



N° 4516

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 24 mai 2012.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

*sur les mesures à prendre pour la pleine application
des textes législatifs et réglementaires visant à assurer
le droit à la **santé des salariés**,*

présentée par Monsieur

André CHASSAIGNE,

député.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi votée en 1898 sur les accidents du travail a instauré un droit à réparation pour les victimes. Pour autant, elle n'a prescrit, à l'adresse des entreprises, aucune mesure de prévention susceptible de protéger les salariés contre les accidents au travail et les maladies professionnelles. Depuis plus d'un siècle, les salariés accidentés sur leur lieu de travail sont régulièrement qualifiés de « *victimes d'accidents du travail* », comme si ces faits n'étaient dus qu'à la fatalité ou à l'inattention et à la négligence de la victime, sans évoquer l'organisation du travail et les risques qu'elle engendre pour les travailleurs. La présente proposition de résolution tend à remédier à ce constat.

Au cœur de la problématique : l'organisation du travail

Le cadre législatif et réglementaire

La complaisance des gouvernements successifs n'a pas permis d'imposer une organisation du travail protégeant les salariés contre les risques liés à leur travail. Ce renoncement a laissé le champ libre aux grands groupes industriels qui s'affranchissent très souvent de la législation du travail par la mise en œuvre d'immenses moyens juridiques dans la gestion des ressources humaines. Par le biais de la sous-traitance, ils imposent aussi des conditions insupportables aux PME qui n'ont pas d'autres choix que de contourner le droit du travail pour éviter les licenciements ou le dépôt de bilan. Cependant, sous la pression des luttes et à la lumière d'un dossier aussi emblématique que celui de l'amiante, la réglementation a connu des évolutions permettant d'améliorer les conditions de travail. Les décrets pris en application de la directive cadre du 12 juin 1989 sont notamment des points d'appui pour freiner la déresponsabilisation des dirigeants d'entreprise. En effet, le code du travail mentionne désormais que « *l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (article L. 4121-1).

Mais, cette mesure est peu appliquée. Le Département d'Animation des Études et de la Statistique (DARES), dépendant du ministère du travail,

en apporte la preuve dans une étude qui met en lumière l'augmentation des accidents du travail dans le secteur de la maintenance, principalement parmi les intérimaires et les jeunes qui cumulent les handicaps de l'insuffisance de formation, du manque d'expérience et de la précarité. Or, pour des raisons de rentabilité, la maintenance est de plus en plus assurée par la sous-traitance. Le lien entre cette recrudescence d'accidents et les exigences des donneurs d'ordres est une évidence. Cette inquiétante réalité ne cesse de s'amplifier et atteint désormais des entreprises publiques comme La Poste, EDF, la SNCF ou encore l'ONF et les hôpitaux. Les choix politiques, depuis le marché unique et le traité de Maastricht, ont privilégié sans retenue l'ouverture à la concurrence et la dérèglementation du travail, entraînant une course effrénée à la rentabilité que les salariés paient de leur santé.

Même imparfaites, les évolutions législatives et réglementaires du droit du travail devraient être des points d'appui pour sortir l'accident du cadre de la fatalité dans lequel l'enferme le compromis de la loi de 1898. En effet, expliquer l'accident comme la seule conséquence d'une erreur humaine ou d'une défaillance technique revient à occulter les choix organisationnels du travail, inscrits dans la recherche du profit au détriment du bien-être des salariés et de leur santé.

Des politiques publiques soumises

Cette réalité pose avec force la responsabilité des politiques publiques dont la soumission aux exigences de rentabilité se traduit par la généralisation de la précarité et de la sous-traitance. Elles encouragent ainsi l'absence de tout contrôle efficace dans l'entreprise en restreignant progressivement les moyens de la médecine et de l'inspection du travail. Aussi, les entreprises coupables d'infractions à la législation sont rarement condamnées au pénal, alors même que l'article L. 4121-1 du code du travail offre la possibilité de mettre l'employeur sous le coup de l'article 221-6 du code de procédure pénale, qui mentionne que « *le fait de causer (...) par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire.* » Et les sanctions juridiques concernent essentiellement des dirigeants de petites entreprises soumis à une compétitivité exacerbée par la concurrence qu'entretiennent les donneurs d'ordre.

Quant aux multinationales, elles sévissent mondialement dans l'indifférence générale : combien de travailleurs, en Inde, en Chine, en

Afrique ou dans le Sud-Est asiatique, sont décimés par les maladies professionnelles et mutilés par les accidents du travail ? L'abaissement du coût du travail réduit les hommes à de simples objets économiques au mépris des valeurs universellement reconnues que sont les droits à la santé, à la vie et à la dignité, inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Des pouvoirs publics complaisants

Nous sommes au cœur des rapports de domination que subissent quotidiennement les salariés. La complaisance à l'égard des employeurs qui piétinent la législation en toute impunité devient intolérable. Le refus de s'attaquer aux dérives constatées au sein de nombreuses entreprises est un fait constant des politiques publiques, que doivent relayer les institutions en charge de recenser les maladies professionnelles et les accidents du travail. Aussi, ces accidents et maladies sont seulement traités dans le cadre d'une démarche assurantielle qui écarte toute possibilité d'identifier le responsable du dommage. A condition de sortir indemne des obstacles procéduriers qui ne manqueront pas de jalonner sa requête, la victime pourra éventuellement bénéficier d'une indemnisation au nom du droit à réparation.

Alors que la législation du travail permet désormais de rechercher le responsable de l'accident, de la maladie ou du suicide, les procédures pénales sont rarement engagées quand les employeurs s'affranchissent des règles du code du travail. Des militants sont régulièrement traînés devant les juridictions pénales pour avoir contesté les politiques de délocalisations et les fermetures de site mais les grandes entreprises n'ont qu'exceptionnellement des comptes à rendre devant un tribunal pénal quand la non application de la législation du travail débouche sur des accidents entraînant de graves blessures, voire le décès des salariés. Le courage politique peut-il continuer à faire défaut quand la multiplication des accidents, des maladies et des suicides est la conséquence reconnue de conditions de travail aggravées pour gonfler les profits ?

Un parti-pris idéologique

Les choix de la raison économique

La façon d'interpréter le droit au travail est marqué par deux options. La première a pour objectif de « *contrôler les risques sanitaires dans les limites économiques acceptables pour les entreprises* », ce qui signifie que toute mesure de prévention s'entend à condition qu'elle ne remette pas en

cause la politique de productivité susceptible de générer les dividendes attendus par les actionnaires. La seconde option s'inscrit en référence aux droits inaliénables que sont la protection de la santé et de la vie des salariés. C'est bien cette dernière option qui devrait orienter l'action des pouvoirs publics contre la stratégie de la « *raison économique* », alors qu'elle n'est qu'un pouvoir arbitraire dont tirent profit ceux qui le détiennent.

Force est de constater que les gouvernements refusent d'utiliser les contre-pouvoirs qu'offre la législation pour la défense des salariés. A l'opposé, nous observons un glissement inquiétant vers un État protecteur de cette « *raison économique* », alors que depuis 20 ans les enquêtes et les rapports officiels se multiplient et déplorent l'absence de prévention malgré l'introduction d'un nombre croissant de produits chimiques dans la production industrielle et agricole. Selon le ministère du travail, sur les 2,3 millions de travailleurs exposés à des produits cancérigènes, 40 % n'ont pas de protection. Malgré cette situation alarmante, aucune sanction n'est imposée aux entreprises qui n'appliquent pas les règles de prévention sur l'utilisation des produits toxiques consignés dans le code du travail. Le constat est identique pour l'ensemble des risques professionnels.

L'impunité patronale

Cette carence dans l'application des mesures préventives dans l'entreprise peut entraîner les pires situations quand s'amplifie la précarité et se distendent les liens avec des collègues éphémères et une hiérarchie de plus en plus invisible. Ce délitement débouche sur de nombreuses maladies physiques et mentales, pouvant aller jusqu'au suicide. La Poste, France Telecom et l'ONF en sont des exemples éclairants, parce que la performance a supplanté l'esprit de service public. Ces entreprises tombent ainsi sous le coup de l'article 223-13 du Code pénal qui prescrit : « *Le fait de provoquer au suicide d'autrui est puni de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 francs d'amendes lorsque la provocation a été suivie du suicide ou d'une tentative de suicide.* » Le management moderne, qui s'enracine aussi bien dans les secteurs privé que public, peut conduire à de graves troubles psychosociaux quand l'évaluation du travail s'inscrit dans des objectifs individuels inatteignables. C'est pourquoi, évoquer la fatalité ou la malchance, pour expliquer les accidents du travail ou les suicides, découle soit d'une grave méconnaissance des conditions de travail soit d'un cynisme révoltant.

Des directives européennes freinées

Les directives européennes ont fait évoluer l'approche des politiques de prévention en posant les questions de santé au travail non plus en terme de conformité mais en terme d'objectifs, obligeant les entreprises à anticiper les mesures de prévention et les contraignant à apporter la preuve de l'efficacité des mesures qu'elles mettent en œuvre. C'est un tournant qui crée les conditions pour que les charges de la preuve ne soient plus supportées par le salarié mais par l'employeur. Le fait d'exiger de l'employeur la protection de ses salariés signifie donc que l'activité professionnelle est susceptible d'altérer leur santé. Pour cette raison de bon sens, le code du travail (article L. 4121-2) oblige l'employeur à évaluer les risques et à les consigner dans un Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER). Ce document empêche de réfuter l'existence d'un risque sans en faire la démonstration. L'employeur doit donc être attentif à l'organisation du travail durant le temps où le salarié est sous sa responsabilité et, le cas échéant, mettre en œuvre les mesures de prévention qui s'imposent (article 4121-3) en corrigeant et en anticipant les effets néfastes des méthodes de production pour la santé des salariés. Malheureusement, ces dispositions ne sont que partiellement appliquées, voire même ignorées dans certaines PME. Pis encore, la dernière loi de « simplification du droit et allègement des démarches administratives », adoptée le 29 février 2012, en a réduit la fréquence d'actualisation dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Quant aux grands groupes, ils mettent tout en œuvre pour se soustraire aux mesures de prévention. Ainsi, en 2002, la directive européenne REACH, qui oblige les employeurs à effectuer des tests de toxicité sur les produits chimiques avant leur introduction dans les procédés de fabrication, a déclenché une mobilisation massive des lobbies industriels américains. L'administration Bush, relayée par les gouvernements allemand, britannique et français, a pesé de tout son poids, et la directive a été considérablement freinée dans son application.

Cependant, en 2006, le Parlement européen a adopté un projet qui confirme le renversement de la charge de la preuve des salariés vers l'industrie quant à la non-toxicité des produits chimiques. Là encore, la pression de l'industrie chimique en a réduit la portée : le rapport sur la sécurité chimique, qui permet d'informer les salariés sur les caractéristiques des produits en manipulation, n'est obligatoire qu'à partir d'un seuil de production de 10 tonnes par an.

L'instrumentalisation de la recherche

Le choix de l'épidémiologie

Cette pression des industriels s'est constamment manifestée pour peser sur les procédés scientifiques afin de différer les connaissances sur la toxicité des produits manipulés par les travailleurs. Pour la recherche concernant le cancer, le lobbying patronal a largement contribué à privilégier l'épidémiologie. Cette science, dont le but est de procéder au comptage des malades et des décès dus à des facteurs de risque, est une méthode statistique, privilégiée au détriment de la toxicologie industrielle qui, elle, permet d'acquérir des certitudes scientifiques sur la toxicité des produits industriels, via des expérimentations *in vitro* et *in vivo*. Si la toxicologie avait été reconnue, il est évident que les droits des entrepreneurs à utiliser de nombreux produits dangereux auraient été limités et de nombreux cancers évités. Il est donc indispensable de reconnaître la toxicologie comme une science préventive en amont des études épidémiologiques destinées à constater les dégâts.

Le choix de l'épidémiologie, au détriment de la toxicologie, est un choix politique imposé par les industriels avec l'assentiment des pouvoirs publics et d'une fraction de la recherche. Sachant que les délais entre l'exposition aux produits et la survenue de la maladie varient de 20 à 50 ans, il dispense l'entreprise jusqu'à la reconnaissance statistique d'un nombre suffisant de victimes, alors que la toxicologie contraindrait les chefs d'entreprise à renoncer à l'utilisation de produits toxiques. La mise en œuvre de mesures de précaution *a posteriori* remplace ainsi la prévention. Ceci explique pourquoi les industriels se sont mobilisés pour acquérir une position très influente au sein d'un organisme comme le Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) pour imposer leurs critères dans le cadre de la définition et du classement des produits cancérigènes.

La susceptibilité génétique comme critère de sélection ?

Face aux contraintes liées à la manipulation des produits toxiques, les grandes entreprises consacrent des moyens importants pour développer la recherche sur la susceptibilité génétique des salariés aux produits chimiques. Présentée comme une simple mesure de protection des travailleurs fragilisés, cette orientation ne cache-t-elle pas la volonté de choisir les salariés les plus aptes génétiquement à supporter la dose de toxicité indispensable pour ne pas affecter la rentabilité du poste de travail ?

En effet, cette sélection dispenserait de mesures préventives. La toxicologie industrielle serait alors durablement remise en cause. Quelle aubaine ce serait de ne plus avoir à répondre des insuffisances de prévention mises en évidence par les toxicologues au vu du danger potentiel des produits et des procédés de production ! Du même coup, la revendication qui exige un plan de formation en toxicologie industrielle, afin de pallier le manque d'effectif, deviendrait caduque.

Tests génétiques ou prévention ?

La gestion des emplois sur la base d'un risque calculé en fonction des aptitudes génétiques des salariés serait un détournement inquiétant de la science et soulèverait un grave problème éthique. Or, sous la pression du lobby industriel et assurantiel, cette orientation trouve des « partenaires » dans le champ scientifique. Ainsi, le fait que l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) privilégie la recherche génétique pour satisfaire aux mesures préventives en entreprise n'est pas un fait banal.

Bien qu'une expertise collective conduite par l'ISERM, en 2001, ait conclu à l'absence de résultats concluants quant aux interactions entre facteurs génétiques et facteurs environnementaux, c'est bien en partenariat avec le secteur industriel que la recherche s'oriente sur la piste des prédispositions génétiques comme critère de prévention. Les dérives prévisibles de cette orientation ont-elles été suffisamment prises en compte quand l'histoire nous rappelle ce que l'homme peut faire de l'application de la science ? Dans son ouvrage « Le normal et le pathologique », le philosophe Georges Canguilhem dépeint une perspective pour le moins inquiétante : « *En rêvant ces rêves, on entre dans un autre monde (...) d'où ont été éliminés les individus malades, leurs maladies singulières et leurs médecins. On se représente la vie d'une population naturelle comme un sac de loto dont il appartient à des fonctionnaires délégués par la science de la vie de vérifier la régularité des numéros qu'il contient, avant qu'il soit permis aux joueurs de les tirer du sac pour garnir les cartons. A l'origine de rêve, il y a l'ambition généreuse d'épargner à des vivants innocents et impuissants la charge atroce de représenter les erreurs de la vie. Mais à l'arrivée, on trouve la police des gènes, couverte par la science des généticiens* ».

La vigilance s'impose donc au vu du potentiel offert par la génétique pour bouleverser les enjeux de surveillance médicale des salariés. Les missions actuelles de prévention, actées par la loi en 1946, ne doivent pas être supplantées par les tests d'aptitude aux risques inhérents à la

production. La représentation nationale ne peut laisser la protection des employeurs contre les *travailleurs à risques* se substituer à la protection des travailleurs contre les risques du travail. Il est néanmoins rassurant de noter que l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), dans son rapport 2003, indique que la recherche génétique permettant de définir le niveau de susceptibilité individuelle au risque ne peut être confondue avec la nécessaire prévention.

La mise en œuvre de la « raison économique ».

Deux exemples en Inde : le démantèlement des navires et l'implantation d'une usine Michelin

Les chantiers indiens de démantèlement des navires en fin de vie sont un exemple de la dérive imposée par le capitalisme à des populations soumises aux pires conditions de travail. Comment expliquer, autrement que par l'appât du gain, la stratégie de sous-traitance des firmes multinationales qui ont choisi de transférer ces chantiers des pays européens vers l'Asie, là où l'exploitation forcenée d'une main d'œuvre sous-payée et exposée à une multitude de produits toxiques est rendue possible par l'inexistence de toute protection sociale. Les côtes indiennes sont un lieu idéal pour les groupes industriels qui peuvent ainsi se soustraire à toutes les contraintes sociales et environnementales des pays développés. Peu importe que, dès l'âge de 17 ans, les jeunes y travaillent 15 à 16 heures par jour, pour un salaire quotidien variant de 1 à 2 euros. Peu importe que les femmes y transportent, le plus souvent sans aucune protection, des objets amiantés extraits des épaves. Comment s'étonner que des dizaines de morts y soient recensés chaque année, sans compter les victimes de maladies contractées sur ces chantiers, quand on sait que l'amiante était présent partout sur les navires, dans les cloisons, les plafonds, pour assurer notamment l'isolation phonique et thermique ?

Autre exemple révélateur, celui du groupe Michelin qui veut installer une usine dans l'État indien du Tamil Nadu à Thervey Kandigai où 1 500 familles vivent de l'élevage, de la culture du riz et des ressources de la forêt. Au mépris des populations locales dont les protestations sont durement réprimées, une zone industrielle est en création. Ces aménagements vont entraîner une dégradation sans précédent des ressources locales et de la forêt. De plus, un accord conclu avec le gouverneur du Tamil Nadu permettra à Michelin de mettre en œuvre une flexibilité importante dans le cadre des contrats de travail et de bénéficier de dégrèvements fiscaux. Le site sera même déclaré « *d'utilité publique* »

afin de prévenir toute indiscipline au travail ». La création de cette nouvelle usine n'a donc rien à voir avec une entreprise philanthropique. À l'opposé, tout indique que les conditions de travail dépendront des objectifs de rentabilité qui ont motivé cette implantation en Inde.

Un cas d'école : le dossier de l'amiante

Le dossier emblématique de l'amiante est révélateur du mépris affiché par les industriels à l'égard de la législation et plus encore à l'égard des salariés. La lutte exemplaire des anciennes salariées de l'usine Amisol à Clermont-Ferrand le prouve. La dignité a marqué leur mobilisation ininterrompue depuis la fermeture de l'usine en 1974, date à laquelle elles ont su qu'elles avaient été tenues dans l'ignorance sur les risques de cette fibre qu'elles avaient manipulée sans protection durant plusieurs décennies. En 1994, en créant le premier CAPER (Collectif Amiante Prévenir et Réparer) en France, les anciennes d'Amisol ont été les pionnières du mouvement national pour la reconnaissance des droits des victimes de l'amiante en France. La détermination dont elles ont fait preuve a précipité le mouvement national qui a débouché sur la création de l'ANDEVA (Association Nationale de Défense des Victimes de l'Amiante). De plus, leur mobilisation ne s'est jamais limitée à l'obtention d'un acte de justice expliquant les raisons de cette catastrophe sanitaire. Au contraire, ces salariées exigent un procès pénal afin que soit reconnue la culpabilité des dirigeants de l'entreprise Amisol.

Alors que le rapport d'un inspecteur du travail, Denis Auribault, éclairait dès 1906 sur les dangers de ce matériau, à la suite de décès successifs, constatés dans une usine de textile en Normandie, comment expliquer que l'interdiction de l'amiante ne date que de 1997 ? C'est donc en connaissance de cause que l'exposition des salariés a été poursuivie au mépris des règles de protection. Le délit de mise en danger d'autrui peut donc être qualifié de délibéré aujourd'hui. Aussi, comment expliquer, si ce n'est par complaisance du pouvoir politique, qu'aucun procureur n'ait ouvert une enquête sur cette catastrophe sanitaire, que les procédures pénales engagées par les victimes ou leur famille soient systématiquement freinées, d'abord dans le bureau du juge d'instruction, ensuite au tribunal de grande instance ? Les responsabilités accablantes des industriels sont pourtant largement reconnues. En Italie, au tribunal pénal de Turin, le 13 février 2012, les plus hauts responsables européens du groupe Eternit ont été condamnés à 16 ans de prison et devront verser plusieurs dizaines de millions d'euros de dédommagements aux parties civiles, en majorité des victimes. A contrario, le blocage du procès pénal français entretenu au

plus haut niveau de l'État, est un véritable déni de justice qui fait honte à la France. Il en est de même de la non application de décisions de justice exigeant le classement d'un site industriel ouvrant droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA), comme c'est le cas à l'Acierie Aubert et Duval des Ancizes (Puy-de-Dôme).

L'intensification du travail et les troubles psycho-sociaux

Dans le secteur du nettoyage, de la grande distribution mais aussi de la santé, les réorganisations du travail se traduisent également par l'intensification et la répétition des tâches, le fractionnement des journées de travail et la perturbation des rythmes biologiques qui font exploser les maladies physiques et mentales des salariés. Les femmes sont les victimes les plus nombreuses de ces phénomènes qui confinent au harcèlement et qu'elles acceptent passivement par crainte de perdre leur emploi. Les infirmières et les aides-soignantes, les caissières des grandes surfaces et les femmes de ménage sont aux avant-postes de ces pratiques managériales destructrices qui ne sont jamais sanctionnées, bien qu'elles tombent sous le coup de nombreux articles du code de procédure pénale. Ce durcissement des cadences et des objectifs, qui se généralise également dans les entreprises publiques, a des conséquences dramatiques sur les salariés : les troubles musculo-squelettiques et les dépressions, qui conduisent parfois au suicide, explosent.

Le cas de France Télécom

L'exemple de France Telecom est suffisamment révélateur pour essayer d'analyser les causes qui ont conduit de nombreux salariés au suicide. La brutalité du plan de 30 000 suppressions d'emplois en 6 ans a provoqué un renversement brutal des valeurs du service public vers les seuls objectifs de rentabilité. Pour les salariés, alors même qu'ils fournissaient de gros efforts pour s'adapter aux restructurations, cette politique a été un bouleversement culturel s'apparentant à un véritable « viol de leur personnalité », selon les termes d'un représentant du personnel. Des objectifs inatteignables, le manque de personnel et l'absence de formations adaptées ont provoqué développement du stress et culpabilisation.

L'encadrement n'a pas été épargné par cette politique obsessionnelle de la rentabilité. L'organisation du travail autour de plates-formes de plus en plus éloignées de leur activité a conduit les salariés à solliciter leurs responsables respectifs de façon répétée sans que ces derniers aient les

moyens de satisfaire leurs demandes. L'isolement des uns et des autres s'est amplifié, créant des situations propices au stress qui ont touché toutes les catégories sociales de salariés devenus de véritables nomades du travail. De 2002 à 2007, c'est un véritable lobbying qui a été instauré pour inviter les salariés à chercher du travail ailleurs. Afin d'obtenir des départs en nombre suffisant, la direction n'a pas hésité à fixer des objectifs et à proposer un intéressement aux cadres de l'entreprise. La mal-vie provoquée par ces choix sociaux désastreux n'explique-t-elle pas les suicides à répétition et l'augmentation de 70 à 80% des arrêts-maladie de très longue durée ?

La sous-traitance

Depuis trente ans, les dirigeants des grands groupes ont mené une intense bataille idéologique en expliquant qu'un retour à la croissance n'était plus possible sans remettre en cause les droits sociaux. Cette stratégie calculée a permis à la sous-traitance de se développer en aggravant les conditions de travail et en généralisant la précarité. La législation a accompagné ce recul social en laissant les mains libres aux entreprises donneuses d'ordres qui se sont progressivement déchargées de l'application du code du travail. Dès 1977, un décret a prescrit des dispositions particulières pour les entreprises extérieures intervenant en sous-traitance. Des juristes du travail ont alors indiqué que le rapport entre l'employeur et le salarié serait fragilisé au détriment de ce dernier, en laissant les entreprises libres d'adapter le cadre contractuel à leurs besoins. Des grands groupes de l'automobile, de la chimie ou de la métallurgie n'ont pas hésité à délocaliser pour s'inscrire dans cette politique. Pour des raisons de rentabilité et de transfert de la responsabilité de la gestion des risques, une entreprise nationale comme EDF privilégie aussi la sous-traitance dans la maintenance des centrales nucléaires : les conséquences sanitaires pour les travailleurs extérieurs se révèlent dramatiques, tandis que la précarité et la dépendance auxquelles ils sont soumis les dissuadent d'engager toute procédure susceptible de faire prévaloir leurs droits. La sous-traitance permet aux donneurs d'ordre d'échapper à toute responsabilité, civile ou pénale, en matière d'atteintes à la santé liées au travail.

Un autre choix : l'humain d'abord

Adapter le travail à l'homme et non l'inverse

Il est plus que jamais indispensable de promouvoir le principe d'une prévention efficace telle qu'elle est définie dans l'article L. 4121-2 du code

du travail, qui prescrit « *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 de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.* » Or, en contraignant l'homme à s'adapter au travail en vue d'assurer une rentabilité maximum en application des règles définies par les employeurs, le capitalisme met en œuvre une stratégie qui est à l'opposé du principe de prévention inscrit dans le code du travail. Nous avons là deux objectifs inconciliables : le premier, c'est la vie et la santé des travailleurs qui priment sur l'argent ; le second, c'est l'argent qui prend le pas sur le bien-être des hommes. La législation réfute pourtant l'adaptation des salariés à des conditions de travail difficiles : c'est à l'entreprise de définir un profil de poste compatible avec les capacités du salarié, quelles que soient ses aptitudes professionnelles. Cette législation ne doit plus être bafouée.

Donner la priorité à la prévention collective dans l'entreprise

En matière de substances toxiques, le principe premier en matière de prévention est la substitution de ces substances par d'autres non toxiques. Un autre principe général de prévention, consigné dans le même article du code du travail, prescrit de « *prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle* ». Son objectif est de démontrer que l'approche préventive exclusivement ciblée sur l'individu n'est qu'un palliatif, sans effet pour colmater les blessures sociales que provoque la recherche effrénée du profit, et masque le refus de l'employeur d'investir dans une politique de prévention conforme aux exigences du code du travail. Préparer le salarié à faire face à une situation dangereuse ne peut se concevoir qu'en complément des mesures qui auront été prises par l'employeur pour que cette situation ne se produise pas, ou le moins possible. Il faut conduire l'employeur à appliquer le principe de protection collective et à rendre des comptes.

Privilégier les mesures préventives sur le long terme

Un dernier principe de prévention invite à « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral* ». La planification est un élément clé pour la mise en place de mesures préventives de long terme dans le but de réduire les risques à la source alors que les mesures prises actuellement ne sont le plus souvent que des

remèdes ponctuels à des situations d'urgence, qui ne protègent pas efficacement les salariés. Il est certes nécessaire de se prémunir contre les situations de crise mais cela ne peut se concevoir que si les mesures préventives ont été appliquées justement pour les prévenir.

Cette législation implique de soustraire l'organisation du travail aux objectifs de rentabilité inhérents au capitalisme. L'instauration de pauses et de temps de récupération ne peut se concevoir sans une remise en cause des règles actuelles de rémunération au rendement ou au mérite. De même, l'assouplissement des cadences de production ne se traduira pas par une amélioration des conditions de travail si les objectifs commerciaux restent inatteignables. Nous touchons là au caractère sacré du système capitaliste que les gouvernements se refusent à affronter pour le contraindre à respecter le droit du travail.

Inverser la charge de la preuve

L'objectif capital est de créer les conditions afin que la charge de la preuve soit progressivement transférée du travailleur sur l'employeur comme le bon sens et l'éthique le voudraient. Or, c'est précisément cette législation qui est foulée au pied. Sachant que la santé et la vie de millions d'hommes et de femmes en dépend, il faut la faire appliquer dans le cadre des possibilités offertes par le code de procédure pénale.

Introduite dans le code de procédure pénale en 1994, la « mise en danger d'autrui » est censée sanctionner l'inobservation des mesures de prévention. Appliquée aux accidents du travail, et pour être retenue comme telle, cette notion de mise en danger d'autrui doit répondre à trois conditions simultanément : l'exposition à un risque immédiat de mort ou de blessures ; la violation d'une obligation particulière de sécurité et de prudence ; une violation délibérée. De très nombreuses situations de mise en danger d'autrui, qui découlent pourtant de choix délibérés, sont exclues de toute procédure pénale par impossibilité d'apporter les preuves d'une exposition au risque ou d'une violation d'une obligation de sécurité et de prudence. Se déclarant souvent des années après les faits, la maladie n'est quasiment jamais reconnue comme la conséquence d'une exposition délibérée à des toxiques durant l'activité professionnelle. De plus, sous la pression de l'employeur, la maladie professionnelle est rarement déclarée.

Les industriels s'appuient sur ce vide juridique pour bloquer toute avancée vers l'inversion de la charge de la preuve que la directive REACH permettrait si elle était correctement appliquée. En effet, « l'invisibilité du risque », notion révélée par un juriste du travail et derrière laquelle se

réfugient les industriels, aurait sans doute pu être contestée avec plus d'efficacité si un dispositif déterminant le niveau de toxicité des produits avait été imposé avant qu'ils ne soient utilisés en production. Quant à « l'ignorance du risque », évoquée par le même juriste et entretenue par les employeurs, elle leur permet de n'avoir aucun compte à rendre aux victimes. D'ailleurs, une statistique effrayante prouve le niveau d'ignorance quant à la toxicité des produits chimiques utilisés dans l'industrie : seulement 7% de ces produits ont fait l'objet d'une recherche de toxicité selon l'Agence américaine de protection de l'environnement (EPA).

La reconnaissance des préjudices

L'exposition aux poussières reconnues comme étant toxiques est une mise en danger d'autrui caractérisée. En effet, elle réunit bien les trois conditions du code pénal. De plus, une règle, inscrite dans le code du travail et datant du 12 juin 1893, oblige l'employeur à maintenir l'air dégagé de toutes poussières dans les ateliers. Le respect de la législation aurait permis d'éviter de nombreuses fibroses et autres cancers dus à l'exposition aux poussières de charbon, de nickel, de chrome ainsi qu'aux fibres d'amiante. Au lieu de cela, un siècle plus tard, des valeurs limites d'exposition ont été édictées, excepté pour l'amiante dont l'interdiction reste la règle. Or, ces normes n'ont pas été adoptées en fonction de leur toxicité mais sous la pression des entreprises, bien que les substances cancérigènes aient un pouvoir toxique dès les premières doses.

Pourtant, la cour de Cassation a reconnu le préjudice d'anxiété en 2010, et, le 1^{er} décembre 2011, la Cour d'appel de Paris a reconnu le préjudice de « bouleversement des conditions d'existence », pour des travailleurs ayant été exposés à l'amiante, ceci sans attendre la survenue d'une maladie. Ces décisions feront-elles jurisprudence au-delà de l'amiante ?

Des actes concrets pour une prévention efficace

Porter des ambitions nouvelles

L'ambition de la science et de l'expertise ne peut se limiter à accompagner les intérêts particuliers qui sont ceux des entreprises et qui conduisent à des catastrophes humaines. Il faut que les droits fondamentaux (droit à la vie, à la santé, à la dignité, à un travail sans risque) redeviennent la ligne de conduite pour identifier les causes des maladies professionnelles et permettre aux pouvoirs publics de les anticiper. Il est donc nécessaire de

rétablir les fondements d'une recherche publique indépendante du pouvoir économique. Ceci permettrait de briser la concurrence qui s'est établie dans les différentes disciplines scientifiques et sur laquelle les entreprises spéculent pour asseoir leur domination et imposer leur vision. Les recherches sur les relations entre travail et santé devraient s'articuler autour de l'objectif unique d'améliorer les conditions de travail des salariés. Les connaissances acquises permettraient d'éclairer sur les atteintes aux droits, à la santé et à la dignité des salariés dans les entreprises. Elles abonderaient aussi un registre de données, stockées dans le but d'aider à la constitution de fiches de poste encadrant juridiquement les procédés de production pour que les générations futures n'aient pas à subir les mêmes désastres sanitaires.

L'émergence du scandale de l'amiante sur la place publique en 1995, rendue possible par l'action obstinée des associations de victimes avec le soutien de scientifiques renommés, tels que Henri Pezerat, a dévoilé de façon dramatique l'incurie du système français de prévention des risques professionnels. Des remises en cause sur le rôle de la médecine et de l'inspection du travail sont donc urgentes. La propension à expliquer l'accident du travail comme étant la conséquence d'une erreur humaine ou d'une défaillance technique s'affranchit à bon compte de la réalité des rapports sociaux et des antagonismes qui rythment la vie de l'entreprise entre employeurs et salariés.

Cette attitude, révélatrice de la difficulté à s'inscrire dans une démarche de prévention indépendante des employeurs ne peut masquer, pour autant, le courage de ceux qui refusent de se soumettre aux postures arbitraires des entreprises.

Le refus de se soumettre

Dès 1995, un collectif de médecins du travail de Bourg-en-Bresse choisit de rendre publiques les plus marquantes des atteintes à la santé, constatées dans le cadre de leur travail. Il dénonce les moyens insignifiants dont dispose la médecine pour évaluer efficacement la santé des salariés face à l'augmentation des suicides et des troubles musculo-squelettiques (TMS). Il évoque même le « voyage au bout de l'enfer » pour qualifier les conditions de travail des employés d'une unité de découpe de volailles et le cynisme des responsables du site qui, pour ne pas porter la responsabilité des TMS dus au travail répétitif, n'hésitent pas à reprocher aux médecins de ne pas procéder à la « sélection éliminante » des salariés qui présentent une fragilité génétique.

En 1998, le collectif confirme l'aggravation des atteintes à la santé des travailleurs et revendique l'application de la loi et la mise en œuvre de sanctions pour les cas constatés d'infraction, en déplorant que la définition et l'application des mesures préventives soient abandonnées aux seuls partenaires sociaux. A leur façon, les médecins du collectif alertent sur le risque de voir le contrat entre représentants des salariés et directions d'entreprises se substituer à la loi. Ce serait la confrontation du pot de terre contre le pot de fer, débouchant, à coup sûr, sur une politique de prévention au rabais.

En 2003, le collectif se livre à une synthèse des dix années de rapports « restés lettre morte » auprès des autorités. Il sollicite un sursaut de citoyenneté pour faire bouger une situation de « *profonde désespérance liée à l'absence de perspective qui prend sa source dans le divorce phénoménal entre l'espérance d'un monde du travail plus humain et l'offre politique* ».

Enfin, en 2005, dans un nouveau rapport, les médecins du collectif s'inquiètent de l'invisibilité des diverses formes d'atteinte à la santé et à la dignité des travailleurs. Par ailleurs, ils dénoncent la nouvelle « démarche-qualité » qui vise à enfermer l'activité des médecins dans une comptabilité des actes médicaux, dont l'objectif n'a rien à voir avec l'amélioration des conditions de travail et encore moins avec la volonté de faire de la santé au travail un enjeu majeur de santé publique.

L'indispensable concertation entre la médecine du travail, l'inspection du travail et les CHSCT

Il est donc décisif de replacer la médecine du travail dans les objectifs définis par la loi de 1946, sous l'impulsion du ministre Ambroise Croizat, à savoir « *éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail et adapter le travail à l'homme* ». Replacer dans cet objectif l'exercice de la médecine du travail passe par une analyse profonde des besoins individuels et collectifs des travailleurs. Cette « clinique du travail », selon l'expression du collectif de Bourg-en-Bresse, doit privilégier l'écoute du salarié sur son travail et sur sa souffrance pour en déterminer les causes, ce que ne permettent pas les visites d'entreprises actuelles dans lesquelles les instances officielles veulent enfermer la médecine du travail avec les entorses à la législation et les atteintes répétées à la santé des salariés qui en découlent.

Cette ambition ne peut se concrétiser sans un travail partagé entre médecins et inspecteurs du travail pour que l'application de la loi soit replacée au centre des dispositifs de prévention. En effet, dans le cadre de

leurs missions de conseil aux employeurs, les médecins constatent que leurs recommandations ne sont pas respectées quand elles ne sont pas suivies d'une intervention de l'inspection du travail. Enfin, les représentants des CHSCT doivent se saisir des prérogatives offertes par les lois Auroux qui leur donnent pour mission d'intervenir sur toutes les décisions qui déterminent les choix de production. Parce qu'elle a une incidence décisive sur la santé des salariés, l'organisation du travail n'est donc plus une chasse gardée pour les employeurs. Les CHSCT doivent disposer des moyens nécessaires pour remplir pleinement leurs missions. Des mesures législatives et réglementaires sont aussi indispensables pour renforcer la coopération entre ces instances représentatives et les services de la médecine et de l'inspection du travail.

Lever l'obstacle de la tutelle patronale

Les verrous qui paralysent l'action des acteurs de la prévention au travail ne sont plus admissibles. Ils sont d'autant plus intolérables qu'un groupe de travail parlementaire sur l'amiante, en 2005, avait formulé des propositions, votées à l'unanimité. En effet, ces propositions réclamaient un engagement sans faille des pouvoirs publics pour que la santé au travail devienne une priorité de santé publique. Elles soulignaient également la nécessité de garantir l'indépendance professionnelle des médecins en les libérant de la tutelle patronale ainsi que la mise en synergie des missions de la médecine et de l'inspection du travail. S'appuyant sur le travail de ce groupe parlementaire, le collectif des médecins de Bourg-en-Bresse, dans son dernier rapport, insiste notamment sur cette « question d'ordre public » qu'est l'application de la loi dans les entreprises, en préconisant un « renforcement puissant des moyens donnés à l'inspection du travail ». Il précise que les effectifs doivent être fortement augmentés et que la légitimité de la mission d'ordre public des inspecteurs du travail doit être réaffirmée avec détermination par l'autorité politique. Parallèlement, ils insistent pour que cesse la gestion patronale unique des Services de santé au travail. En effet, laisser les choses en l'état reviendrait à laisser gérer les risques par ceux qui les génèrent.

Ces révélations publiques du collectif de Bourg-en-Bresse constituent une nouvelle preuve du mépris affiché pour les lois de la République par des employeurs confortés par la passivité des autorités politiques. Elles sont aussi une invitation à l'adresse des médecins et des inspecteurs du travail pour que leurs missions respectives se réalisent dans une démarche concertée afin de soustraire le monde du travail à la raison économique des

employeurs et d'y substituer le respect des droits fondamentaux des salariés que sont la santé, la vie et la dignité, conformément à la législation.

Un devoir de la représentation nationale

Combien de temps encore tant d'entreprises, et particulièrement les plus grandes d'entre elles qui agissent en donneurs d'ordres, vont-elle s'affranchir des règles de prévention sans qu'elles ne rendent des comptes devant les juridictions pénales ? Quant aux pouvoirs publics et politiques, vont-ils indéfiniment laisser piétiner la législation et être les complices d'une forme de criminalité organisée ? Selon les statistiques de l'Assurance maladie, les accidents du travail provoquent deux décès chaque jour, l'amiante en provoque huit, deux millions et demi de salariés sont exposés à des cancérogènes et des millions de femmes et d'hommes sont soumis, physiquement et moralement, aux cadences indécentes et aux brimades.

Cette violence, intériorisée jusqu'aux limites du supportable, est une conséquence des rapports de domination, imposés non plus par des capitaines d'industrie, mais par les gérants de la finance internationale qui n'hésitent plus à mettre en concurrence femmes, hommes et enfants de toute la planète avec des conséquences d'une extrême gravité.

Pour autant, l'exemple des évolutions législatives qui ont eu lieu au Québec, en 2004, démontrent que rien n'est figé. En effet, les atteintes aux salariés, et les négligences qui les ont permises, viennent d'y être requalifiées de « criminelles ». Cette avancée rétablit la responsabilité pénale du prescripteur de travail et, ce qui n'est pas anodin en cas de sous-traitance, du donneur d'ordres envers le travailleur chargé de l'exécuter. De plus, cette loi prescrit à l'employeur une obligation de résultat dans la prévention, en signifiant à tous les échelons de la hiérarchie leur responsabilité dans l'application effective des règles de sécurité. Elle modifie fondamentalement le rapport des forces au sein de l'entreprise en inversant la charge de la preuve, contrairement aux dispositions françaises qui n'ont pas suffisamment clarifié ce sujet décisif pour la reconnaissance des droits des salariés.

Les atteintes aux droits fondamentaux des hommes, perpétrés par les entreprises, ne peuvent être traitées comme de simples faits relevant de la fatalité et donnant droit à de seules réparations. Se limiter à indemniser les accidents du travail est une caution à leur fatalité et ne permet en aucun cas de les combattre. C'est pourquoi, la représentation nationale a le devoir de tout mettre en œuvre pour que la législation du travail soit enfin appliquée, que les entorses constatées fassent l'objet de procédures en condamnation

devant les institutions pénales et que les véritables responsables d'atteintes à la vie et à l'intégrité d'autrui soient lourdement sanctionnés.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

Article unique

- ① Vu l'article 34-1 de la constitution.
- ② Vu l'article 136 du règlement de l'Assemblée nationale.
- ③ Considérant l'inapplication répétée de la législation et réglementation relatives au droit du travail et particulièrement celle qui protège les salariés contre les risques d'accidents et de maladies professionnelles.
- ④ Considérant l'inaptitude des pouvoirs publics à agir efficacement pour prévenir les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs.
- ⑤ Demande au gouvernement d'agir sans délai pour la stricte application des textes législatifs et réglementaires qui encadrent le droit du travail et qui protègent les travailleurs contre toutes les atteintes à leur dignité et à leur santé.
- ⑥ Demande au gouvernement que, conformément au code de procédure pénale, les employeurs et donneurs d'ordre qui s'affranchissent des mesures de prévention prescrites par la loi fassent l'objet d'une traduction devant les juridictions pénales compétentes.
- ⑦ Demande au gouvernement d'intervenir afin que, dans le cadre de leurs missions respectives, les services de la médecine du travail et de l'inspection du travail agissent en complémentarité avec les CHSCT et disposent de moyens nécessaires à la mise en œuvre d'une politique de prévention conformément aux textes de loi.
- ⑧ Demande que la sous-traitance en cascade soit interdite et que les CHSCT disposent des droits et moyens d'intervention nécessaire à l'exercice de leur mission, non seulement par rapport aux salariés de leur propre entreprise mais aussi par rapport à ceux des entreprises sous-traitantes de celle-ci.

