

Combattre la souffrance au travail :

**Comprendre, agir,
revendiquer !**

Combattre la souffrance au travail : Comprendre, agir, revendiquer !

1. L'idéologie capitaliste et la souffrance au travail
2. La domination.
3. L'analyse de l'organisation du travail.
4. Les conséquences pour la santé psychique et physique des salariés.
5. Quelles actions pour et par les salariés ?

1 - L'IDÉOLOGIE CAPITALISTE ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL : UN ENCHAINEMENT LOGIQUE.

1

**Idéologie capitaliste
Accumulation et concentration du Capital**



2

**Le travail humain (création de richesses) doit générer
toujours plus de profits.**



3

**L'exploitation du travail humain doit toujours être plus
importante.**

4

La domination sur les salariés doit toujours être plus grande pour :

- ✓ Augmenter la productivité du travail.
- ✓ Diminuer la part des richesses produites pour les salariés.
- ✓ Privatiser les services publics.



5

Des stratégies d'organisation du travail adaptées à cette domination (Des méthodes de management « musclées »).



6

Le système d'exploitation et de domination génère une organisation du travail délétère, qui rend malades les salariés.

2 - LA DOMINATION

a) La domination

En France : de 1945 à 1975 les 30 « glorieuses »

- ❖ Le rapport de force entre le capital et le travail penche en faveur du travail
C.N.R.

La domination diminue au profit de la subordination.
Domination et subordination cohabitent.

b) La domination s'exerce sur l'être dans sa globalité (humiliation).

- Renvoie directement à une atteinte à la dignité.
- C'est une violence psychique faite à ceux qui la subissent.

c) La subordination, on est sur le faire.

- Renvoie directement au travail.

Une diminution de la domination passe toujours par une action collective des salariés ou du peuple.



Liées au rapport de force entre le capital et le travail.

d) Conséquences de cette domination sur les salariés :

- La pauvreté.
 - La précarité.
 - La dévaluation de soi. La culpabilité.
- ❖ Cette violence a peu d'expressions collectives (Diminution du syndicalisme au profit de l'individualisme).
- ❖ Cette violence exercée sur les salariés, certains la retourneront contre eux (Maladies psychiques ou physiques, suicides).

3 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL.

Stratégies mises en place par le Patronat pour dominer les salariés.

a) La neutralisation de l'action syndicale :

- 1) Licenciements des élus, CSE, DS ..., des militants syndicaux.
- 2) Mise en place de syndicats « maison » ou « coopératifs ».
- 3) Menace sur les élus ou militants.
- 4) Chantage- harcèlement- parfois corruption.
- 5) Discrimination (salaires - coefficients - progression de carrière).

b) « Management » par la peur :

- 1) **Menaces** : sanctions. « l'homme en trop » (licenciement).
- 2) **Individualisation** (entretien - salaire - coefficient).
- 3) « **La traçabilité** » avec responsabilisation individuelle.
- 4) **La qualité totale** (peur de faire une erreur).
- 5) **La sécurité** : pression sur les accidentés.
- 6) **Mise en concurrence des salariés.**

Plus on est seul, plus on a peur. Le management par la peur est souvent utilisé pour préparer un plan de licenciements.

c) Management par le stress.

1) La hiérarchie exerce des pressions.

2) Des objectifs toujours plus élevés.

- La hiérarchie ne fait plus le lien entre le travail prescrit et le travail réel ce qui entraîne des **sentiments d'abandon et de surcharge permanents**.

3) Impossibilité d'agir sur l'organisation du travail.

- Tout est imposé par les procédures, les bonnes pratiques . Sans concertation.
- Le stress positif au travail est une imposture patronale.

Ce qui fait le stress au travail c'est la perte du pouvoir d'agir, par la liberté et le soutien social du collectif de travail.

4) Les injonctions paradoxales.

Être confronté à des ordres contradictoires ou qui sont en conflit avec l'éthique du sujet.

L'injonction paradoxale (cet outil largement utilisé par le patronat pour neutraliser toute contestation est une source importante de stress et de souffrance.

Elle entraîne chez les salariés :

- L'obligation de faire des choix qui mettent toujours en faute le salarié (défaut de qualité ou objectif non tenu).
- L'impossibilité de bien faire son travail : source très importante de souffrance d'autant plus grande qu'elle touche des métiers de la relation, des services, des soins.
- L'obligation parfois de « tricher ».

Ceux qui sont le plus attachés à la qualité de leur travail sont les premières victimes de l'injonction paradoxale.

Culpabilité, souffrance de ne pas pouvoir bien faire son travail.

Injonction paradoxale : perversion du sens du travail.

d) La précarité - l'intérim - la sous traitance - les délocalisations - le chômage :

- 1) Le patronat met en « concurrence » les salariés (salaires, conditions de travail).
- 2) Ces salariés font le « sale boulot » (exemple : EDF-Chimie -BTP...).
- 3) Des salariés pauvres, même en France.
- 4) Salariés « kleenex », pas d'arrêt maladie, pas de déclaration d'A.T. ou maladies professionnelles. On les remplace, ils sont jetés.
- 5) Facilite l'éclatement des collectifs de travail.
- 6) Précarisé « symboliquement » le personnel en CDI a peur du chômage - revendique peu sur son salaire - sur ces conditions de travail) , se «projette dans la précarité ».

e) L'individualisation.

L'éclatement des collectifs de travail.

- ➔ C'est la conséquence des 4 points précédents, mais le patronat a introduit des pratiques qui accentuent l'individualisation et l'éclatement des collectifs.
- ➔ Les salariés sont fragilisés, ils ont des difficultés pour s'appuyer sur le collectif, pour se défendre.

L'individualisation permet au patronat de faire des licenciements « ciblés » et de mettre en place sa stratégie de privatisation (EDF, France Télécom, SNCF,...), d'accentuer la pression pour augmenter l'exploitation et de faire le terrain du harcèlement moral.

f) Le harcèlement moral au travail.

- ➔ Le harcèlement moral s'inscrit dans un contexte général d'organisation du travail (article L 1152-1 du Code du Travail).
- ➔ Se focaliser sur le harcelé (maillon faible) et le harceleur (le pervers) c'est « voir l'arbre qui cache la forêt ».

L'exemple de la législation sur le « harcèlement moral au travail » est parlant. En mettant l'accent exclusivement sur la relation entre deux individus, l'agresseur et la victime, interprétée à partir de la psychanalyse des perversions, elle a frayé la voie à une criminalisation des conduites plus qu'à des transformations de l'organisation du travail qui les sollicite... Au bout du compte le « social », d'abord devenu psychologique, se dissout une deuxième fois dans l'aride de la procédure légale.

Article L 1152-1 du Code du Travail : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

h) Ce qui caractérise le harcèlement moral :

Articles L1151-1 à L1151-2

- 1) **Aspect répétitif - systématique - durable des faits.** (Pas de répit, mais pas d'action spectaculaire).
- 2) **Atteinte de la personne à son intégrité psychique à sa dignité :** tâches humiliantes- critiques parlant sur le physique - « sexiste »...etc... sur la personnalité...
- 3) **Détournement du travail de sa finalité :**
 - On vise à déstabiliser la personne par l'intermédiaire du travail.
 - On la prive de ses outils de travail.
- 4) **Visées malveillantes :** elles entraînent de la culpabilité.
La victime dans son travail se sent dévalorisée et culpabilisée.
- 5) **L'isolement de la victime :** favorisé par l'individualisation.

Très souvent le harcèlement moral rentre dans une stratégie d'entreprise qui vise :

➔ A pousser « vers la sortie » des personnes vulnérables (la démission permet à l'entreprise de diminuer ses effectifs sans avoir d'indemnité à verser).

➔ A faire un exemple pour les autres salariés (peur, stress...).

C'est encore une fois **l'isolement** qui permet le harcèlement et qui en fait un grand risque pour la victime (elle ne sait plus où elle en est, pertes de repères, culpabilité, perte de l'estime de soi).

➤ **Dépression grave - risque de suicide.**

Le profil des harcelés :

- ❑ Les contestataires
- ❑ Les femmes
- ❑ Les accidentés du travail

3-7 Conséquences de cette organisation du travail.

- 1) Collectivement il y a perte de sens du travail.

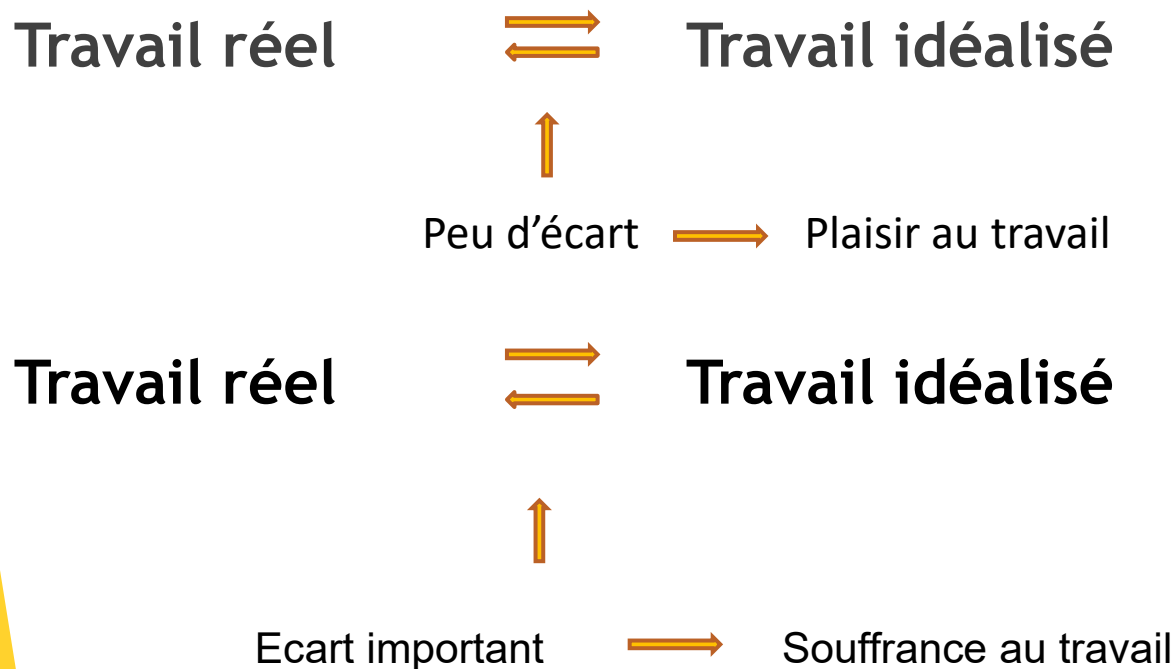
Tout est ramené a des chiffres, aux profits et dividendes versés.

- 2) **Individuellement** cette organisation du travail va avoir des conséquences graves sur la santé des salariés.

**Santé : « état de bien être physique moral et social.
(Définition de l'OMS).**

3-3 Conséquences sur la santé des salariés de l'organisation du travail.

Le système et l'organisation du travail sont « malades » et rendent malades les salariés.



3-3-1 Souffrance morale et maladies psychiques.



Angoisse - anxiété - insomnie - irritabilité.

(avec les conséquences personnelles - familiales - sociales).



Dépression : perte de l'élan vital, tristesse, « idées noires », perte de l'estime de soi, culpabilité.



Maladies psychiques :

- ❖ Perte d'emploi
- ❖ Invalidité
- ❖ Inaptitude



Suicide :

Très significatif de la relation travail et suicide quand :

- ❖ Suicide sur le lieu de travail (4 à 500/an).
- ❖ Sur une lettre le salarié explique son geste par sa souffrance au travail.
- ❖ Témoignages des collègues (rarement). (A déclarer en AT).

3-3-2 **Souffrance morale et maladies physiques :**

➔ **Troubles musculosquelettiques : lombalgies.**

- Pour les travailleurs du BTP - industrie -commerce : risques importants de licenciements pour inaptitude sans réelle compensation financière de la sécurité sociale.
- IPP faible.
- Pas d'invalidité.

➔ **Troubles cardio-vasculaires :**

- **Hypertension artérielle** : stress - travail sous contrainte de temps - horaires décalés (postes).
- **Angine de poitrine** : mêmes causes + exposition à certains solvants.
- **Infarctus** : sur les lieux de travail : à déclarer en accident du travail.
- **Cancers** : peuvent être facilités par la souffrance morale par une diminution de l'immunité.
- **Maladies auto immunes** : intestinales - SEP - neurologiques.

4 - Quelles actions pour et par les salariés.

4-1 Aide aux salariés en souffrance :

4-1-1 Rompre l'isolement des salariés.

4-1-2 Alerter le médecin du travail.

4-1-3 Informer que si l'arrêt de travail est dû à « l'ambiance » de travail, faire noter par le médecin traitant que l'affection « est en lien avec le vécu au travail ».

4-1-4 Se former (CSE-CSSCT-Syndicaliste) à l'entretien d'aide...

4-1-5 CSE et CSSCT peuvent faire une enquête (rechercher la stratégie de domination mise en place par l'entreprise).

Acteurs mobilisables

- Le syndicat (les syndiqué.e.s) ;
- Le délégué syndical ; article L.2143-3 du Ct.
- Le représentant syndical ; article L.2314-2.
- Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ; art. L.2314-1.
- Les salarié.e.s ;
- Les Unions Locales ;
- Les Unions Départementales ;
- Les Fédérations ;
- La Confédération ;
- L'inspection du travail ; art L.8112-1 et L.8112-2 du Ct.
- La médecine du travail ;

En vue des consultations ponctuelles :

- L'expert-comptable ; art L.2315-92 du Ct
- Expert-technique ; art L.2315-94 et L.2315-95 du CT.
- Expert « qualité du travail et de l'emploi » ; art L.2315-96 du Ct.
- Expert libre ;

L'inspection du travail (article L.8112-1 du Code du travail).

L'inspecteur du travail contrôle le respect de la réglementation et peut être sollicité en cas de désaccord sur les attributions ou le fonctionnement du comité.

Il intervient en support des élu.e.s, grâce à :

- Des PV qui enregistrent les infractions de l'employeur : ce document de première importance « fait foi jusqu'à preuve du contraire ».
- Des mises en demeure, fixant à l'employeur un délai pour se conformer à ses obligations légales.
- Des décisions d'arrêt d'activité, dans certaines situations de danger, ou de saisine du juge des référés pour mettre fin à un risque.

L'inspection du travail se rattache aux Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

L'inspection du travail est marginalisée au sein du nouveau service régional, désormais sous influence du patronat au travers de l'importante croissance du pôle 3 E (entreprise, emploi, économie).

Les missions et moyens de l'inspecteur :

L'inspecteur est un fonctionnaire assermenté du ministère du travail, chargé de quatre missions :

- Contrôler l'application de la réglementation et constater les infractions (article L.8112-1) ;
- Contribuer à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail ;
- Conseiller les élu.e.s du personnel et l'employeur, notamment en cas de conflit ;
- Lutter contre le travail illégal ;

L'inspecteur du travail participe aux réunions de la commission SSCT, mais pour celle du CSE il doit être invité par les élu.e.s ou par l'employeur.

Son appui peut se révéler très efficace dans certaines circonstances :

- Il détient un pouvoir de rectification du règlement intérieur de l'entreprise, s'il comporte des clauses illicites ;
- L'employeur doit obtenir son autorisation pour licencier un salarié protégé ;
- L'employeur doit l'informer des procédures de danger grave et imminent, pour qu'il puisse prendre des dispositions de sauvegarde ;

Il peut retirer immédiatement un travailleur de moins de 18 ans de son affectation lorsqu'il effectue des travaux interdits aux jeunes ou réglementés (articles L.4733-2 et L.4733-3) ;

Obligation de l'employeur :

- Afficher les coordonnées de l'inspecteur du travail (L.4711-1) ;
- Informer le comité des observations de l'inspecteur du travail ;

Page 5 sur 7

o **La médecine du travail** (article L.4622-2 et R.4623-1), qui a un rôle important en matière de santé au travail, mais aussi concernant les conditions de travail.

- Le comité peut lui demander de visiter l'établissement pour constater des risques, proposer des améliorations de conditions de travail ou des transformations de postes pour les salariés vulnérables.
- Les élus sont destinataires de documents qu'il «établit, ce qui leur offre l'occasion de recueillir son opinion sur les problèmes en cours.
- L'indépendance du médecin du travail vis-à-vis de l'employeur est une exigence déontologique, confirmée par le Code de la santé publique.

Le médecin du travail n'est pas seulement un membre de droit du CSE et de la Commission SSCT, il est aussi le garant d'un droit à la santé protégé par la Constitution.

Les élu.e.s peuvent demander au médecin du travail de visiter l'établissement pour :

- Etudier les postes en vue d'amélioration des conditions de travail ou de leur adaptation (article L.4624-1) ;
- Proposer des mesures individuelles d'adaptation ou de transformation du poste de travail pour les salarié.e.s soumis à des problématiques d'âge ou de santé physique et mentale (article L.4624-3) ;

Les élu.e.s ont l'opportunité de faire un point avec le médecin du travail sur son action, lorsqu'il établit **des documents dont ils sont destinataires :**

- Fiche d'entreprise (articles R.4624-46 et R.4624-50) : elle est présentée au comité en même temps que le rapport annuel et indique notamment les risques professionnels et les effectifs exposés ;
- Rapport annuel d'activité pour les SST autonomes dans les entités de plus de 300 salarié.e.s ;

Deux points sous surveillance des élu.e.s :

- L'employeur doit afficher les coordonnées du médecin du travail ou du SST compétant pour l'établissement (article D.4711-1) ;

-Le salarié peut bénéficier à sa demande d'un examen par le médecin du travail. Cette demande ne peut être sanctionnée (article R.4624-34) ;

Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (Extrait NVO mars 2019). (Art. L.2314-1 du Code du travail).

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le Comité social et économique (CSE) doit, depuis le 1er janvier 2019, désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En vue des consultations ponctuelles :

- **Expert-comptable** (article L.2315-92 du Code du travail).

Le CSE peut recourir à un expert-comptable dans le cadre des consultations sur :

- une opération de concentration ;
- un projet de licenciement économique collectif ;
- des offres publiques d'acquisition.

Il peut choisir d'y recourir également :

- dans l'exercice de son droit d'alerte économique ;
- afin d'assister les syndicats dans la négociation d'un accord de « performance collective » ;
- pour la recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture de site décidé dans une entreprise d'au moins 1000 salariés.

- **Expert-technique** (entreprises d'au moins trois salariés, articles L.2315-94 et L.2315-95 du Code du travail).

CSE peut décider de recourir à un expert-technique :

- à l'occasion de tout projet d'introduction de nouvelles technologies (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (dans les entreprises d'au moins 300 salariés) ;
- en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

- **Expert « qualité du travail et de l'emploi »** (article L.2315-96 du Code du travail).

NB : la nature de cet expert est en voie d'évoluer. Initialement habilité, il est désormais prévu qu'il fasse l'objet d'une certification. Il est également envisagé qu'il intègre l'expertise sur l'égalité professionnelle. A suivre donc.

Le CSE peut recourir à un expert « qualité du travail et de l'emploi en cas de :

- risque grave, identifié et actuel, révélé dans l'établissement ;
- de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sur lequel le comité doit être informé et consulté.

Cet expert renvoie à l'ancien expert agréé du CHSCT.

- **Expertise « libre »**

Le CSE a le droit de faire appel à un expert, quel qu'il soit, pour la préparation de ses travaux, et rémunéré sur son budget.

4-1-6 Si après enquête la stratégie relève du harcèlement.

Articles L1151-1 à L1151-2 du code du travail.

4-1-7 Si la souffrance au travail d'un salarié entraîne l'inaptitude au travail, le syndicat doit aider le salarié aux prud'hommes.

Articles sur le harcèlement Articles L1151-1 à L1151-2

Article L4121-1 du Code du Travail : obligation de l'employeur pour assurer et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Enquête inspecteur du travail et sécurité sociale.

- Permet d'ouvrir des droits aux victimes.
- La prise en charge se fait sur la branche AT-MP (cotisations patronales).
- Permet de rendre **visible** cette maladie .

4-2 En cas de suicide :

4-2- 1 Ne pas laisser la famille dans l'isolement.

4-2- 2 Faire une déclaration AT.

4-2- 3 Noter sur le registre des dangers graves et imminents (pages obligatoirement numérotées)

Après enquête collègues - travail réel -
demander aide d'un expert.

4-2- 4 Prévenir l'Inspection du travail.

4-2- 5 Les syndicats se portent partie civile.

4-2- 6 Faute inexcusable de l'employeur avec avocat.

La souffrance au travail est le marqueur d'une organisation du travail dont l'objectif est la domination des salariés, il convient :

- ✓ de l'analyser pour comprendre les stratégies patronales ;
- ✓ de faire connaître ces stratégies ;
- ✓ de faire des contre propositions concernant l'organisation du travail avec les salariés, les syndicats, les élus CSE).

L'ELU-E OU MANDATE-E DISPOSE DES DROITS LIES A L'EXERCICE DU MANDAT :

o Le Droit d'alerte du CSE et le droit de retrait des salariés :

Face à une situation dangereuse, il fut envisagé que le droit de faire arrêter le travail soit reconnu au CHSCT. Cela fut abandonné en 1982. Il y avait le risque de voir le CHSCT glisser vers une gestion du risque plutôt que de garder un parti pris pour la santé et le bien-être des travailleurs.

C'est pourquoi le législateur évitant de tomber dans ce travers et protéger les salariés des situations dangereuses a ouverts deux droits distincts très efficaces :

1. **Le droit de retrait** des travailleurs en cas de danger. Pour cela, il suffit qu'il alerte son employeur et se retire. Le motif doit être « raisonnable » et la jurisprudence lui reconnaît le droit de se tromper. (L4131-1 et suivants du Code du Travail)

2. **le droit d'alerte** est utilisé par l'élu-e au **CSE** , qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent. Elle ou il doit alerter immédiatement l'employeur et consigner son avis par écrit sur le registre des dangers graves et imminents. L'employeur prend immédiatement les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de divergence sur la réalité du danger, ou la manière de le faire cesser, le CSE se réunit d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'employeur engage sa responsabilité civile et pénale en cas de réalisation du danger signalé, pour faute inexcusable irrefragable. L'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, sont informés et peuvent assister à la réunion. (L4131-2 et suivants du Code du Travail)

La démonstration n'est pas à faire de l'efficacité de ces deux droits. De nombreuses interprétations les mélangent et réduisent ainsi les possibilités d'utilisation.

Ces deux droits peuvent être utilisés séparément ou en complémentarité. Par exemple, lorsqu'un salarié ou des salariés exercent leur droit de retrait, le CSE peut engager le droit d'alerte.

La CGT préconise que ce droit d'alerte soit systématiquement utilisé dans ce cas. Cela permettra au CSE de suivre l'évolution de la situation et obligera l'employeur à rendre des comptes de manière bien plus précise que s'il ne devait les rendre qu'à un ou plusieurs salariés.

Inversement lorsque le CSE exerce son droit d'alerte, il peut en informer les salariés qui, s'ils le souhaitent, peuvent exercer le droit de retrait ou toute autre forme d'intervention.

Cette démarche permet de ne pas laisser les salariés simples spectateurs.

o **Un nouveau droit pour le CSE depuis le 23 avril 2013 : lanceur d'alerte environnementale** : Le représentant du personnel au CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur.

L'alerte est consignée par écrit. (L.4133-2 et suivants du Code du Travail)

L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci).

En cas de divergence sur le bien-fondé d'une alerte ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du CSE peut saisir le représentant de l'Etat dans le département.

Le droit d'enquête : Pour la préservation de la santé des travailleurs de l'établissement et ceux à disposition sur le site, il analyse les risques professionnels, réalise des enquêtes, promeut la prévention (L2312-5,2 et suivants du Code du Travail).

o **Le droit à expertise :** le CSE peut faire appel à un expert, éventuellement sur proposition de la CSSCT lorsqu'elle existe (L2315-78 et suivants du Code du Travail).

o **Le droit d'inspection :** Toujours pour ancrer l'action du CSE sur le réel, les inspections à intervalles régulières sont des moments à ne pas louper. Le code du travail utilise le terme « inspections » pour souligner l'importance de cette action. Elle doit se faire avec le président du CSE. Attention, la présence de l'employeur peut être mal ressentie par les salariés et les conduire, du fait de cette présence, à moins parler. Néanmoins s'il est présent, les élu-e-s ou mandaté-e-s insisteront sur son pouvoir de décision face aux problèmes constatés et n'hésiteront pas à faire des comptes-rendus discutés en séance pour acter dans le procès verbal les dispositions prises ou à minima sa responsabilité. (L2312-3 du Code du Travail)

L'élu-e ou mandaté-e CGT devra donner la parole aux salariés sur ce qu'ils perçoivent de leurs conditions de travail. Le CHSCT doit avoir le souci de rendre les travailleurs acteurs de leur santé.

Le terme « visites » est réducteur. Il est utilisé par certains employeurs et sur le site officiel de l'Etat, mais il n'est pas conforme à la forme et l'esprit de la loi.

o **Le droit à l'information.** (L2312-18 du Code du Travail relatif à la BDES -base de données économiques et sociales).

LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR, OBLIGATION DE RÉSULTATS

Les deux articles L.4121-1 et L4121-2 constituent pour l'employeur une obligation « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Ce ne sont pas des suggestions, c'est une obligation législative contraignante cumulative et par ordre d'importance.

Face à l'évolution d'appréciation, il est primordial de continuer à revendiquer une obligation de sécurité de résultat seule à même de protéger assurément le salarié et de lui assurer systématiquement une indemnisation adéquate.

En cas de litige, il incombe à l'employeur de justifier avoir pris des mesures suffisantes pour s'acquitter de cette obligation (cass.soc.19 /11/2015, N° 13-26.199).

Un arrêt de la Cour de cassation l'a réaffirmé en date du 28 mai 2014 (Cass. Soc. 2805.2014 n° 13-12485) : « En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat... Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable ».

4-3 Transformer l'organisation du travail.

4-3-1 Analyser le travail réel :

- ➔ Examiner le travail prescrit (procédure bonnes pratiques).
- ➔ Rencontrer prioritairement les salariés en souffrance.

Le vécu n'est pas un aspect subjectif du travail.

Le vécu fait partie de la réalité du travail.

- ➔ Rencontrer le collectif de travail.
 - Recueillir les témoignages, l'avis sur l'organisation (s'aider de la connaissance des stratégies patronales).
- ➔ Etude du travail réel :
 - Avec les salariés (participation indispensable).
 - Attention si présence de la hiérarchie au poste de travail (autocensure).
 - Repérer le travail « invisible » à la fois non prescrit, mais non verbalisé par les travailleurs, car intégré, « intériorisé » dans leur savoir faire ou leur pratique.

On peut mesurer l'écart entre le travail prescrit et le travail réel.

4-3-5 Faire des contre-propositions :

- ❑ Qui ont pour objectif la qualité du travail.
- ❑ Qui sont basées sur la démocratie : une parole sur le travail enfin libérée.
 - Ces propositions doivent être élaborées avec les salariés, avec leurs syndicats, le CSE et avec l'avis, s'il y a une demande du collectif d'expert, du médecin du travail, d'avocats.
 - Ces propositions doivent être portées majoritairement par les salariés (rôle des syndicats, CSE).

S'appuyer sur la loi, le Code du Travail, le Code de la Sécurité Sociale, la jurisprudence.

5- CONCLUSION

5-1 Les remèdes de la souffrance au travail ne se trouvent pas dans les « coussins compassionnels » (Yves Clos), ni dans les perfusions psychiques mises en place par le patronat (numéros verts, psychologues, gestion du stress, salle de gym, etc...

5-2 La souffrance au travail trouve son origine dans la domination patronale qui se traduit par l'organisation du travail mise en place.

5-3 Agir sur la souffrance au travail c'est abolir la domination et transformer l'organisation du travail.

5-4 Pour atteindre ces objectifs il faut se donner des outils :

- La resyndicalisation (rapport de force).
- Connaître et comprendre la stratégie patronale de domination (l'organisation du travail).
- Ecoute (entretien d'aide) des salariés.
- Etude du travail réel avec l'aide d'experts s'il le faut + médecin du travail.
- Connaître la loi pour défendre :
 - Les victimes (Code du Travail, Sécurité Sociale).
 - Le collectif (Code du Travail).

L'aide des avocats est souvent indispensable.