du droit administratif français, en ayant fait du critère de la puissance publique son fondement.

un agencement d'éléments techniques, humains, selon des procédés identifiés, dont certains disposent d'un support juridique, d'autres non, dans l'objectif de produire des biens et services ».

En d'autres termes, l'organisation du travail « *ne peut être comprise, abstraction faite, du temps chronologique* ». « *La durée est dans ses gènes tout autant que l'existence de procédures, dont on rappellera au passage que l'étymologie les rattache aussi à l'idée d'écoulement du temps, dans procédure, il y a « pro », « pro » signifie « avant »* ».

À cette dimension proprement temporelle « chronologique », l'organisation dite scientifique du travail, le taylorisme, a ajouté une dimension temporelle « chronométrique ». Les formes contemporaines de management et d'organisation du travail, qu'il soit industriel ou tertiaire, combinent très clairement les dimensions chronométriques et chronologiques, c'est-à-dire l'organisation du travail dans le temps pour parvenir à un résultat. Pierre-Yves Verkindt précise que cette combinaison est « *plus que facilitée, par l'irruption des technologies numériques et des forces intrusives qu'elles permettent* ».

« *Ces deux dimensions de l'organisation sont par ailleurs imbriquées. Il suffit pour s'en convaincre d'aller relire le rapport de France Stratégie publié en 2017⁴, qui propose une image de quatre types dominants d'organisation du travail à l'horizon 2030 : la diffusion massive des organisations apprenantes, le développement de plateformes collaboratives virtuelles et apprenantes, le super intérim généralisé et le taylorisme qu'on pourrait qualifier de « new age » à travers la diffusion de plateformes de production. On voit bien que dans ces quatre types dominants s'entremêlent en permanence les deux sens du mot « organisation » : organisation comme structure plus ou moins souple et organisation au sens de production, c'est-à-dire dynamique organisationnelle destinée à conduire à un résultat, qu'il soit dans le champ des services ou le champ industriel* ».

« La question est donc la suivante. L'organisation du travail est-elle affaire de normes ? N'est-elle affaire que de normes ? Vraisemblablement non. Est-elle affaire de normes juridiques ? Assurément. N'est-elle affaire que de normes juridiques ? Certainement pas »

⁴ Imaginer l'avenir du travail – Quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030 (2017), <https://www.strategie.gouv.fr/publications/imaginer-lavenir-travail-quatre-types-dorganisation-travail-lhorizon-2030>

Normes

Diversité des normes

Pour justifier ces affirmations, Pierre Yves Verkindt prend le temps d'identifier deux phénomènes. Le premier est celui de l'extrême diversité des normes, dès lors que l'on s'intéresse à l'organisation du travail. Le second est celui de l'interaction permanente des différentes catégories de normes.

La diversité des normes se déploie sur une distinction qu'impose l'emploi du mot « norme ».

La norme peut d'abord être envisagée comme le résultat d'une fréquence ou d'une habitude. Il n'y a alors aucune dimension prescriptive dans son usage. La norme est celle qui permet de dire qu'une situation est habituelle.

Mais la norme peut aussi correspondre à un modèle idéal, à une attitude ou à une pratique attendue de quelqu'un ou d'un groupe. C'est ce second sens qui est ici mobilisé. La norme y apparaît comme une règle qui établit une prescription, une façon d'agir imposée et attendue dans une pratique, une activité ou un art. Cette norme prescriptive est non plus seulement constatative, mais peut-être technique, sociale ou juridique.

Normes techniques, normes sociales et normes juridiques

Les normes techniques sont un ensemble de données, mesures, qualités, compositions, d'un produit ou d'une procédure. Parler de procédure, permet d'intégrer dans la catégorie de normes techniques, les normes de gestion.

Les normes sociales, quant à elles, sont des modèles de comportement, des valeurs et ou des objectifs communs, définissant une attitude attendue d'un membre d'un groupe social avec, à la clé, des mécanismes d'approbation ou de désapprobation du groupe social de référence.

Les normes juridiques, dont certaines peuvent d'ailleurs être issues de normes sociales ou les accompagner, établissent une source de droit et d'obligation et prescrivent un certain type de comportement aux personnes sous peine de sanction. « *Elles ont donc quelque chose à voir avec les normes sociales. Et on ne*

compte pas les normes qui furent d'abord des normes sociales avant de devenir des normes juridiques grâce à l'activité du législateur, à l'activité interprétative du juge ou à l'activité des acteurs sociaux qui utilisent la norme pour la faire évoluer ou la faire progresser ».

Pierre-Yves Verkindt a ainsi repéré 49 textes invoquant le vocable « organisation » dans le code du travail. La plupart se trouvent, sans surprise, au sein de la quatrième partie du Code du Travail, consacrée à la santé et la sécurité au travail. Certains de ces textes sont des textes réglementaires, sièges des normes techniques, d'autres des textes législatifs. Par exemple, les articles L41-21-2 du Code du Travail, L41-21-3 ou L46-22-2 font explicitement référence à l'organisation du travail. On trouve aussi des références à l'organisation du travail dans d'autres parties du Code du Travail. « A l'article L1233-62 sur les mesures prises par la Fédération des Services de l'Emploi ; à l'article L1222-9 sur l'organisation du télétravail ; à l'article L2312-24 sur la consultation annuelle sur les droits de l'entreprise ; ou aux articles L3122-10 et L3121-64 sur le temps de travail et l'organisation du temps de travail. Ainsi, concernant ce dernier exemple, le Code du Travail considère l'organisation du temps de travail comme une composante explicite de la notion d'organisation du travail ».

Au-delà de ces normes du Code du travail, il y a également des normes, beaucoup moins étudiées par les juristes du travail, qui sont les normes codifiées par l'Organisation internationale de la normalisation. Par exemples, les normes ISO 45000, dont la 45001 qui fournit un cadre permettant aux organismes de gérer les risques et d'améliorer leur performance en matière de santé et sécurité au travail ou les normes ISO 31000, dont le but est de fournir des principes et des lignes directrices du management des risques. Ces normes ont un impact réel sur les choix opérés en matière d'organisation.

« Mais ce qui est beaucoup plus important dans tout ça, c'est que toutes ces normes, quelles que soient leurs sources, quels que soient leurs supports, sont des normes qui font systèmes ».

Deuxième point : Les systèmes de normes

Système de normes

Pierre-Yves Verkindt a donc montré qu'il y a en matière d'organisation du travail, trois catégories de normes. Mais il rappelle aussi que chacune de ces trois catégories de normes peut être vue comme un sous-système. Par exemple, les normes techniques forment des sous-systèmes entre les normes de conception, les normes de fabrication ou les normes d'utilisation. Il s'opère donc, en matière d'organisation du travail, un jeu entre les différentes normes catégorielles évoquées ci-dessous, et le système de l'ensemble des normes catégorielles. De plus, cette combinaison appliquée à l'organisation du travail peut s'appréhender selon un mode diachronique ou selon un mode synchronique.

Lectures des normes

Chaque catégorie de normes évolue dans le temps.

Ainsi, les normes sociales portant sur l'organisation du travail se transforment avec l'évolution du rapport au travail, du rapport aux risques ou encore de l'acceptation/valorisation du risque. Plus précisément, pour illustrer son propos, Pierre-Yves Verkindt cite l'ouvrage *Le choix de la prévention*⁵ qui met en exergue les transformations conceptuelles d'une prévention qui s'est longtemps exercée dans l'ombre de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. « *En sortant de l'ombre portée de la réparation des accidents du travail, l'idée de prévention a pris corps, elle s'est enrichie et elle va continuer à s'enrichir par l'interaction entre l'évolution des normes juridiques et l'évolution des normes techniques* ».

De même, les normes techniques évoluent, parfois sous l'impact de règles juridiques, mais toujours à la suite de découvertes scientifiques. Le temps de latence entre la découverte et les effets sur la norme technique est plus ou moins long, comme le montre, par exemple, l'évolution des tableaux des maladies professionnelles. Certaines de ces normes techniques sont relatives à l'outil de travail ou à l'équipement de protection. Par exemple, les données relatives à la résistance de tel équipement de protection au choc ou à la chute. D'autres de ces normes techniques sont relatives au rapport de l'homme à l'outil. Et d'autres, enfin, sont relatives au rapport de l'homme et de l'outil. Par exemple, dans certaines entreprises

⁵ *Le choix de la prévention*, Vincent Viet, Michèle Ruffat, 1999.

agroalimentaires sont utilisés des « malaxeurs » dont le mouvement est susceptible d'engendrer des dommages aux salariés sur son poste de travail. Une prévention intégrée permet d'éviter la mise en route inopinée de la machine en cas d'opération de maintenance, ou en cas d'intervention pendant le temps du travail. Les règles techniques qui sont associées au mécanisme de certification des machines doivent le permettre. Pourtant, l'organisation humaine de l'organisation du travail, et notamment lorsque la pression du temps chronométrique est importante, peut conduire à la mise en place de stratégies de contournement de la donnée technique, c'est-à-dire d'évitement des équipements de protection collective engendrant des risques d'accidents. En d'autres termes, l'organisation du travail ne doit pas seulement conduire à engendrer de telles stratégies de contournement, mais également favoriser la prévention de façon positive, c'est-à-dire imaginer les risques de contournement. *« La prévention doit tenir compte, dans l'édition de normes techniques, de l'éventualité que le salarié à son poste de travail mette en place, sous la pression, l'évitement des règles de sécurité ».*

Enfin, les normes juridiques évoluent elles-mêmes sous l'impact des clauses internes au système juridique qui les accueille, mais aussi externes à ce système. L'exemple de la directive européenne du 12 juin 1989 et des directives subséquentes est de ce point de vue tout à fait évocateur.

« Mais il y a plus et c'est là où vient la complexité. C'est qu'à chaque moment de ces histoires parallèles, les normes interagissent entre elles »

Emboîtement des systèmes de normes

La norme juridique peut intégrer la norme technique qu'elle « juridise ». On trouve ainsi, dans la quatrième partie du Code du travail, des textes juridiques comportant des tableaux techniques.

La norme sociale peut aussi provoquer la transformation de la norme juridique soit directement par une action du législateur soit par l'interprétation de la norme, *« par le truchement du travail jurisprudentiel et de l'action judiciaire des représentants des victimes »*. En 2002, la redécouverte par le juge d'une obligation de sécurité de résultat est ainsi le produit de la perception du scandale de l'amiante, mais aussi le produit des interactions juridiques entre le système de responsabilité et celui de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. *« La forfaitisation de la réparation apparaissant, dans ce cadre-là comme totalement insupportable, la seule voie de sortie à la forfaitisation a été la reconnaissance de la*

faute inexcusable. D'où, effectivement, le lien très fort entre la montée en puissance de l'obligation de sécurité de résultat à l'époque, l'obligation de sécurité telle qu'elle existe aujourd'hui et l'appréciation de la faute inexcusable ».

Le renforcement de certaines normes techniques est le produit des découvertes scientifiques, mais aussi le produit de la découverte des effets délétères de tel produit, de telle substance ou de tel mode d'organisation par la pratique, l'action syndicale ou la jurisprudence.

Pour conclure, l'organisation du travail est bien une affaire de normes, et parmi celles-ci, de normes juridiques. Néanmoins, les clés de lecture de ces normes juridiques, et surtout de leur évolution, obligent à les regarder comme composantes de systèmes normatifs plus étendus. Sinon, il y a le risque de ne pas comprendre les raisons profondes pour lesquelles telle norme juridique évolue ou telle norme juridique de source jurisprudentielle apparaît dans la production normative.

Les normes juridiques qui supportent ou traversent l'organisation du travail ne se comprennent et ne s'anticipent qu'à travers le rapport avec les normes techniques et les normes sociales. Ce qui veut dire qu'il y aurait beaucoup d'illusions à imaginer pouvoir comprendre l'organisation du travail du point de vue des seules normes juridiques, mais il y aurait tout autant d'illusions à vouloir comprendre l'organisation du travail, abstraction faite, du jeu des normes juridiques.

Lectures

Trois illustrations en guise d'introduction

- **Lire**, Marion Albert, *Comprendre les situations d'exposition aux pesticides lors de l'utilisation des pulvérisateurs. La conception et la réglementation comme chaîne de déterminants*, Thèse d'ergonomie, Bordeaux, Octobre 2022 (Dir. A. Garrigou & A. Charbonneau)
- **Naviguer** dans le Livre III de la Quatrième partie du Code du travail
- **Placer la loupe** sur la section 3 du chapitre 2 du Titre 1 du Livre IV du Code du travail

Pour poursuivre

- Collectif (dir. J.M. Tufféry-Andrieu & F Laronge), *Les normes du travail : une affaire de personnes ?*, Bruylant 2016
- L. Besnier, *Les fonctions de la protection de la santé*, Thèse Strasbourg, 2021 (Dir. N. Moizard).
- L. Jubert, *L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels*, Thèse Paris Nanterre 2019, (Dir. C Wolmark).

Le style oral a été conservé pour la retranscription des échanges.

« A chaque fois que vous enlevez un lieu d'expression de ce qu'est vraiment le travail, vous faites perdre quelque chose à la justice sociale. Donc, il n'y a pas d'expérience sans expression. C'est l'expression collective de l'expérience »

Intervention d'un participant n°1 – rôle des acteurs - *« Quand on parle des normes, il est aussi important de s'intéresser à ceux qui les élaborent. Les normes juridiques sont élaborées par l'administration, après consultation des partenaires sociaux via des instances. En revanche, pour ce qui concerne les normes techniques intégrées dans le Code du travail (certaines même d'application obligatoire), les représentants des salariés ne sont pas représentés dans les comités de normalisation. Là, finalement, ce sont des normes qui sont élaborées exclusivement par des experts et des représentants de l'industrie »*

Pierre-Yves Verkindt :

« Je suis tout à fait d'accord avec vous. Dès l'instant où on vient sur le terrain des normes techniques, le poids de l'expertise est déterminant. C'est en partie lié au fait que les juristes ou acteurs du droit social n'investissent pas ce champ, que j'appelle les normes de la normalisation, peut-être parce qu'ils l'estiment trop technique.

Nous sommes donc face à un double défi ...

Le premier défi est de faire en sorte que les acteurs sociaux, au sens le plus large du terme, participent ou soient habilités à participer à l'élaboration de ces normes. Tout simplement parce que c'est essentiel que ces normes dites de la certification - et les organismes qui participent à la certification - soient le plus en prise possible avec l'activité réelle de travail.

Le deuxième défi, c'est que nous, juristes, acceptons aussi de faire le pas et de passer outre cette réticence que nous avons à l'égard de la technique ou des chiffres. En effet, le juriste analyse les normes techniques,

...pourquoi ne pourrait-il pas analyser les normes de la certification, les normes de gestion ou les normes comptables ?

Néanmoins, il y a une nuance à apporter. Dans le système français, il me semble que l'INRS joue quand même un rôle assez important en matière de diffusion et certification des normes techniques.

Mais se pose alors une autre question : est-ce que les juristes s'intéressent à ce que fait l'INRS ? Est-ce qu'ils ont la curiosité d'aller voir le site de l'INRS, d'aller voir les questions sur lesquelles travaille l'INRS ? Les juristes de cet organisme font bien le lien entre la dimension technique et technologique des process de travail, des outils de travail et des outils de protection individuelle et la mise en œuvre dans les entreprises ou la façon dont ces normes sont intériorisées par les organisations professionnelles, dont les organisations syndicales.

Intervention d'un participant n°2 – rôle de l'INRS⁶ - « Comment expliquer alors les coupes budgétaires auxquelles doit faire face l'INRS ? »

Pierre-Yves Verkindt :

« Je pense que les travaux de l'INRS sont essentiels, parce qu'ils vont voir dans le plus concret du travail tel qu'il se fait, les façons de faire et les outils adaptés à la sécurité au travail.

Quand l'INRS travaillait, par exemple, sur la conception des gants dans les ateliers de découpe de la volaille, j'ai la faiblesse de penser qu'elle utilisait les compétences techniques et technologiques des gens qui participent au travail de l'INRS pour trouver l'équipement individuel de protection qui assure le mieux possible la protection de la main ou des doigts du découpeur.

Et je rebondis, aussi, sur la question de l'expertise. J'ai tendance à penser, qu'il n'y a pas d'expertise sans expérience. Ce qui est quand même déterminant, s'agissant de l'organisation, c'est l'expérience du travail, tel qu'il se fait. Les acteurs sociaux sont absolument déterminants, parce que ce sont eux qui font remonter la réalité du travail tel qu'il se fait.

⁶ Institut national de recherche et de sécurité

C'est bien en cela que je persiste à penser que la disparition du CHSCT, en 2017, est, sur le plan de la santé au travail, une catastrophe. Le CHSCT était le seul lieu où la réalité du travail pouvait être dite et mise sur la table. Aujourd'hui, évidemment, la réalité du travail est noyée dans un certain nombre d'autres préoccupations ; en d'autres termes, elle ne trouve plus à s'exprimer fortement. De fait, l'expérience nécessaire à l'expertise n'est plus dite et exprimée. Et si elle n'est plus exprimée, ça veut dire qu'elle n'existe plus concrètement ».

Intervention d'un participant n°3 – AT-MP - « *Aujourd'hui, on voit une augmentation du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles ...Peut-on identifier un lien entre ces chiffres et les questionnements qui viennent d'être posés?* »

Pierre-Yves Verkindt :

« Je ne sais pas si on peut établir un rapport direct de cause à effet entre la disparition du CHSCT, son remplacement par la CSSCT et les mauvais chiffres de la santé au travail aujourd'hui. J'ai tendance à penser qu'il y en a un, mais il faudrait des études là-dessus ».

Intervention d'un participant n°4 – faute inexcusable - « *Vous avez évoqué la question de la faute inexcusable de l'employeur. Avez-vous quelques éléments à proposer sur les scénarii d'une évolution positive ou négative en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ?* »

Pierre-Yves Verkindt :

« Cette question est assez différente et concerne la réparation. Pour l'instant, l'article 39 du projet de loi de finance de la sécurité sociale est mis sous le boisseau. Ce qui est intéressant, quand même, sur le plan normatif, c'est de voir qu'en réalité, ce texte de l'article 39, procède d'une lecture biaisée de l'accord national interprofessionnel sur la réparation. Donc, ça veut dire que dans la construction, l'interprétation et la transcription de la norme conventionnelle en texte législatif, il y a à l'œuvre des forces - qui sont des forces normatives - qui s'entrechoquent. Donc, ce qui veut dire que, dans toutes les sources que j'ai citées tout à l'heure, la source conventionnelle est sans doute la plus compliquée à utiliser dans le champ qui est le nôtre. Tout simplement, parce que toute norme conventionnelle donne lieu à des interprétations avec des schémas intellectuels qui peuvent être préétablis. Je trouve que la façon dont l'article 39 a été présenté,

comme étant, au fond, ce que voulaient les partenaires sociaux, est de ce point de vue-là tout à fait évocateur.

Alors maintenant, ne nous trompons pas. Il me semble que, dans les catégories de normes que j'évoquais, nous vivons sur un schéma qui tente à opposer les normes de réparation, que l'on trouve plutôt dans le code de la sécurité sociale, et les normes de prévention que l'on trouve plutôt dans le code du travail. Je me demande, mais c'est vraiment une interrogation que j'ai, si notre façon de regarder les rapports de la santé et de l'organisation du travail n'est pas un peu biaisée par cet ancien canevas qui distinguait réparation et prévention. Il me semble que la prévention est beaucoup plus englobante. Ça ne veut pas dire qu'il ne faut pas réparer, mais, au contraire, qu'on peut lire les problématiques de réparation comme étant des problématiques de prévention. Prévention de quoi ? De la désinsertion sociale liée à l'accident du travail. Et que donc, il faut qu'on apprenne à penser mieux, ensemble, prévention et réparation. Or, nos catégories de pensée ont tendance à les opposer.

Mais aujourd'hui, est-ce qu'il ne faut pas réparer le travail ? Pour pouvoir le réparer, il faut sortir de notre schéma dans lequel la prévention et la réparation sont pensées distinctement. Par exemple, la lutte contre la désinsertion professionnelle, échappe à cette catégorisation. Parce qu'elle englobe, à la fois, une logique de prévention et en même temps une réparation pour la personne qui a été victime par exemple, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ».

Intervention d'un participant n°5 – expression des salariés - *« J'aimerais rappeler que dans le rapport de Jean Auroux, en 1981, on peut lire que « l'aspiration croissante des salariés à pouvoir s'exprimer sur le contenu et les conditions dans lesquelles ils travaillent est reconnue par tous ». Pourquoi n'a-t- on pas plus progressé sur ce sujet ? »*

Pierre-Yves Verkindt :

Je pense profondément, qu'on n'améliorera pas les conditions de travail et l'organisation du travail sans la participation de ceux qui travaillent. Parce que le premier expert des conditions de travail, c'est celui qui les pratique. Ce qui m'inquiète le plus, c'est que non seulement nous n'avons pas progressé, mais j'ai plutôt tendance à penser que sur certains points, nous avons régressé, malgré l'engagement de l'Union Européenne, par la directive de 1989.

Après, dans le système juridique, chacun de ces sous-systèmes de normes se transforme, évolue, au gré des découvertes, au gré des rapports de force. Mais, en même temps, chacun de ces sous-systèmes évolue à sa propre évolution. Notamment, s'agissant de la norme juridique, il faut penser aussi aux occurrences d'interprétation qu'elle offre. Qui fait cette interprétation ? Les acteurs sociaux ou le juge. C'est pour cela que, chaque fois qu'on travaille à l'exclusion du juge, on porte un mauvais coup au droit du travail. Tout simplement parce que c'est devant le juge que le fait du travail est confronté à la norme du travail, que le fait organisationnel est confronté à la norme organisationnelle. Et c'est lui qui, dans son interprétation, va tirer quelque chose de cette confrontation ».

« Le droit n'évolue, le système juridique n'évolue que s'il y a des opportunités, des lieux et des personnes pour porter la parole du travail tel qu'il se fait ».

Evènements à venir

L'équipe Droit social de l'UMR 7354 Droit, Religion, Entreprise et Société (DRES), le laboratoire franco-allemand de la Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme – Alsace (MISHA), la section Grand-Est de l'Association française de droit du travail (AFDT) en partenariat avec l'Institut du travail de Strasbourg et le Groupe d'Etudes Franco-allemand sur le Contentieux du travail (Gefact) ont le plaisir d'organiser une série de conférences portant sur **"Les interactions entre le droit européen et les droits français et allemand du travail"**.

Organisées par Benjamin Dabosville (MCF UMR 7354 DRES), ces conférences rassembleront des universitaires et praticiens français et allemands. Chaque conférence aura une durée de deux heures, comprenant un temps d'échange avec la salle. Ces conférences se dérouleront intégralement en langue française.

L'entrée est libre et gratuite, sans inscription préalable, dans la limite des places disponibles.

Mathias Maul-Sartori (cour d'appel du travail de Berlin-Brandenburg) et Benjamin Dabosville (Université de Strasbourg)

Assurer des conditions de travail transparentes et prévisibles: la directive 2019/1152 et sa transposition en droit interne

Le lundi 17 mars 2025 de 16h15 à 18h15

Salle Weill, Faculté de droit, Strasbourg.

Amélie Sutterer-Kipping (Hugo Sinzheimer Institut) et Mélanie Schmitt (Université de Strasbourg)

Le devoir de vigilance : comparaison franco-allemande

Le mercredi 19 mars 2025 de 16h15 à 18h15

Salle Weill, Faculté de droit, Strasbourg.

Valérie Kühn (Université de Hambourg) et Sabrina Mraouahi (Université de Strasbourg)

Le télétravail : comparaison des cadres juridiques français et allemands

Le lundi 7 avril 2025 de 16h15 à 18h15

Salle Weill, Faculté de droit, Strasbourg.

Philipp Gebauhr (tribunal du travail de Dortmund) et Marianne Girier (conseillère juridique CGT)

L'articulation entre les arrêts de la CJUE et la législation nationale relative au temps de travail

Le jeudi 10 avril 2025 de 16h15 à 18h15

Salle Weill, Faculté de droit, Strasbourg.