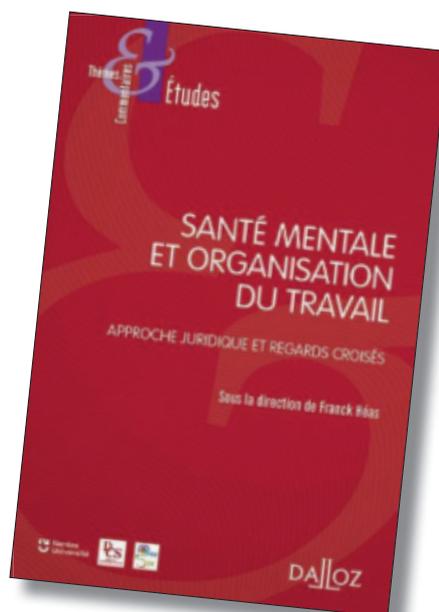


# À lire, à voir



## OUVRAGE COLLECTIF SOUS LA DIRECTION DE FRANCK HÉAS

### *Santé mentale et organisation du travail - Approche juridique et regards croisés*

Il serait présomptueux de prétendre résumer en quelques milliers de signes un ouvrage fort de 32 contributions consacré à la capacité du droit à encadrer les nouvelles formes d'organisation du travail et leurs conséquences sur la santé mentale au travail. Seuls quelques éléments essentiels seront donc présentés ici. En introduction, F. Héas, coordinateur de l'ouvrage, met en avant le fait que, quels que soient les mérites des évolutions successives du droit du travail vers une protection plus efficace de la santé physique, elles demeurent encore insuffisantes aujourd'hui pour la protection de la santé mentale. En cause notamment « une surpersonnalisation du travail ou une surprofessionnalisation de la personne » liées aux évolutions de l'organisation du travail au cours des dernières décennies.

La négociation collective est un élément important de ce combat pour la santé mentale, d'autant que, comme le souligne S. Garnier, elle prend une place de plus en plus importante par rapport à la loi depuis les dernières grandes réformes du droit du travail. Pourtant, J. Dirringer décrit de nombreux exemples dans le cas de restructurations d'entreprises où les enjeux liés à la santé mentale sont plus affichés que réellement pris en compte. La dilution des fonctions des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans celles des Comités sociaux et économiques (CSE) (même en présence de Commission santé, sécurité et conditions de travail – CSSCT), et la raréfaction des représentants de proximité sont autant d'obstacles à une prise en compte de la réalité du terrain. Au final, le juge se satisfait trop souvent de l'approche très procédurale qui en résulte : « un plan de prévention et sa déclinaison locale pensés in abstracto au niveau central ».

M. del Sol souligne le rôle important des managers dans la gestion des questions de santé mentale au travail même si la responsabilité légale de prévention et de sécurité est entièrement dévolue par la loi au chef d'entreprise. La notion de « harcèlement managérial » est couramment utilisée par les juges. Elle se traduit par un élargissement des responsabilités. De fait, l'auteure constate une grande diversité de l'approche des juges face aux pratiques managériales à dimension organisationnelle : à partir de phénomènes avérés de harcèlement moral, à partir de l'obligation de sécurité que l'employeur doit garantir en toutes circonstances, à partir du droit de la représentation du personnel (par exemple le recours à l'expertise en santé et sécurité au travail). La question de la santé publique est également abordée à travers, notamment, les liens que la santé au travail entretient avec la médecine de ville ou les médecins conseils de la Sécurité sociale. Plusieurs auteurs soulignent l'importance des questions de partage et d'utilisation de l'information et de celles de la pluridisciplinarité indispensable pour prévenir les atteintes à la santé mentale des travailleurs. Y. Roquelaure fournit un tableau très complet des différents déterminants organisationnels (nouvelles formes de travail) sur les facteurs psychosociaux pesant sur les travailleurs. L'approche systémique qu'il développe est un excellent outil pour mettre les questions de santé mentale en débat dans l'entreprise et organiser les coopérations pluridisciplinaires indispensables pour y répondre. Dans sa conclusion, F. Héas plaide pour que le Code du travail soit enrichi de dispositions spécifiques à l'organisation du travail dans l'entreprise.

M. HÉRY (INRS)

Éditions Dalloz, 2022, 400 p.  
<https://www.boutique-dalloz.fr/sante-mentale-et-organisation-du-travail-p.html>