

**PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ :  
UNE APPROCHE CONTRADICTOIRE ?**

**BRUNO MAGGI**

**UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E UNIVERSITÀ DI FERRARA**

*Abstract*

In France, recent laws concerning retirement foresee the obligation to reach agreements in order to prevent some risks, whose disabling consequences imply forms of compensations. These norms raise a number of issues: the language used to define risks, damages and their consequences, generates ambiguities, and some contradictions with the norms concerning health and safety at work appear. It is plausible that this depends on distorted interpretations of the general prevention principles that have been widespread for a long time, which inhibit to reduce effectively the high rates of work accidents and professional diseases.

*Keywords*

Prevention, Risks at work, Hardness at work, Retirement, Organizational action.

Prévention de la pénibilité : une approche contradictoire ?. Maggi Bruno. Bologna: TAO Digital Library, 2012.

Proprietà letteraria riservata  
© Copyright 2012 degli autori  
Tutti i diritti riservati

ISBN: 978-88-906740-3-7

**tao** Digital Library

The TAO Digital Library is part of the activities of the Research Programs based on the Theory of Organizational Action proposed by Bruno Maggi, a theory of the regulation of social action that conceives organization as a process of actions and decisions. Its research approach proposes: a view on organizational change in enterprises and in work processes; an action on relationships between work and well-being; the analysis and the transformation of the social-action processes, centered on the subject; a focus on learning processes.

TAO Digital Library welcomes disciplinary and multi- or inter-disciplinary contributions related to the theoretical framework and the activities of the TAO Research Programs:

- Innovative papers presenting theoretical or empirical analysis, selected after a double peer review process;
- Contributions of particular relevance in the field which are already published but not easily available to the scientific community.

The submitted contributions may share or not the theoretical perspective proposed by the Theory of Organizational Action, however they should refer to this theory in the discussion.

#### EDITORIAL STAFF

*Editor:* Bruno Maggi

*Co-editors:* Roberto Albano, Francesco M. Barbini, Giovanni Masino, Giovanni Rulli

#### *International Scientific Committee:*

Jean-Marie Barbier	CNAM, Paris	Science of the Education
Vittorio Capecchi	Università di Bologna	Methodology of the Social Sciences
Yves Clot	CNAM Paris	Psychology of Work
Renato Di Ruzza	Université de Provence	Economics
Daniel Faïta	Université de Provence	Language Science
Vincenzo Ferrari	Università degli Studi di Milano	Sociology of Law
Armand Hatchuel	Ecole des Mines Paris	Management
Luigi Montuschi	Università di Bologna	Labour Law
Roberto Scazzieri	Università di Bologna	Economics
Laerte Sznalwar	Universidade de São Paulo	Ergonomics, Occupational Medicine
Gilbert de Terssac	CNRS Toulouse	Sociology of Work

**[www.taoprograms.org](http://www.taoprograms.org)**  
**[dl@taoprograms.org](mailto:dl@taoprograms.org)**

Publicato nel mese di Marzo 2012  
da TAO Digital Library – Bologna

## **Prévention de la pénibilité : une approche contradictoire ?**

*Bruno Maggi*

*Università di Bologna e Università di Ferrara*

### **La pénibilité au travail : quelques rappels**

La question de la pénibilité au travail est posée de longue date. Il ne faut pas oublier que dès le début du XX siècle des réflexions, des études, même des courants de recherche, se sont développés – avec des parcours divers et inconstants – visant les situations de travail par rapport aux retombées sur les conditions de santé des sujets concernés. Rappelons, entre 1900 et 1910, les premières études sur la fatigue dans le travail industriel, le programme tracé par Max Weber pour les recherches sur le travail du Verein für Sozialpolitik, la naissance de la médecine du travail comme discipline autonome.

En 1902 Emil Kraepelin développe l'étude des courbes de fatigue du sujet au travail (Kraepelin, 1902 ; voir aussi les premiers volumes sous sa direction de *Psychologische Arbeiten*, 1895-1910). Elève de Wilhelm Wundt, il fonde dans la première décennie du siècle à Heidelberg, puis à Munich, des laboratoires de psychologie expérimentale à base physiologique. Dans la même période, aux Etats Unis, la même démarche est poursuivie par deux autres élèves de Wundt, Hugo Münsterberg et Walter Dill Scott. On peut dire qu'ils sont les « pères fondateurs » de la psychologie industrielle (cf. Lévy-Leboyer, Sperandio, 1987). En France, la voie des études sur la fatigue est ouverte notamment par Armand Imbert (1906 ; 1907), et peu après, Jean-Maurice Lahy (1913). On pourrait également considérer Max Weber comme le « père fondateur » de la sociologie du travail, en faisant référence à ses indications méthodologiques adressées en 1908-1909 aux chercheurs du Verein für Sozialpolitik (Weber, 1908/1924 ; 1909/1924). Il dessine un champ de recherche qui conjugue l'analyse du marché, de l'organisation de l'entreprise, des technologies et des matériaux employés, ainsi que des caractéristiques

psychiques, intellectuelles, physiologiques et sociales des travailleurs, et pour cela il utilise et explique aux chercheurs concernés les résultats des études de Kraepelin et des autres psychophysiologues de l'époque.

La psychologie et la sociologie ne sont pas « entrées dans l'usine » (comme le prétend la tradition des manuels) avec l'école d'Elton Mayo et les recherches de Hawthorne (Mayo, 1933 ; Roethlisberger, Dickson, 1939), qui ont refoulé l'étude de la fatigue pour basculer vers l'interprétation fonctionnaliste de l'intégration et de la satisfaction au travail, mais deux décennies avant, par un regard notamment centré sur la pénibilité. La médecine du travail, quant à elle, a été fondée comme discipline spécialisée autonome à Milan en 1902 par Luigi Devoto, visant le travail comme le « vrai patient », c'est-à-dire ayant des finalités éminemment préventives, et pour cela d'intervention dans les situations de travail plutôt que de soin des maladies professionnelles (cf. Grieco, 2003). C'est pourquoi Devoto a intitulé en 1910 « Clinique du travail » (et non pas des travailleurs) le premier établissement dans ce domaine, dont les interventions ont au début concerné les milieux de travail particulièrement pénibles et dangereux dans l'industrie et dans l'agriculture.

Dans les décennies suivantes ces disciplines ont parcouru des voies différentes : la médecine du travail s'adressant moins au travail qu'aux pathologies professionnelles, la psychophysiologie donnant lieu à la psychotechnique, et la sociologie « industrielle » oubliant carrément le programme wébérien.

Vers la moitié du siècle, toutefois, une nouvelle fondation de sociologie « du travail » voit le jour. Georges Friedmann envisage dans les années 1940-1950 une « science du travail » largement interdisciplinaire, ayant pour but la « revalorisation physique, morale et sociale » du sujet au travail (Friedmann, 1946 ; 1961). Ce projet se fonde avant tout sur l'étude de la fatigue, récupérant les contributions du début du siècle, et montre comment cette étude peut se connecter avec celle des processus de décision organisationnelle qui configurent les situations de travail. De ce fait il s'oppose frontalement à la fois au taylorisme et aux courants des relations humaines au moment où leurs

affirmations s'imposent dans les pratiques des entreprises. Toujours en opposition au taylorisme une nouvelle discipline est fondée à la moitié du XX<sup>e</sup> siècle, ayant pour but d'« adapter le travail à l'homme ». C'est l'*Ergonomics* proposée par Kenneth Frank Hywel Murrell en 1949 à Londres, une approche qui rassemble physiologie, psychologie, médecine du travail et sciences de l'ingénieur sur la base de l'héritage des études sur la fatigue (Murrell, 1965), et c'est l'Ergonomie qui démarre en France et en Belgique en 1955 à partir de l'ouvrage d'André Ombredane et Jean-Marie Faverge, centrée sur l'« activité » de travail (Ombredane, Faverge, 1955), et dont parmi les premières interventions il ne faut pas oublier celles menées par Pierre Cazamian sur les travaux très pénibles des mines de charbon dans le cadre des programmes de la CECA.

Enfin, rappelons l'engagement des syndicats des travailleurs pendant les Trente Glorieuses, sur la santé au travail et sur le refus du « monnayage » de la pénibilité, au travers à la fois l'activation d'une sensibilité des travailleurs à ce sujet et des revendications portant sur l'amélioration des conditions de travail.

Pourquoi, alors, le thème de la pénibilité au travail est-il récemment mis en évidence comme si c'était un thème nouveau ? Pourquoi parle-t-on de « prévention de la pénibilité » et qu'est-ce que cela signifie ? Doit-on penser que toutes ces traditions que l'on a brièvement évoquées n'ont pas produit de résultats ou se sont perdues ? Plusieurs questions se posent, auxquelles il faut essayer de donner quelques réponses plausibles.

### **La prévention de la pénibilité selon la loi**

L'intérêt récent pour la pénibilité au travail est notamment stimulé, en France, par la promulgation de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, concernant les retraites. Celle-ci prévoit, d'une part, un recul de deux ans de l'âge légal de retraite, sauf pour les salariés en mesure de prouver qu'ils ont développés une invalidité liée à leur exposition à des « facteurs de pénibilités » au cours de leur vie professionnelle ; d'autre part, elle prévoit l'obligation de mettre en place un accord visant à la « prévention » de la pénibilité, qui

apparaît comme un volet d'action complémentaire à une mesure de compensation.

Le site web du Ministère du Travail ([travailler-mieux.gouv.fr](http://travailler-mieux.gouv.fr)) consacre une section à la « Prévention de la pénibilité », dont l'introduction est : « La loi du 9 Novembre 2010 sur la réforme des retraites prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des effectifs sont *exposés à certains facteurs de risques*, doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action de *prévention de la pénibilité* (souligné par nous) ».

En effet, le chapitre premier de cette loi introduit, par son art. 60, un nouvel article du code du travail (art. L. 4121-3-1) qui impose à l'employeur de consigner dans une fiche « [...] les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs [...] » ; l'exposition dont il s'agit concerne « un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé ».

L'art. 77 de la même loi introduit une innovation dans le code de la sécurité sociale, les « Accords en faveur de la prévention de la pénibilité » dont le cadre est précisé au chapitre VIII ter du titre III du livre Ier, section 2. L'art. L. 138-29 du code de la sécurité sociale établit ainsi que « pour les salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'art. L. 4121-3-1 du code de travail, les entreprises [...] sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité [...] ».

En bref, la loi du 9 novembre 2010 *impose de réaliser un accord ou un plan d'action pour prévenir l'exposition à certains risques à l'entreprise dont plus que la moitié des travailleurs sont exposés à ces risques*, et cela est soumis à une *pénalité financière*.

Il est clair que l'accent mis sur le thème, son actualité (apparente),

dépendent de la date – 1 janvier 2012 - d'entrée en vigueur de deux décrets du 7 juillet 2011, intégrant la loi : le décret n° 2011-823, qui précise les conditions d'application de la pénalité, et le décret n° 2011-824, qui précise le seuil des travailleurs exposés aux risques. Il faudra revenir après, par ailleurs, sur la présomption d'actualité.

De toute évidence, les premières questions qui se posent concernent ce qu'on entend ici par *prévention* et par *pénibilité*. Peut-on parler de prévention par rapport à des risques existants, à des populations de travailleurs déjà exposés à ces risques « susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur [la] santé » ? Et du fait qu'on parle de pénibilité, doit-on entendre que cette exposition a déjà causé des dommages ?

### **Prévention : de quoi parle-t-on ?**

Souvent, l'utilisation diffuse des mots peut conduire à en modifier, voire détourner, les significations primordiales. En tout cas il est mieux de partir de la signification d'origine du terme « prévention » pour chercher des réponses aux questions posées. Selon le Dictionnaire historique de la langue française (Rey, 1992), *prévention*, *préventif* (venant du bas latin *praeventio*, dérivé du latin classique *praeventum*, supin de *praevenire*) exprime, dès le XVI siècle, une « action de devancer », une « mesure de précaution », c'est « ce qui tend à empêcher une chose fâcheuse de se produire ».

La question est alors de savoir s'il s'agit de devancer le dommage ou de devancer le risque de ce dommage (les « traces irréversibles » sur la santé, ou les risques susceptibles de laisser ces traces ?). Interrogeons donc le domaine d'étude biomédicale, où l'idée de prévention remonte aux Lumières. Traditionnellement la médecine, et notamment l'épidémiologie, distingue trois niveaux de prévention : *primaire*, visant à intervenir sur les « facteurs » de risque, sur les « causes pathogènes », avant la manifestation de leurs effets ; *secondaire*, qui fait obstacle à la maladie par un diagnostic précoce, ou une thérapie précoce ; *tertiaire*, visant à éviter les issues invalidantes et la mort.

Giovanni Rulli, soutenant qu'une prévention réelle ne peut être que

primaire, dénonce une certaine « rigidité » dans cette distinction, pouvant conduire à « segmenter les interventions possibles » et à « délimiter les champs d'intérêt et d'intervention des disciplines biomédicales qui s'en occupent (l'hygiène et la prévention, la diagnostique et la thérapie, la réhabilitation) » (Rulli, 2010). Et il critique de même la distinction - introduite dans le but de surmonter celle biomédicale dans le vocabulaire de la prévention sur les lieux de travail - entre « prévention », « protection » et « précaution ». « Une prévention réellement primaire - écrit-il - doit évidemment se fonder sur un principe de précaution, s'adresser aux hypothèses vraisemblables de risque, et s'étendre à la protection lorsque les agents de nuisance ont été admis dans les lieux de travail (ce qui pourtant ne devrait pas se vérifier) » (Rulli, 2010 : 11).

La distinction selon le niveau primaire, secondaire et tertiaire de prévention est toutefois très utile pour comprendre : ce que les normes légales imposent, ce qui se passe sur les lieux de travail, et ce que les disciplines concernant le travail soutiennent et poursuivent dans leurs démarches. Il est clair que les confusions, les malentendus, les ambiguïtés possibles portent notamment sur la différence entre la prévention primaire (*prévention des risques*) et la secondaire (*prévention des dommages*), étant encore plus clair qu'au troisième niveau le dommage s'est déjà produit.

Dans le cas des normes discutées ici, la « prévention de la pénibilité » exclue-t-elle une référence au niveau primaire ? C'est ce qui apparaît au premier abord : il s'agit d'une action concernant des travailleurs « exposés à certains risques », on parle donc de risques déjà existants. On parle pourtant aussi de prévention de l'exposition, de « mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs [de risques] ». Et on parle enfin de « traces durables identifiables et irréversibles sur [la] santé », ce qui fait référence au niveau tertiaire de prévention s'il s'agit de devancer ces conséquences des risques ; ou bien, dans le cas où le dommage et ses issues invalidantes sont déjà présentes il ne s'agit que de reconnaître ces dernières dans la population des travailleurs exposés. Doit-on voir des ambiguïtés ou des contradictions dans ces normes ?

Après la référence à la signification étymologique de prévention et aux définitions du domaine biomédical, on doit nécessairement s'adresser aux normes consacrées spécifiquement à la santé et à la sécurité sur les lieux de travail. On doit s'attendre que les normes récentes sur la pénibilité au travail se situent dans ce cadre et en suivent les principes. Mais cette attente va être déçue.

Concernant la santé et la sécurité au travail la référence majeure ne peut qu'être la « directive cadre » européenne, c'est-à-dire la directive CEE n° 391 du 12 juin 1989, transposée dans les lois nationales, et notamment en France par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991. La directive européenne définit la prévention à l'art. 3, comme l'« ensemble des dispositions ou mesures » visant à « éviter ou diminuer les risques », dispositions et mesures « adoptées ou prévues » et qui doivent concerner « toutes les phases » de l'activité de travail. Il s'agit d'une définition de la prévention avant tout *primaire* (« éviter » vient avant « diminuer »), *programmée et visant la conception* (adopter et prévoir), ainsi que *générale* (prenant en compte la situation de travail dans son ensemble).

Cela est confirmé par l'ordre hiérarchique des « principes généraux de prévention » qui, découlant de la définition stipulée par l'art. 3, est établi par l'art. 6 de la directive, et est intégralement et sans aucune retouche transposé par la loi du 31 décembre 1991 à l'art. L 230-2 du code du travail français. Cet ordre des mesures à adopter est : avant tout « éviter les risques », puis « évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités », « combattre les risques à la source », « adapter le travail à l'homme [...] », « tenir compte de l'état d'évolution de la technique », « remplacer ce qui est dangereux [...] », « planifier la prévention [...] », etc. Il ne fait pas de doute qu'on est face à la prescription d'une prévention conçue éminemment comme *primaire*, c'est-à-dire visant à éviter les risques et à les combattre à leur source, avant qu'ils ne se manifestent sur les lieux de travail. Elle doit être en outre *générale*, concernant la situation de travail dans son entier, *programmée*, c'est-à-dire ordonnée de façon anticipée et en termes généraux, et *intégrée dans la conception* des situations de travail.

Comment évaluer les nouvelles dispositions sur la pénibilité au travail

par rapport à ces principes fondant la prévention sur les lieux de travail ? On laisse aux juristes du travail un éventuel débat sur la compatibilité ou la contradiction entre normes diverses, par ailleurs intégrées dans le même code. Il semble en tout cas que l'on est en présence de manières différentes de concevoir et représenter la prévention.

### **La pénibilité : de quoi parle-t-on ?**

On peut faire l'hypothèse que la nouvelle loi de 2010 et les décrets d'application de 2011 suivent, plutôt que l'idée de prévention primaire de la directive communautaire, l'idée de *protection* – que l'on a évoquée plus haut – qui concerne les actions tendant à mettre en question ou à réduire les risques, et qui est mise en œuvre lorsque les risques se sont déjà manifestés concrètement. Cela serait justifié par le fait que ces normes s'adressent aux situations de travail marquées par des nombres considérables de travailleurs exposés à des risques, ou ayant déjà subi les conséquences de ces risques. Si l'on accepte cette hypothèse, pourtant, une question majeure se pose : pourquoi des nouvelles normes (concernant les retraites) seraient-elles nécessaires pour faire face à des situations qui devraient être réglées par celles consacrées à la santé et à la sécurité sur les lieux de travail ? Mais pour essayer d'y répondre il faut comprendre avant ce que les normes légales sur les retraites entendent par « pénibilité ».

Le mot est très récent (nous dit encore le Dictionnaire historique) et indique une situation « pénible », qui « cause de la peine ». L'art. 60 de la loi du 9 novembre 2010 utilise ce terme pour caractériser l'exposition « à un ou plusieurs facteurs de risques [...] liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail » étant, comme on l'a déjà vu, « susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé » (Art. L. 4121-3-1 du code du travail). Ces facteurs de risques sont fixés en nombre de dix par le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011. Au titre des contraintes physiques marquées : les manutentions manuelles de charge, les positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques ; au

titre de l'environnement agressif : les agents chimiques dangereux, le milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit ; au titre des rythmes de travail : le travail de nuit, ou en équipes successives alternantes, ou encore caractérisé par la répétitivité (avec des définitions spécifiques pour chacun de ces risques et l'indication de seuils de danger).

On peut noter qu'il s'agit de risques et de dangers particulièrement graves, mais non pas de « ce qui est dangereux » de manière générale, comme le dit l'art. L 230-2 du code du travail. On pourrait en déduire d'une part, que les dommages liés à d'autres risques (ou seuils de danger) ne sont pas censés impliquer de la pénibilité. Et d'autre part, on pourrait croire que ces risques, les seuls mis en exergue pour la gestion des retraites et s'agissant de risques (ou même de dommages ?) présents dans les lieux de travail, sont pris en compte aux fins d'une compensation.

En effet, la « compensation de la pénibilité » est prévue et réglée par le chapitre II du titre IV de la loi du 9 novembre 2010. Mais l'accent est mis sur la prévention, comme on l'a vu, à laquelle la loi consacre le chapitre Ier du même titre. Les entreprises caractérisées par la présence de ces risques particuliers sont incitées à mettre en œuvre des accords ou des plans d'action de prévention. Et l'incitation est forte, du fait que l'absence d'un accord est sanctionnée : les entreprises concernées sont soumises à une pénalité (Art. L. 138-29 du code la sécurité sociale, d'après l'art. 77 de la loi du 9 novembre 2010).

Le décret n° 2011-824 fixe, en outre, une liste de « thèmes obligatoires » devant figurer dans les accords de prévention de la pénibilité, dont : « réduction des poly-expositions aux facteurs de risques », « adaptation et aménagement du poste de travail », « amélioration des conditions de travail », « développement des compétences et des qualifications »... Cela confirme une approche de protection face à des risques existants, mais on peut observer que, par l'incitation à mettre en œuvre des accords, dont l'inobservance est sanctionnée, des mesures de prévention, au moins secondaire, sont imposées, et leur mise en œuvre est ensuite contrôlée.

Le Ministère du Travail, dans son site web, avertit d'abord que « au titre de l'obligation générale de prévention », indépendamment de la gestion des retraites et des accords concernant la pénibilité, « un facteur de risque doit faire l'objet d'actions de prévention dès lors que l'évaluation des risques dans l'entreprise révèle l'existence d'un risque pour la santé des travailleurs ». Ensuite, il indique des « démarches de prévention » pour faire face aux risques pris en compte dans les dispositifs de retraites, où des solutions proposées, parmi d'autres, relèvent même du niveau primaire de prévention. Par exemple, concernant le bruit : « agir sur la source du bruit », « choisir une autre technique de production », « moderniser la fabrication » ; concernant le travail répétitif : « reconcevoir le produit », « reconsidérer le processus de fabrication ou d'assemblage », « améliorer la conception des outils et des machines », « adapter les plans de travail », « donner la possibilité aux opérateurs de réguler la cadence »...

On serait donc en présence d'une prévention effective qui revient à l'ordre du jour, au moyen des accords concernant la gestion des retraites. Doit-on voir sur ce point une véritable nouveauté introduite par la loi de 2010 et les décrets suivants ? Mais si des nouvelles normes doivent s'occuper de risques et de dommages existants et particulièrement graves cela semble surtout révéler que « l'obligation générale de prévention » a été largement refoulée. Pourquoi faut-il en arriver là, à une obligation de prévention concernant seulement certains risques et par le biais d'une menace de sanction ?

### **De la prévention à la « gestion » des risques**

La réflexion sur la « prévention de la pénibilité » ne peut qu'aboutir à des questions capitales concernant l'efficacité de ce que l'on appelle « obligation générale de prévention » : une obligation qui – comme elle est édictée par la directive communautaire et sa transposition dans le code français – se veut être de prévention *primaire, générale, programmée, et intégrée dans la conception* des situations de travail.

Cette efficacité apparaît évidemment douteuse, non seulement à cause de

l'exigence de nouvelles normes visant des risques et des dommages importants mais avant tout sur la base des statistiques des accidents et des maladies professionnelles. Pourquoi alors l'obligation ne serait-elle pas respectée ? Peut-on penser à un manque, ou à une insuffisance de sanctions, même si des sanctions sont prévues par le code du travail et aussi par le code pénal ? Peut-on plutôt penser à une insuffisance de contrôles, du fait que la probabilité qu'une entreprise ne soit soumise à inspection du travail n'est en moyenne qu'une fois tous les sept ou huit ans ? Ou encore, en amont de tout cela, peut-on faire l'hypothèse d'une interprétation détournée des « principes » de prévention, impliquant par voie de conséquence une carence de prévention ?

Cette dernière hypothèse peut sans doute être induite par l'énoncé du site du Ministère du travail précédemment évoqué : « un facteur de risque doit faire l'objet d'actions de prévention dès lors que l'évaluation des risques dans l'entreprise révèle l'existence d'un risque pour la santé des travailleurs » (souligné par nous). Si les actions de prévention ne démarrent qu'après la vérification de l'existence des risques, tout « programme » de prévention exclut le niveau primaire comme point de départ, l'intégration de la prévention dans la conception des situations de travail, ainsi qu'une analyse du travail dans son ensemble permettant d'« éviter les risques » avant qu'il ne se produisent<sup>1</sup>.

On doit prendre acte du fait que l'indication du Ministère du travail désavoue les principes généraux de la directive communautaire et leur transposition dans le code français. Il est vrai que, dix ans après la transposition de la « directive cadre », le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 introduit un nouveau Art. R. 230-1, ainsi rédigé : « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder en application du paragraphe III (a) de l'article L. 230-2. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ».

---

<sup>1</sup> Bien évidemment, il doit s'agir d'une analyse du travail fondée sur un cadre théorique en état de prendre en charge le bien-être des sujets au travail. Nous en avons traité à plusieurs reprises : voir par ex. Maggi, 2003 : II, 4 ; 2008.

Mais cette disposition ne contredit pas les normes précédentes : on lit dans le paragraphe III de l'art. L. 230-2 que « Sans préjudice des autres dispositions du présent code [et on doit entendre avant tout les principes édictés par le paragraphe II] le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement : (a) Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs [...] ». Les principes généraux intégrés dans le paragraphe II, on l'a vu, fondent une hiérarchie de mesures de prévention, où « éviter les risques » vient avant « évaluer les risques *qui ne peuvent pas être évités* » (souligné par nous). Viser une évaluation de tous les risques (existants) comme mesure de départ, renonçant à toute action de prévention primaire en amont qui impliquerait de discuter des choix organisationnels, c'est évidemment autre chose.

Le Ministère du travail, toutefois, n'est pas seul à proposer ce choix. Le détournement des principes généraux de prévention est largement partagé par les institutions nationales chargées de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail ainsi que par les disciplines concernant le travail (de l'ergonomie et la psychologie à la sociologie, du droit à la médecine du travail), en France comme ailleurs (cf. les contributions du Cahier dirigé par Maggi et Rulli, 2011, notamment celles de Yves Clot et de Pascal Etienne). Pascal Etienne et Bruno Maggi (Etienne, 2004 ; Etienne, Maggi, 2007) montrent comment le dispositif juridique est contourné par des interprétations restrictives portant sur la « gestion des risques », comment la réflexion ergonomique apparaît repliée sur les « bonnes pratiques » des opérateurs et du management de proximité, tandis que la sociologie du travail, tout en indiquant la nécessité d'un élargissement à l'analyse de la situation de travail dans son ensemble, ne semble pas tenir compte des différents niveaux organisationnels concernés par cette analyse. Ils rappellent entre autres, comme exemple, un ouvrage de 1999 intitulé *Le choix de la prévention* (Viet, Ruffat, 1999), dont les auteurs soutiennent que l'on ne peut jamais éviter les risques, et donc qu'il faut les évaluer pour les gérer. Selon cet ouvrage, la directive européenne elle-même reconnaît « le caractère relatif de l'effort de prévention ». Pour la directive, et pour la loi française qui la

transpose dans le droit interne, « désormais, l'objectif de prévention n'est plus la suppression du risque, reconnue comme inaccessible, mais la gestion du risque ». La thèse est de nier avant tout la prévention primaire (elle est une « utopie », selon un directeur de l'INRS durant les années 1980, cité dans l'ouvrage) et même de passer de l'élimination du risque (existant) à sa « gestion ».

Or, inverser l'ordre hiérarchique des mesures de prévention, anticipant l'évaluation des risques (existants) à toute autre mesure, n'est que le premier pas pour basculer du niveau primaire au secondaire de prévention, et enfin de la prévention à la gestion des risques. Par cette voie on délaisse à la fois les principes édictés par la directive européenne et par le code du travail, et le cadre entier des réflexions et des études de la première partie du XX siècle qu'on a évoqué au début de ce texte. Les normes récentes concernant la « prévention de la pénibilité » apparaissent suivre cette démarche, portant sur la « gestion » de la pénibilité induite par certains risques, en nombre de dix et fixés par décret, à savoir sur la gestion des dommages conséquents à ces risques, dans le cadre de la gestion des retraites.

### **Peut-on éviter les risques ?**

Il ne rentre pas dans l'économie de ce texte de s'interroger sur les raisons de l'éloignement des disciplines du travail - pouvant influencer la production, l'interprétation et le respect des normes légales - de leurs démarches initiales visant la « pénibilité au travail » et le bien-être des travailleurs. Mais on peut brièvement ici attirer l'attention sur un dernier point pouvant aider à formuler des réponses aux questions concernant l'écart des principes de prévention : l'obstacle majeur à prendre en charge la prévention primaire, c'est-à-dire la possibilité d'éviter les risques avant qu'ils ne se produisent.

Les principes généraux de prévention portent sur l'amélioration continue de l'entière situation de travail, par son évaluation exhaustive et de forme itérative. En ce sens on peut parler d'une *obligation d'analyse du travail* introduite par la loi (Maggi, 2003 : II, 4). Ce qui, par les normes des années 1990, n'était

que la reconnaissance de la recherche de la psychologie, de la médecine, de la sociologie du travail, ou de l'ergonomie, des premières décennies du siècle. Pour poursuivre et réaliser une véritable prévention, il faut « soigner le travail », comme le disait en 1902 Luigi Devoto, dans l'acte fondateur de sa discipline<sup>2</sup>.

Comment faire ? Ce qui fait frontalement obstacle à une approche d'analyse du travail en état d'éviter les risques est une conception détournée de ce qu'est l'*organisation*.

La manière d'entendre l'organisation est évidemment capitale pour toute approche d'analyse du travail, et notamment s'il s'agit d'une analyse visant la prévention<sup>3</sup>. Or, à quelques exceptions près<sup>4</sup>, l'organisation est vue comme une « entité » (un ensemble de personnes, de lieux, d'instruments et de techniques, de capitaux...), ce qui empêche de comprendre l'*action organisatrice*, configurant la situation de travail y compris les conséquences sur la santé des sujets concernés. De plus, cette vision sépare l'« organisation du travail » des choix de flux, des conditions physiques, des instruments, des matériaux, de la gestion du temps et de l'espace, etc., ce qui empêche de prendre acte du fait que tout aspect d'un processus de travail n'est que le fruit de *choix organisationnels* qui le constituent et le forment de manière variable, et qui sont donc modifiables. L'idée d'organisation partagée dans la plupart des cas s'éloigne ainsi singulièrement même du sens commun, pour lequel les différents risques dans une situation de travail ne peuvent, quelle que soit leur nature, avoir leur source que dans les choix de conception et de structuration du travail.

Afin d'éclaircir cet aspect crucial, on peut se référer encore une fois aux « démarches de prévention » suggérées par le site web du Ministère du travail, où l'on distingue « solutions techniques » et « solutions organisationnelles ». Or, concernant le bruit, quelle différence y a-t-il, par exemple, entre « choisir

---

<sup>2</sup> Récemment cet énoncé réapparaît dans le cadre de la psychologie d'analyse de l'activité : cf. Fernandez, 2009.

<sup>3</sup> Nous avons largement traité ce sujet dans nos ouvrages. Pour des exposés adressés aux approches de la prévention sur les lieux de travail : Maggi, 2003 : II, 4 ; 2008.

<sup>4</sup> On peut voir comme exemples d'exceptions les démarches, concernant plusieurs domaines disciplinaires, des auteurs de l'ouvrage : Maggi (Ed.), 2011.

d'acheter des équipements moins bruyants », « cloisonner, séparer les sources du bruit » ou « choisir une autre technique de production » - qui seraient des choix techniques - et « éloigner ou déplacer les équipements bruyants », « moderniser la fabrication ou la production » - qui seraient des choix organisationnels ? Concernant le travail répétitif, quelle différence y a-t-il, par exemple, entre « adapter les plans de travail », « éviter les postures contraignantes » ou « améliorer l'environnement du poste de travail » - qui seraient des actions techniques - et « varier les tâches », « repenser la répartition des tâches » - qui seraient des actions organisationnelles ? Il est bien évident qu'il s'agit toujours de choix organisationnels, et que très souvent les uns ne sont que de répétitions des autres exprimés autrement.

Ne pas reconnaître que l'on peut - si l'on veut - concevoir et modifier les processus de travail de manières différentes, ne pas prendre acte du fait que toutes leurs composantes découlent de l'action organisatrice de l'entrepreneur, c'est lui donner la possibilité de soutenir que la plupart de ces composantes, et les plus importantes, seraient des contraintes « venant du marché », auxquelles il doit « s'adapter ».

Ainsi une vision détournée de l'organisation se lie avec une vision détournée de la prévention, basculant vers la « gestion » des risques qui, tous, « ne peuvent pas être évités ». Ainsi - et ce n'est pas changer de registre - la tendance de décalage de la prévention à la gestion des risques, de l'intervention sur la source des risques dans la conception du travail au suivi des sujets au travail face aux risques et aux dommages, est de même mise en évidence par les politiques concernant les « risques psychosociaux ». L'émergence de cette catégorie résiduelle de risques (qui comprendrait les violences, le harcèlement, la souffrance, et notamment le stress), ne découle que d'un renoncement à interpréter les choix de structuration des processus de travail (cf. Clot, 2010 : Maggi, Rulli, 2011). Comme résultat il serait suffisant de rappeler la moyenne de trois morts par jour sur les lieux de travail dans chacun des grands Pays de l'Union Européenne et les vagues de suicides.

La gestion de la pénibilité apparaît s'adresser à certains dommages,

conséquents donc à des risques dont on a supposé qu'ils ne peuvent pas être évités. Le décret n° 2011-824, on l'a vu, impose des « thèmes obligatoires » aux accords ou plans d'action envisageant des mesures, du moins en partie, de prévention secondaire. Mais ces mesures devraient découler d'un « diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise », c'est-à-dire d'expositions à des risques existants, et peut-être de dommages avérés. Par contre, aucune analyse du travail en état de viser une réelle prévention des risques ne semble prévue.

Enfin, il faut prendre acte du fait que ces normes récentes apparaissent fondées sur une évaluation éminemment financière. Elles ne s'appliquent qu'aux situations où plus que la moitié des travailleurs employés dans l'entreprise sont exposés à un petit nombre de risques particulièrement graves : si par exemple, dans une entreprise employant 2 000 travailleurs, 999 sont exposés à ces risques, il n'y aurait aucune obligation d'intervenir.

La « prévention de la pénibilité » mérite sans doute d'être mise en question.

### **Pour débattre**

Le thème de la pénibilité au travail soulève plusieurs questions, que l'on a essayé de développer plutôt que de prétendre leur donner des réponses exhaustives.

On a rappelé avant tout que le thème est ancien, il remonte à des réflexions et études développées du début du 1900 aux années 1960 : ce qui permet de prendre conscience d'un éloignement de l'intérêt actuel par rapport à un héritage qui apparaît singulièrement refoulé.

On a ensuite lu les normes concernant la gestion des retraites qui ont récemment réactivé cet intérêt. Cette lecture a mis en évidence une prescription de mettre en œuvre des accords ou des plans d'action visant la prévention de certains risques ; prescription adressée aux entreprises ayant plus de la moitié des leurs travailleurs exposés à ces risques, et dont le non respect expose à une sanction financière. Cela nous a conduit à mettre au clair ce que l'on entend par

prévention et par pénibilité.

Concernant la prévention, on a fait référence à la signification étymologique du terme, aux définitions du domaine d'étude biomédical, aux principes généraux de prévention édictés par la directive européenne concernée et par sa transposition dans le code du travail français. Cela a fait émerger des doutes sur l'adéquation des normes récentes aux principes généraux de prévention. Quant à la pénibilité, définie par les mêmes normes par rapport à une liste close de risques, des nouveaux doutes surgissent. D'une part, il n'apparaît pas clair s'il s'agit de prévenir des risques ou des dommages, ou encore de compenser les issues de dommages, et d'autre part et surtout, la nouvelle prescription visant certains risques définis de manière limitative fait douter de l'efficacité de l'obligation générale de prévention.

On s'est alors interrogé sur la carence d'efficacité de l'obligation générale de prévention – dont témoignent les statistiques ahurissantes des accidents et des maladies professionnelles – dont les raisons majeures sont à trouver dans les interprétations détournées, d'une part de la prévention et d'autre part des choix organisant les processus de travail. L'interprétation de la prévention qui apparaît largement partagée à la fois par les institutions nationales et par les disciplines du travail, a tendance à exclure que l'on puisse éviter les risques pour basculer vers la gestion des risques existants et des dommages. Cela se relie à une vision des situations de travail empêchant de constater que tout y est conséquence de choix organisationnels, toujours variables et pour autant modifiables, qui sont, entre autres, responsables de la présence ou de l'absence de risques : en bref, une vision de l'organisation conduisant à croire que l'on ne peut pas éviter les risques.

Les nouvelles normes concernant la pénibilité au travail semblent se situer dans cette mouvance de la « gestion des risques », supposant que l'on ne peut pas les éviter, et témoignent le manque de respect des principes généraux de prévention. La « prévention de la pénibilité » serait-elle donc une approche contradictoire, ou ne serait-elle que la conséquence de plusieurs contradictions préexistantes ?

## Références bibliographiques

CLOT Y.

2010 *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris : La Découverte

ETIENNE P.

2004 Normes 'produits' et ergonomie, in Rey P., Ollagnier E., Gonik V., Ramaciotti D. (Eds.), *Ergonomie et normalisation*, Actes du 39<sup>e</sup> Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française : 73-80, Toulouse : Octarès Éditions.

ETIENNE P., MAGGI B.

2007 Conception du travail sur les chantiers du bâtiment : avancées et reculs de la prévention, in Zouinar M., Valléry G., Le Port M.-C. (Eds.), *Ergonomie des produits et des services*, Actes du 42<sup>e</sup> Congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française ; 625-634, Saint-Malo, Toulouse : Octarès Éditions.

FERNANDEZ G.

2009 *Soigner le travail. Itinéraires d'un médecin du travail*, Paris : Erès.

FRIEDMANN G.

1946 *Problèmes humains du machinisme industriel*, Paris : Gallimard.

1961 L'objet de la sociologie du travail, in Friedmann G., Naville P. (Eds.), *Traité de sociologie du travail*, Paris : A. Colin.

GRIECO A.

2003 Centenary of foundation of the "Clinica del Lavoro Luigi Devoto" of Milan (1902-2002). The oldest health structure in the world for the study, treatment and prevention of work-related diseases, *La Medicina del Lavoro*, 94, 1: 26-30.

IMBERT A.

1906 L'étude scientifique expérimentale du travail professionnel, *Année Psychologique*, 13 : 245-259.

1907 Surmenage par suite du travail professionnel, *Année Psychologique*, 14 : 232-248.

KRAEPELIN E.

1902 Die Arbeitskurve, *Philosophische Studien*, XIX : 459-527.

LAHY J.-M.

1913 Les conditions psychophysiologiques de l'aptitude au travail dactylographique, *Journal de Physiologie et de Pathologie générale*, 5 juillet.

LEVY-LEBOYER C., SPERANDIO J.-C.

1987 *La psychologie du travail en France, naissance et développements*, in Id. (Eds.), *Traité de psychologie du travail* : 9-18, Paris : PUF.

MAGGI B.

2003 *Etude du travail et action pour le bien-être*, in Id., *De l'agir organisationnel, Un point de vue sur le travail, le bien-être, l'apprentissage* : II, 4, Toulouse : Octarès Editions.

2008 *Organisation et bien-être. L'analyse du travail aux fins de prévention*, in Terssac G. de, Saint-Martin C., Thiébault C. (Eds.), *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé* : 193-206, Toulouse : Octarès Éditions.

2011 (Ed.), *Interpréter l'agir : un défi théorique*, Paris : PUF.

MAGGI B., RULLI G. (Eds.)

2011 *Prevention at work and stress evaluation in France and in Italy / La prévention sur les lieux de travail et l'évaluation du stress en France et en Italie / Prevenzione nei luoghi di lavoro e valutazione dello stress in Francia e in Italia*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

MAYO E.

1933 *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Cambridge (Mass.) : Harvard University Press.

MURRELL K.F.H.

1965 *Ergonomics. Man and his Working Environment*, London : Chapman & Hall.

OMBREDANE A., FAVERGE J.-M.

1955 *L'analyse du travail, facteur d'économie humaine et de productivité*, Paris: PUF.

REY A. (Ed.)

1992 *Dictionnaire historique de la langue française*, Paris : Dictionnaires Le Robert.

ROETHLISBERGER F.J., DICKSON W.J.

1939 *Management and the Workers*, Cambridge (Mass.) : Harvard University Press.

RULLI G.

2010 *Stress at Work: Risk Evaluation and Prevention / Le stress au travail : évaluation du risque et prévention / Lo stress nel lavoro: valutazione del rischio e prevenzione*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

VIET V., RUFFAT M.

1999 *Le choix de la prévention*, Paris : Economica.

WEBER M.

- 1908 Methodologische Einleitung für die Erhebungen des Vereins für Sozialpolitik über Auslese und Anpassung (Berufswalen und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Grossindustrie, in Id., 1924, *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, Tübingen : Mohr.
- 1909 Zur Psychophysik der industriellen Arbeit, in Id., 1924, *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, Tübingen : Mohr.