

La santé au travail n'est pas négociable !

Louis-Marie Barnier (Fondation Copernic), Eric Beynel (porte parole Union syndicale Solidaires), Alain Carré (SMTIEG-CGT), Daniele Linhart (sociologue, directrice de recherches émérite au CNRS) et Annie Thebaud Mony (directrice de recherches honoraire à l'INSERM) réagissent à la future loi qui va être présentée par la ministre du travail au sujet du temps et de la santé de travail.

L'enjeu de la santé au travail peut être détectée au cœur de nombreuses luttes, tant de mauvaises conditions de travail constituent le ferment de la révolte. En témoigne par exemple la participation massive des agents hospitaliers de l'APHP aux grèves de 2015 pour défendre leurs jours de congés liés à la réduction du temps de travail. L'annulation de l'accord du travail du dimanche par trois syndicats de la FNAC s'appuie sur les mobilisations des salariés depuis plusieurs mois.

Les débats ouverts autour de la refonte du Code du travail se réfèrent aux droits fondamentaux des travailleurs. Il en est un auquel nous sommes particulièrement attachés : le droit à la protection de la santé et la sécurité au travail. Garanti par la constitution, il relève de la santé publique. La protection de la santé au travail relève donc des devoirs régaliens de l'État. Celui-ci ne peut espérer s'exempter de sa responsabilité en la transférant sur la négociation collective reposant sur des intérêts particuliers.

Pourtant les lignes directrices annoncées dans l'immédiat pour ce « nouveau Code du travail » semblent privilégier d'autres priorités et d'autres acteurs. L'entreprise se trouverait au cœur de la solution à tous les maux de la société, depuis le chômage jusqu'au mal-être général. Le temps de travail apparaît comme thème choisi pour la promotion de la solution

ultime et générale avancée, la négociation d'entreprise. Il constitue pourtant le socle des conditions de travail et est donc constitutif de la santé au travail, par le lien qu'il institue entre travail, chômage et santé. Un temps de travail important est contraire à la santé des travaill-eurs-euses. Il est statistiquement corrélé à la survenue d'AVC et d'infarctus.

La réduction du temps de travail constitue un vecteur de progrès social et économique, aux confluent des conditions de travail et des conditions d'emploi. Depuis les premières luttes pour la limitation de la journée de travail à 8 heures, réservant 8 heures au sommeil et les 8 dernières à la vie sociale et familiale, jusqu'à la revendication de congés payés, le mouvement ouvrier n'a eu de cesse de réduire le temps d'exploitation pour promouvoir l'émancipation. À certaines périodes clés de l'histoire (1936, 1944-46, 1968-75, 1981-1982...), nous avons su associer le progrès social au développement économique, en réduisant la durée hebdomadaire de travail et l'âge de la retraite.

L'approche qu'en offrent aujourd'hui le gouvernement et le patronat est tout autre, jusqu'à appeler à remettre en cause, sous couvert de « dialogue social » localisé, les butées légales qui tentaient de préserver ce droit à la santé des travailleurs. En décalage avec la promotion du travail porté par les médias, les échos entendus quotidiennement autour de nous évoquent au contraire l'épuisement, l'absence de reconnaissance, la disparition du sens du travail. « *Je ne tiendrai jamais jusqu'à la retraite !* » La question du temps de travail ne serait liée qu'à l'organisation du travail, justifiant qu'on l'abandonne à l'entreprise et au pouvoir patronal.

Ouvrir à la négociation d'entreprise ces références communes que sont le temps de travail hebdomadaire ou le nombre d'heures supplémentaires annuelles, est considéré à travers le seul prisme de la capacité d'endurance du corps humain. Cette

capacité deviendrait la seule limite à la compétitivité nécessaire à l'entreprise. Qu'en est-il dans cette guerre économique, de celui ou celle qui ne parvient pas à soutenir le rythme et la charge de travail imposés par son entreprise ? La loi envisage même la suppression de la possibilité pour les médecins du travail d'imposer aux employeurs la prise en compte des restrictions médicales et permet dès aujourd'hui que le médecin du travail recommande la mise hors de l'entreprise des victimes. Quelle attention portée à la dimension sociale de la santé (intégrée depuis 1946 par l'Organisation Mondiale de la Santé aux côtés des dimensions physiques et mentales), cette capacité à gérer une vie familiale, associative, sportive, quand serait « négociée » la flexibilité des horaires ou le travail de nuit, sous prétexte de concurrence ?

Comment croire qu'une négociation d'entreprise serait plus à même de défendre l'intégrité du salarié, mieux qu'une loi imposant aux employeurs une obligation de résultat en matière de santé et sécurité au travail ? *« En aucun cas, les accords collectifs ne pourront déroger, par des stipulations moins protectrices, aux règles impératives en matière de santé et de sécurité au travail »*, disait en 2004 le Conseil constitutionnel interrogé sur les accords d'aménagement du temps de travail. Comme ce principe paraît oublié aujourd'hui...

Nous réaffirmons que seules des garanties publiques, telles qu'en apporte le Code du travail, peuvent protéger la santé des salariés. C'est le sens de notre engagement dans la préparation des Etats généraux de la santé au travail, organisé les 16 et 17 mars 2016 à Paris par les signataires de l'appel [Ne pas perdre sa vie à la gagner](#).

Signataires :

Louis-Marie Barnier, Fondation Copernic ; Eric Beynel, porte parole Union syndicale Solidaires ; Alain Carré, SMTIEG-CGT ; Daniele Linhart, sociologue, directrice de recherches émérite au CNRS ; Annie Thebaud Mony, directrice de recherches

honoraire à l'INSERM.