

# L'avenir radieux du capital : la QVT

par Jacques DÉCHOZ, Inspecteur du travail,  
Docteur en philosophie

## PLAN

### I. Au-delà des flux et reflux du droit

### II. Qu'est-ce qu'un accord de QVT ?

### III. La genèse de la QVT

- A. « La santé au travail devient l'affaire de tous »
- B. Une « nouvelle approche » de la souffrance au travail ?
- C. Contre le droit : l'empire de l'illusion

### IV. L'avenir radieux du Capital

*Celui qui ose entreprendre d'instituer un peuple doit se sentir, pour ainsi dire, en état de changer la nature humaine, de transformer chaque individu en partie d'un plus grand tout dont cet individu reçoit, en quelque sorte, sa vie et son être (...), il faut qu'il ôte à l'homme ses forces propres pour lui en donner qui lui soient étrangères et dont il ne puisse faire usage sans le secours d'autrui.*

Jean-Jacques Rousseau,  
*Du Contrat social*

**Une requête, effectuée le 30 septembre 2017 sur la base de données des accords d'établissement du ministère du Travail, dénombreait 808 accords comportant, dans leur titre ou en mot-clef, le terme de « Qualité de Vie au Travail » (QVT), tous, à peu d'exception près (1), conclus après la ratification par trois organisations syndicales (2) de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 éponyme. Des commentateurs, s'attachant aux seuls nom et chiffre, pourraient en conclure que la juste critique de Bruno Trentin a porté ses fruits, selon lequel, en portant la lutte sur le partage de la valeur et non sur les conditions de travail, le syndicalisme se serait égaré. Et ils en concluraient aisément à une maturité enfin advenue des rapports collectifs de travail.**

**Ce serait faire là bon marché de la réalité. Les uns après les autres, les enquêtes et rapports les plus objectifs qui soient, certains émanant même des services du ministère du Travail, enregistrent l'intensification du travail, dénombrent le nombre sans cesse croissant des salariés soumis à des rythmes dit pudiquement atypiques – travail en soirée, de nuit, le dimanche... – mettent en lumière l'augmentation du nombre de ceux d'entre eux réduits à la pauvreté laborieuse, notamment par le biais du travail à temps partiel contraint, quasi-apanage, au demeurant, des femmes, et qui connaît une progression constante.**

En veut-on quelques exemples ? En juin 2014, l'Agence nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail publiait un sondage qu'elle avait commandité auprès de la Sofres, faisant état d'une dégradation de l'équilibre vie professionnelle/vie privée pour plus d'un tiers des salariés, un nombre bien moindre estimant que cet équilibre s'était amélioré. Ce sondage était publié un an après un premier montrant que, pour 68 % des salariés, la qualité de vie s'était dégradée.

En trente ans, la proportion de salariés dont le rythme de travail est déterminé simultanément par au moins trois contraintes est passée de 6 % en 1984 à 35,2 % en 2013 révèle la dernière enquête Sumer, qui souligne également que l'intensification du travail,

après avoir connu une pause lors de l'enquête 2005, a repris sa progression.

La Dares également, dans une enquête rendue publique le 1<sup>er</sup> juillet 2005, faisait état d'une intensification du travail et d'une augmentation des tensions entre collègues depuis 2005. Quelques semaines plus tard, le 21 août exactement, la même Dares révélait que le travail de nuit avait fortement augmenté, le nombre de salariés concernés étant passé en 10 ans de 2,5 millions à 3,5... et le Centre d'Étude de l'Emploi, en septembre de la même année, confirmera également cette tendance à l'intensification, portant son étude sur une plus longue période de quarante ans. Et cette tendance se poursuit encore, comme le montre une étude publiée toujours par la Dares en janvier 2016.

(1) Exceptions qui peuvent être notables toutefois, tel l'accord-cadre signé au sein de la Poste le 23 janvier 2013.

(2) Soit la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. Une petite majorité, donc. Et l'on notera ici que l'accord parallèle de la fonction publique, offert à la signature début 2015, n'atteindra pas, tant s'en faut, la barre des 50 %, les signataires ne pesant que 28,4 %.

Le baromètre annuel sur les arrêts de travail, publié le 15 juin 2017, fait état, quant à lui, d'une augmentation de 7 % – de 20 à 27 % – du pourcentage des arrêts maladie liés aux mauvaises conditions de travail, dont 60 % est liée à une surcharge de travail et 40 % à un management déficient (les réponses pouvant être multiples), en une seule année (3).

Enfin, le rapport tout fraîchement rendu du Centre d'Étude de l'Emploi et du Travail (4) montre « *une dégradation lente mais persistante des conditions de travail* », plaçant la France à cet égard dans les derniers rangs des quinze pays de l'Union européenne étudiés, juste avant la Grèce et l'Espagne.

Quant aux hommes et femmes dits « du terrain » – psychiatres, psychanalystes, experts auprès des CHSCT, médecins et inspecteurs du travail – ils ne cessent de constater, dans leur écoute quotidienne des travailleurs, l'explosion des psychopathologies induites par les conditions de travail.

Enfin, se saisissant de la question, des organisations syndicales, s'appuyant souvent sur des universitaires, ont su mettre en lumière ces dégâts du progrès. Des travaux de l'Observatoire du stress et des mobilités forcées de France Télécom aux enquêtes remarquables réalisées par le SNB-CGC (5) sur la banque, elles sont trop nombreuses pour être toutes citées ici.

Or, dans le même temps, depuis une dizaine d'années, se sont donc développés les accords relatifs à la « Qualité de Vie au Travail » dénommée plus généralement, selon cette mode des sigles propre aux technocrates qui nous gouvernent, QVT (6). Signe, nous dit-on, de la préoccupation des « entreprises », pour leurs salariés, qui constituent n'est-ce pas, leur « principale richesse » : ainsi le proclament non seulement le préambule de ces accords, mais également les journaux internes, les sites internet de ces mêmes entreprises, et tout autant ceux des organisations patronales.

Après avoir vécu les accords de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), les

« accords de méthodes », les uns et les autres préfigurant des licenciements économiques, les salariés, désormais trop lucides pour être abusés, font donc l'expérience de la QVT, sachant immédiatement qu'il n'en résultera qu'intensification du travail et redoublement de leur assujettissement.

De fait, de notre position de témoin engagé, il nous serait aisé de dénoncer l'imposture de ces accords et dire qu'ils ne servent qu'à masquer la réalité brutale des rapports de production. Et il nous serait tout aussi facile, par quelques exemples soigneusement choisis, de répliquer à ceux qui argueraient que les relations de travail dans ces entreprises qui ont choisi de négocier avec les partenaires sociaux sont infiniment meilleures que dans celles qui s'y refusent. Il n'est qu'à songer à la Poste, au sein de laquelle a été conclu un des premiers accords « QVT » et où, récemment, des experts auprès de CHSCT ont jugé nécessaire de tirer la sonnette d'alarme face à la souffrance massive au travail (7), ou au groupe PSA, lui aussi doté d'un accord QVT, et dont le directeur santé, sécurité et conditions de travail vantait, dans les pages de *Travail & Sécurité* dans son numéro de juin 2017, un système de management de la santé accordant une large place à la prévention des risques psychosociaux, alors que, dans les mêmes jours, trois syndicats du groupe, pourtant modérés, dénonçaient dans une lettre ouverte « *un climat social très dégradé* », soulignant que « *la recherche de performances sans limite déséquilibre gravement l'adéquation entre la vie privée et la vie professionnelle* » (8).

Cette préoccupation, cette hâte à bâtir, sur des « *diagnostics partagés* » (9), de tels accords, n'est-elle pas d'aussi mauvaise aloi que celle du ministère de la Santé qui, dans le même temps, supprime des milliers d'emplois dans les hôpitaux publics et accorde à chacun d'eux une enveloppe pour promouvoir la lutte contre les risques psychosociaux, comme si la souffrance au travail qui y sévit n'était pas, pour l'essentiel, le résultat de ces coupes sombres, de la politique néolibérale qui en est la cause, convergence

(3) Baromètre sur les arrêts de travail « comprendre pour agir », BVA-Réhalto.

(4) Measuring vulnerability to adverse working conditions : evidence from European countries, septembre 2017

(5) La dernière rendue publique le 6 juin 2017.

(6) Notons ici cette folie contemporaine et des acronymes et de l'anglais, la société Airbus Hélicopters ayant baptisé son accord « C.A.R.E » – Competiveness agreement to rich excellence. Mais on peut également sourire de l'appellation donné par la MAIF de l'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2017 « co-construit avec les salariés » projet Oser – Organisation Souple, Épanouissante et Responsabilisante.

(7) Cet appel a trouvé un large écho dans la presse, même non spécialisée, et, bien sûr, au sein des organisations syndicales : Aptéis, Aristée, Cedaet, Eretra, Ergonomia, Indigo Ergonomie, Social Conseil, Odyssee dénoncent « *la dégradation des conditions*

*de travail et le mépris du dialogue social manifesté dans les différents secteurs et aux différentes échelles du groupe* ». Ces cabinets évoquent une « *situation préoccupante du fait de la rapide dégradation de l'état de santé des agents* ». « *Aggravation de la pénibilité physique* », « *cas de suicides* », « *situations de détresse individuelle* », « *fréquents conflits ouverts entre agents* » et « *un climat social délétère* » sont les principaux constats portés par les experts qui dénoncent les « *réorganisations permanentes qui réduisent les effectifs et soumettent les agents à des cadences accélérées* ». (<http://www.ugict.cgt.fr/articles/actus/laposte-chsct-alarme>).

(8) Liaisons Sociales quotidien, 13 juin 2017.

(9) Ces diagnostics partagés que, selon l'expression emphatique et toute religieuse du Directeur de l'ANACT, l'ANI sur la qualité de vie au travail, « *sacralise* » (Semaine Sociale Lamy, 16 septembre 2013).

tarifaire et tarification à l'acte aidant, dans l'abandon de tout esprit de service public, désormais porté et défendu par les seuls qui sont en bas de l'échelle..?

Une telle dénonciation s'impose, armée des techniques quantitatives de l'économiste, du démographe et des méthodes des sociologues et ethnologues. Les premiers pour mettre en exergue la corrélation entre intensification de l'exploitation des salariés et affichage de la recherche d'une supposée *qualité de vie dans le travail*, les seconds pour déchiffrer comment s'opère le consentement des salariés, individuellement et collectivement, à ce qui n'apparaît que masque et moyen tout à la fois d'une aliénation renforcée ou renouvelée.

Notre propos ici suivra un axe sensiblement différent et s'adressera au droit, non pas dans son essence, mais dans son évolution, partant du constat que si la « Qualité de Vie au Travail » relève du registre de la morale et de la bienveillance sur lequel joue la classe dominante, au même titre que la fameuse « responsabilité sociétale de l'Entreprise » pendant longtemps, elle s'inscrit dans un autre ordre : celui juridique. Un ordre juridique que l'État a consacré en étendant l'ANI de 2013, procédure incongrue s'il en est, puisqu'elle consiste à rendre obligatoire un accord qui en rien, nous le verrons plus loin, n'est contraignant. Un ordre juridique que l'État a également intégré par la loi puisque la QVT y a fait son entrée comme thème

obligatoire dans la négociation annuelle (10).

En d'autres termes : assurément, la QVT relève sans doute de l'affichage, du slogan, de la propagande. Mais, en même temps, elle s'insère dans la balance des crédits et débits, s'inscrivant dans l'ordre conventionnel et législatif. On est, à cet égard, bien loin des chartes d'entreprise, « *dénuées de valeurs normatives* » comme l'énonce une circulaire du ministère du Travail, habilement invoquée pour se dédouaner et ne pas avoir à répondre de sa (non-)application par une grande entreprise française mise en cause pour discrimination raciste dans un contentieux prud'homal (11).

Que, bien des décennies après que le Capital se soit arrogé le droit de gouverner et dispenser le bonheur des citoyens, réduits au rang de consommateurs, il se veuille dispensateur également du bonheur des mêmes en tant que travailleurs n'a là rien de surprenant. Ce que nous voulons explorer, c'est la forme juridique dans laquelle il veut incarner cette prétention, sans oublier toutefois, et cette critique ne prend son sens que dans cette mesure, que ces formes juridiques – une loi, un accord interprofessionnel, des accords d'entreprise – ne sont qu'une partie d'un agencement de pouvoir, d'un dispositif d'assujettissement, se définissant comme un ensemble de « *discours, lois, mesures administratives, énoncés scientifiques, propositions philosophiques, morales, philanthropiques...* » (12).

## I. Au-delà des flux et reflux du droit

Antoine Jeammeaud définissait le droit du travail ainsi : « *il exprime, en les légalisant, l'exploitation de la force de travail et la répression de la lutte ouvrière, en même temps qu'il exprime et légalise cette lutte et les avantages qu'elle a permis de conquérir* » (13), et sans doute s'agit-il là de la formulation la plus ramassée qui soit, d'un droit conçu comme la résultante des luttes ouvrières, du conflit de classes.

Suivant cette lecture, il est inéluctable de constater que, de plus en plus nettement, les armes du Capital se renforçant à proportion et de la montée du chômage et de l'explosion de la pauvreté laborieuse, nous vivons une phase de régression non seulement sociale, mais qui plus est dans l'ordre du droit. Celui du travail

assurément, mais bien au-delà, celui des droits de l'Homme : alors même que règne la libre circulation des capitaux, meurent par milliers chaque année des migrants tentant de venir dans nos contrées, quittant celles que nous ruinons jour après jour...

Mais restons seulement dans le registre purement interne du Code du travail. Et même au sein de celui-ci, mais en son intérieur, dans le seul registre de l'hygiène et de la sécurité : champ que l'on pourrait croire sanctuarisé, puisque, dans un temps où le culte de l'hygiène des corps est conjugué au refus de la mort, l'État se doit être le garant de la santé de tous. Or, paradoxalement, le droit des travailleurs à la santé a connu ces dernières années de nombreuses

(10) Par la loi du 17 août 2015, les articles L.2242-8 et suivants du Code du travail regroupés dans une section dénommée « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail », dans un amalgame singulier, mais déjà opéré par l'ANI de juin 2013, étant à noter que, par ailleurs, la question de l'égalité professionnelle est déjà abordée dans la section précédente. Redondance et confusion...

(11) Cf. *Racisme en entreprise : EDF refuse de faire la lumière*, Médiapart, 3 mai 2017.

(12) Le philosophe italien Giorgio Agamben, reprenant ce concept ainsi forgé par Michel Foucault, le définira par « *tout ce qui a la capacité de capturer, orienter, déterminer, intercepter, de modeler, de contrôler et d'assurer les gestes, les conduites, les opinions...* » – *Qu'est-ce qu'un dispositif ?* Éd. Rivages.

(13) *Propositions pour une compréhension matérialiste du droit du travail*, Droit Social, novembre 1978, p.343.

régressions. De la mort de la médecine de travail, lente (14), à celle des CHSCT (15) (sauf à penser que cette institution ne joue aucun rôle dans la prévention des risques), de la suppression de l'interdiction des travaux dangereux pour les jeunes de moins de 18 ans (16) aux reculs en matière de pénibilité, en passant par celui des seuils de concentration de fibres d'amiantes dans les travaux de retrait (17), ces reculs ne sont pas insignifiants, tant s'en faut.

Il nous semble toutefois que poser la question de l'évolution du droit du travail en termes de flux et de reflux, d'avancées et de reculs, de conquêtes ouvrières et de remise en cause des acquis sociaux, est réducteur et nous fait manquer l'essentiel. Bien entendu, et pour ne prendre qu'un exemple, le plafonnement drastique des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse constitue un formidable recul, nous ramenant à la situation antérieure à la loi du 19 juillet 1928 disposant que, pour la fixation de l'indemnité à allouer en cas de licenciement abusif, le tribunal tient compte de « toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et l'étendue du préjudice causé ».

Mais ce n'est pas tant dans ces termes unidimensionnels qu'il convient d'analyser l'évolution actuelle du droit du travail, mais bien davantage en termes de structure et de sens.

Nous avons évoqué plus haut quelques régressions du droit à la santé. Mais sans doute convient-il de s'attacher davantage à la liberté, désormais dévolue aux « partenaires sociaux », de déroger à la durée maximale de travail journalier de 10 heures, jusqu'à 12 heures. Des études (18), dont la valeur scientifique n'est pas contestable, ni contestée, démontrent la nocivité de ces rythmes en termes de risque d'exposition aux troubles musculo-squelettiques en premier lieu. Comment peut-on confier aux organisations syndicales cette responsabilité, alors même qu'elles se retrouvent piégées par leurs électeurs, demandeurs, tout autant que les employeurs, de cette organisation du temps de travail en raison d'intérêts personnels à court terme. L'hygiène et la sécurité doivent-elles être objet de négociation et ceci alors que la santé des travailleurs n'en sera pas mieux protégée, bien au contraire ? Telle est la question que posent de telles dispositions, qui semblent vouées à se multiplier.

## II. Qu'est-ce qu'un accord de QVT ?

Sans doute peut-il sembler ici incongru d'évoquer les régressions orchestrées par la loi, immédiates ou médiates via la négociation collective, en matière de santé au travail. Ces accords QVT, et en premier lieu l'accord national interprofessionnel Qualité de Vie au Travail du 19 juin 2013, ne visent-ils pas à aller bien au-delà des strictes obligations de l'employeur en la matière ? Allons plus avant et ouvrons quelques accords (19) pour mettre en exergue certaines des clauses les plus récurrentes, délaissant des obligations préexistantes, pourtant présentées comme des avancées importantes, telle celle d'élaborer des analyses d'impact en cas de projet important (20).

1. Le « droit » à la déconnexion : assurément, des accords le reconnaissent, la loi même, quoique sur la pointe des pieds (21), mais peut-on s'en satisfaire ? Ou plus encore s'en féliciter ? Assurément pas. En

effet, reconnaître un droit à la déconnexion, que doit invoquer le salarié, individuellement le plus souvent, au risque de compromettre sa carrière, c'est reconnaître que ce droit s'insère dans une obligation plus large qu'elle consacre : celle de rester connecté. Les stipulations de l'accord QVT conclu au sein d'Airbus Hélicopters sont particulièrement éclairantes à cet égard : « c'est le salarié qui décide de se connecter ou non en dehors des plages habituelles de travail, en contrepartie, une hiérarchie ne peut exiger d'un salarié qu'il se connecte à tout moment ». Elle n'est, de ce fait, que l'exception enchâssée dans une règle contraire. Et témoigne de cette obligation de connexion (imposée, auto-imposée) le fait que, selon une récente enquête, près de 80 % des cadres consultent leurs mails professionnels et autres messages à distance pendant leurs congés (22).

(14) Dont le dernier coup de canif (pour l'instant ?) a été donné par la loi « Travail » du 8 août 2016.

(15) Cf. la loi d'habilitation n°2017-1340 du 15 septembre 2017 et l'ordonnance n° 1386 du 22 septembre « relative à la nouvelle organisation du dialogue social... »

(16) Décret n°2015-443 du 15 avril 2015. Le terme d'interdiction figure toujours dans le Code du travail, non sans hypocrisie, puisqu'elle se trouve levée sur simple déclaration de l'employeur, sur qui elle pèse, à l'inspection du travail.

(17) Décret n°2015-789 du 29 juin 2015.

(18) Cf. organisation du travail en 2 x 12 heures : les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, Référence en Santé au Travail (INRS), mars 2014.

(19) Les seuls accords nominativement cités ici sont ceux ayant été présentés par la presse spécialisée.

(20) Accord UES Batignère du 30 juin 2017.

(21) Art. L. 2242-8 du Code du travail précité, qui en fait un thème de la négociation QVT obligatoire, l'employeur ayant toujours la faculté de statuer unilatéralement par voie de « charte ».

(22) Cf. Liaisons Sociales quotidien du 25 juillet 2017 rapportant une dépêche de l'AFP.

2. Régir la vie privée : bien au-delà, une très large partie des accords ne concerne que la fameuse « articulation entre la vie privée et la vie professionnelle », les uns, nombreux, en facilitant le passage à temps partiel, d'autres, ou les mêmes, allongeant les congés maternité ou de naissance, certains même faisant entrer dans ce registre le « *don de jour pour enfant (ou conjoint) malade* » (23). Mais surtout, ces accords participent largement au brouillage des frontières entre la vie professionnelle et la vie privée, avec l'obligation de connexion, comme avec le télétravail, dont on peut douter qu'il se réalise réellement au bénéfice des salariés, ou la mise à disposition de lignes téléphoniques, sept jours sur sept, 24 heures sur 24, « *permettant au salarié de se faire aider par des psychologues, que ce soit pour une question d'ordre professionnel ou privé* » (24), comme encore des aides à la garde d'enfants en bas âge, avec des « *berceaux d'enfants* »... Ce brouillage des lignes entre vie privée et vie professionnelle se trouve encore dans ces aides apportées aux salariés à gérer les problèmes de garde d'enfants, y compris en réservant des « *berceaux d'urgence permettant aux parents de trouver une solution dans les deux heures* ». Ce qui permet, dans cette même limite, d'imposer aux salariés des modifications de leurs horaires de travail... (25).

En fait, l'examen de ces accords laisse rapidement percevoir le paradoxe suivant : il n'y est jamais question du travail lui-même, du contexte dans lequel il s'accomplit, et moins encore des collectifs sans lesquels il ne serait pas possible. Seuls sont prévus des « *groupes de parole* », résurrection du droit d'expression instauré par les lois *Auroux* et dont on connaît le total échec. La parole ne se décrète pas, ne s'organise pas davantage dans des espaces et temps séparés du travail, *a fortiori* par et sous le regard de la hiérarchie.

Encore moins, il n'est jamais (mais faut-il s'en surprendre ?) envisagé de limiter la charge de travail, de mettre un terme à son intensification (26), de suspendre les réorganisations permanentes, de remettre en cause le principe selon lequel la seule

variable d'ajustement est les « *charges salariales* », dont la maîtrise repose sur la réduction des salaires, mais surtout sur les compressions de personnel (27), bien plus même, nombre d'accords comportent des clauses relatives à la gestion du changement, de bien sombre augure.

3. Consacrer le pouvoir des managers : bien rares sont les accords qui ne reprennent, sous un mode ou un autre, la reconnaissance du rôle des « *managers de proximité* » comme « *acteurs essentiels de l'amélioration de la qualité de vie au travail* » et, plus souvent, comme « *premiers acteurs de la qualité de vie au travail* » (28).

Arrêtons-nous un instant sur de telles stipulations : qu'y est-il échangé ? En d'autres termes : qu'obtiennent l'une et l'autre partie ? À quoi s'obligent-elles ? Côté salariés, il leur est promis une écoute bienveillante de la part de leur « *manager de proximité* ». Les entretiens avec celui-ci, se voient multipliés par les accords, quant à ceux préexistant en vertu d'une décision unilatérale de l'employeur, essentiellement les entretiens d'évaluation, ils se voient conférer une légitimité conventionnelle.

Côté manager, on ne peut que s'inquiéter de leur voir imposer, outre l'obligation de garantir la production, en termes de qualité, de quantité et de délais, celle de veiller au bien-être des salariés. Il s'agit là d'une injonction paradoxale, trop connue et évidente (29) pour que l'on s'y attache.

Côté employeur, sans doute est-il trop tôt pour répondre pleinement à la question. Notons simplement que, dans l'énumération systématique dans les accords QVT des « *acteurs de la promotion de la qualité de vie au travail* », s'il y figure toujours en premier, c'est juste pour rappeler qu'« *il prend les mesures nécessaire pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur (...)* » et « *évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs* ». Il s'agit donc juste d'un rappel de la loi, simple redondance. Après quoi, il s'efface pour exposer ses seuls préposés...

(23) Cf. J. Déchoz, *Le détail, à propos de la loi permettant le don de jour...* Dr. Ouv. 2017, p. 7.

(24) Accord Korian QVT du 5 octobre 2017, dont on peut lire la présentation par sa DRH France dans *Liaisons Sociales* du 10 octobre, qui insiste sur « *l'attention particulière aux collaborateurs qui rencontreraient des difficultés, y compris dans leur vie personnelle* ».

(25) *Idem.*

(26) Voir même, l'intensifie dans le même temps. Ainsi, au sein de Saint-Maclou fut signé le même jour un accord QVT et un autre instaurant, pour les cadres, les forfaits-jours (cf. *Liaisons*

*Sociales* quotidien, 7 juin 2017)... mais pour la bonne cause : leur permettre « plus d'autonomie »...

(27) Et comment peut-on parler de qualité de vie au travail à ces plus de 50 % de salariés de grandes entreprises ayant vécu au sein de la leur des réductions d'effectif ? (enquête Ifop Empreinte Humaine publiée le 24 mai 2016).

(28) Accord UES Aon France du 1<sup>er</sup> mars 2016.

(29) Lire notamment sur ce point le dossier *Managers au bord de la crise de nerf* publié par la revue *Santé-Travail* dans son numéro de juillet 2017.

### III. La genèse de la QVT

Mais peut-être avons-nous avancé trop vite et sans doute nous faut-il explorer les discours semi-officiels, émanant de l'État ou de ses institutions périphériques, en ce qu'ils tracent la route de la QVT et dans l'ordre conventionnel et dans celui législatif. Nous n'en retiendrons que trois, non tant en raison de leur singularité, mais de la qualité ou plutôt de la position de leurs auteurs.

#### A. « La santé au travail devient l'affaire de tous »

C'est sous ce titre, en apparence anodin, que sont donc rapportés les propos tenus par Christian Lenoir, secrétaire général du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail dans *Travail & Sécurité*, la revue de l'ANACT, dans son numéro de mai 2015. Son propos ne concerne pas, au moins directement, la qualité de vie au travail, mais le « PST3 », c'est à dire le 3<sup>ème</sup> plan (pluriannuel) de santé au travail. Il y met en exergue des avancées représentant, selon lui, une rupture historique par rapport aux deux premiers, d'une part sa réalisation dans le cadre d'un consensus avec les partenaires sociaux, alors que le premier était le fait du ministère du Travail, le second le fruit du travail d'experts et, d'autre part, parce qu'il est non plus fondé sur une simple logique de prévention des risques professionnels, mais selon le principe que « *le travail peut, sous certaines conditions, être un facteur de bonne santé* ».

Selon un raisonnement, au demeurant non linéaire, Christian Lenoir part du constat, que nous partageons pleinement, « *qu'aujourd'hui, les accidents du travail sont globalement en recul, Ce sont plutôt les maladies professionnelles qui se développent, en particulier les risques psychosociaux, les cancers, les troubles musculo-squelettiques* ». Mais, ajoute-il plus loin : « *l'accident du travail s'enferme très bien dans une relation de subordination. Dans le Code du travail, tout est d'ailleurs bâti sur la responsabilité de l'employeur* », pour conclure ainsi : « *cette approche n'est plus suffisante et doit être dépassée dans une logique de prévention, pas seulement de responsabilité, c'est donc une véritable culture de la prévention qu'il faut développer et qui doit traverser les responsabilités respectives de l'État, de l'employeur et aussi mobiliser le personnel et ses représentants* ». On serait enclin à ironiser, lorsque le secrétaire général du COCT fait appel à la mobili-

sation du personnel et de ses représentants, lorsque l'on voit les CHSCT voués à la mort par le législateur. Mais cela serait faire fausse route : ce que visait ce haut fonctionnaire, ce n'était pas les représentations élues du personnel, désormais vouées à l'extinction, mais les syndicats, dans leur version « partenaires sociaux », requis à négocier et à signer des accords « QVT ».

Mais il y a plus grave encore dans ces propos. Et l'on est tenté de rappeler ici que les troubles psychosociaux ne sont nullement reconnus comme maladies professionnelles, dès lors qu'ils ne figurent pas dans les tableaux (30), mais ne le sont que très ponctuellement et lorsque les conséquences sont particulièrement invalidantes, voire létales, au cas par cas, par les C2RMP (31) ou par les TASS naguère, les juridictions de droit commun aujourd'hui. Et il y a plus inquiétant encore : l'affirmation implicite que si l'accident désignerait *naturellement* l'employeur comme responsable et comme coupable ou, à tout le moins, comme comptable, les risques nouveaux (RPS, TMS, cancers même) relèveraient, quant à eux, d'une responsabilité collective, englobant la victime elle-même...

Or, l'accident ne désigne la responsabilité de l'employeur que par la loi, au-delà par la culture dominante, historiquement datée, dans laquelle le droit s'enracine, et nous savons comment, à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, l'accident du travail désignait encore, sauf preuve contraire, la faute (ou la maladresse) du salarié (32), et rarement la faute de l'employeur. Ce n'est que par un lent travail que progressivement, le regard sur un accident du travail s'est détourné des variables individuelles (le charpentier qui est tombé du toit était-il atteint de vertige, le métallurgiste qui a eu sa main broyée dans une machine n'avait-il pas bu ?) pour s'occuper exclusivement des facteurs inhérents au travail et à l'organisation de celui-ci par l'employeur : y avait-il des protections périphériques autour du toit ou, à tout le moins, les salariés disposaient-ils de protections individuelles ? La machine était-elle protégée ? Et c'est très précisément un singulier retour en arrière qui s'esquisse dans les propos du secrétaire général du COCT, puisque c'est à une responsabilité collective qu'est rapportée l'existence des nouveaux risques, la survenance des nouvelles pathologies (des TMS aux cancers et, plus que tout, de TMS), au nom, nous dit-on, d'une mystérieuse essence commune qu'ils partageraient.

(30) Malgré la demande de plus en plus forte de voir reconnu le « burn-out » comme telle.

(31) Commission régionales de Reconnaissance des Maladies professionnelles.

(32) Ainsi encore, à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, l'AINF, dans un rapport, décompte-t-elle, dans une « *analyse de 98 accidents graves ou survenus en 1893 (...)* » comme :

1) imputables à la faute du patron : organisation défectueuse du travail : 0 ; absence d'appareils protecteurs : 6 ; précautions insuffisantes : 12

2) imputables à la faute de l'ouvrier : maladresse : 23 ; négligence : 5 ; imprudence : 34 ; déplacement volontaire des appareils protecteurs : 3 ; infraction au règlement : 14 ; ivresse : 1. Soit 80 accidents imputables aux salariés contre 18 aux employeurs (document figurant sur le site de l'AINF).

Au demeurant, Christian Lenoir, dans le même article, avance non plus l'argument de la *naturalité* des accidents du travail, mais l'historicité pour prôner, cela va de soi, une rupture. En effet, évoquant les Plans de Santé au Travail, nationaux, tripartites et quinquennaux, il avance ceci à propos des deux premiers plans : « *Ils reflétaient la conception historique que la société française se fait des risques au travail : en termes d'accident, considérés comme une dérive ponctuelle dans le processus du travail, dont il faut retrouver la cause dans l'enquête qui suit* ». La circonstance que les maladies professionnelles (les « *nouveaux risques* ») ne relèvent pas de dérives occasionnelles, mais constantes, diminuerait-elle la responsabilité de l'employeur ? Bien au contraire, nous semble-t-il, dès lors que c'est l'organisation même du travail qui en est la cause.

Enfin, s'articule à cette rupture qu'il décèle le présupposé discret selon lequel les salariés d'aujourd'hui seraient moins enfermés dans un lien de subordination qu'ils ne l'étaient hier, voire même que celui-ci n'existerait plus vraiment. Et cette mise en doute s'accorde avec cette « *culture du consensus* » qu'il veut promouvoir, renvoyant dans les poubelles de l'histoire le conflit entre le capital et le travail, où il ne voit que « *jeu de postures* », ce qui repose, au demeurant, sur l'affirmation érigée en postulat que « *le bien-être au travail est économiquement plus rentable pour l'entreprise* », ce dont on peut douter légitimement en voyant l'efficacité, hélas redoutable, du management par la peur...

Enfin, est-il besoin de dire que chaque accord QVT se fait un devoir d'énoncer que « *la qualité de vie au travail est l'affaire de tous* » ? Et que, corrélativement, le secrétaire du COCT fait miroiter la qualité de vie au travail comme objectif final de la démarche d'amélioration des conditions de travail ?

## **B. Une « nouvelle approche » de la souffrance au travail ?**

On pouvait toutefois espérer que la négociation collective sur les risques psychosociaux esquisserait la voie d'une réglementation future qui généraliserait les avancées les plus significatives, au même titre, par exemple, que les accords d'entreprise signés, notamment au sein de Renault, furent précurseurs de la 4<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

L'intérêt de l'intervention du Directeur général de l'ANACT – Hervé Lanouzière – lors d'un colloque organisé par la revue *Droit Social* à l'automne 2014, est précisément de faire ressortir que la dynamique dans laquelle s'inscrivent ces négociations sont toutes

autres que celle par laquelle des avantages conquis dans une entreprise sont généralisés par la loi.

En effet, au terme d'une intervention relevant du « *storytelling* » (33), visant à démontrer l'inanité et la dangerosité de l'approche de la souffrance psychique sous le registre du harcèlement au travail (critique à laquelle nous souscrivons largement), et, dans un second temps, en termes de « *risques psychosociaux* », selon une approche que nous ne réprouvons pas totalement, dans une dialectique subtile, ce haut responsable en vient à faire le panégyrique, comme dépassement hégélien ou marxien, de ces approches successives et désormais dépassées de la Qualité de Vie au Travail négociée. Ainsi passerait-on du registre de la plainte individuelle des salariés, focalisée sur un « *manager de proximité* » honnis, responsable de harcèlement au travail, via l'analyse, selon une approche plus mature, par l'employeur et dans le cadre de son obligation d'évaluation des risques professionnels, des risques psychosociaux, avec plan annuel de prévention à la clef, pour en arriver enfin à la négociation marquée du sceau et du signe nobles de QVT. En d'autres termes, à la lutte entre le travail (et la plainte qui en émane) et le capital (contraint par la loi d'État de prendre en compte la santé des salariés) succéderaient leur réconciliation et leur alliance retrouvée par la voie de l'accord collectif assurant aux salariés une pleine qualité de vie par le travail, à l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur (sanctionnant le harceleur) succéderait l'exercice de son pouvoir d'organisation, pour arriver enfin au stade d'une cogestion harmonieuse des conditions de travail.

Mais la conclusion du Directeur de l'ANACT dévoile comment il entend ce dépassement des risques psychosociaux par l'approche en termes de « *qualité de vie au travail* » et selon quelle articulation entre le salarié et l'employeur doit s'établir cet équilibre : « *Les enjeux, in fine, sont de permettre à l'entreprise dans toutes ses composantes de produire un travail de qualité (...). Elle suppose du sens et de l'engagement, une organisation adaptée et performante, soucieuse de la réalité de toutes les ressources mobilisables. Elle suppose des personnels capables d'agir et de réaliser des activités de travail* ».

Cet équilibre s'inscrit, on le voit, dans une conception où c'est l'entreprise qui travaillerait et où l'homme ne ferait, en son sein, qu'accomplir des activités de travail. Singulière conception où le travailleur, au-delà du taylorisme par lequel il était réduit à n'être qu'une pièce dans la machine, une machine dans l'usine, est ravalé à n'être qu'un élément d'un tout, une « *ressource mobilisable* », et est requis d'être heureux dans une guerre économique sans fin digne du monde

(33) En français : l'art de la narration ; Cf. sur le storytelling Christian Salmon, *Storytelling la machine à fabriquer des histoires et à formater les esprits.*, La Découverte, 2007.

d'Orwell où règne le ministère de la Vérité – là où domine la manipulation des mots – le ministère de l'Abondance – là où il convient d'oublier que, chaque jour, la part des profits augmente et où il faut accepter que l'emploi et les salaires ne soient que des variables d'ajustement – et enfin les ministères de l'Amour et de la Paix, là on l'on voudrait nous faire admettre comme seul horizon indépassable la concurrence sans fin, la lutte pour la survie et nous conduire à nous résigner au sacrifice sans fin et sans espoir au bénéfice de l'entreprise, c'est-à-dire du capital.

Et ainsi voit-on la santé des salariés ne plus être une finalité en elle-même, mais un simple moyen pour dégager de la valeur, c'est-à-dire des profits. Au demeurant, Christian Lenoir le disait dans l'article précité en d'autres termes : « *investir dans le bien-être au travail préserve la santé et c'est aussi économiquement plus efficace pour l'entreprise, car vecteur d'engagement professionnel* » (34).

Au-delà, on ne peut qu'être frappé par la similitude du discours du Directeur de l'ANACT et du Secrétaire général du COCT, quand bien même les propos de ce dernier concernent-ils le Plan de Santé au Travail et non pas la « QVT ». Ici comme là est proclamé un passage du rapport d'autorité (l'État édictant des directives, l'employeur mettant en œuvre son pouvoir disciplinaire) à la construction du consensus, via l'intervention des experts (en santé, en organisation). Ici comme là, également, est oubliée la simple prévention des risques au profit de la recherche affichée de la santé : et nous verrons plus loin à quel degré, le mieux est ici, également, l'ennemi du bien.

## C. Contre le droit : l'empire de l'illusion

Ce travail idéologique rejoint, au demeurant, les paroles de l'ancien Directeur général du travail, Jean-Denis Combrexelle, qui déclarait, dans un colloque organisé en octobre 2009 (35) par la même revue *Droit Social*, sur le thème : « *Vie professionnelle et vie personnelle* », en conclusion de son intervention, traçant ainsi avant l'heure le chemin de la QVT : « *La question n'est pas tant de protéger les droits individuels du salarié que de donner au salarié et aux organisations qui le représentent le sentiment que la communauté de travail répond à ses aspirations de développement personnel* ».

Chaque mot là pèse de son poids – de plomb, cela s'entend. De *développement personnel*, il s'agit donc, et non point d'aspirations professionnelles. Ainsi l'entreprise se voit-elle confirmée par l'État dans sa prétention à exercer un empire totalitaire sur l'homme, par la vertu de la valeur travail aujourd'hui tant encensée. Mais il y a plus, bien sûr : l'entreprise, sous la dénomi-

nation de *collectivité de travail*, se voit assigner (36) non le rôle de répondre aux aspirations de développement personnel, mais de *donner le sentiment* qu'elle y répond. *Donner le sentiment* : pourquoi n'a-t-il pas été dit : *donner l'impression* ? C'eût été certes par trop cru, le cynisme se doit de porter un masque de bienséance. Et le règne de la pensée dominante devant être total et sans partage, il ne s'agit pas seulement d'inculquer ce *sentiment* à chaque salarié, mais, au-delà, aux syndicats eux-mêmes, pudiquement dénommés « *les organisations qui le représentent* », requis à participer à la mise en place de ce l'on pourrait qualifier aisément de néo-corporatisme. Ainsi voit-on ce projet de société, visant à créer un homme nouveau, tel que l'évoquait Jean-Jacques Rousseau, reconduit au niveau non plus des États, mais de l'entreprise sacralisée, au nom du progrès ou plutôt de son avatar, la croissance, et de celui de l'emploi. Et il s'agit bien d'un projet totalitaire, tout à la fois parce qu'il vise à une emprise totale sur l'homme – au nom de son bien-être, mais aussi, et c'est lié, en tant qu'il est négation du droit.

Ce faisant, nous comprenons mieux pourquoi, à de rares exceptions près (37), les accords, orchestrés par l'ANI de 2013, sont conclus non par des branches d'activité, mais au sein des entreprises : chacune d'entre elles voulant enchâsser ses salariés et les continuer en son « peuple », dans ses propres rets, dans son moule, si identique soit-il à celui de l'entreprise concurrente. Il s'agit là, n'est-ce pas, d'une affaire de famille. Ce niveau de négociation privilégié rappelle singulièrement la décentralisation de la négociation collective opérée, en France et sous la pression de l'Union européenne, par la loi « Travail », mais elle en est le double inversé. D'un côté, il convient de négocier au sein de l'entreprise afin de réduire les droits des travailleurs, que ce soit en termes de salaire, de durée de travail, de mobilité... au nom de l'emploi. De l'autre, il s'agit de construire, ou rêver plutôt, un monde idéal où régnerait sans partage la bienveillance, si en cour aujourd'hui.

D'un côté, la dure réalité, de l'autre, le monde de l'illusion. Ou les contraintes économiques et la pression de l'idéologie. Et, parfois, cette double réalité du rabattement de la négociation au sein des entreprises se retrouve en un seul et même accord, tel celui dénommé « CAP 2020 », signé en janvier 2017 au sein de Renault, qui instaure une modulation du temps de travail triennale, profitant de la loi du 8 août 2016, programme une intensification du travail et, en même temps, comporte un volet dit « *d'amélioration de la QVT* ». Une organisation syndicale parlera d'un « *marché de dupes* »...

(34) C'est nous qui soulignons.

(35) Colloque tenu dans les temps même où les suicides au sein de France Télécom défrayaient l'actualité, et publié dans le numéro de janvier 2010 de *Droit Social* (p. 12).

(36) Cf. le titre III de la loi pour la croissance et l'activité : « travailler »...

(37) Citons ici l'accord de branche des sociétés d'assurance du 15 décembre 2016.

## IV. L'avenir radieux du Capital

Était en germe dans ces propos du Directeur général du travail ce qui allait se concrétiser sous le terme de la Qualité de vie au Travail et dans la forme de la négociation, d'entreprise avant tout. Résumons donc, ici, non ce que contiennent ces accords – ce que nous avons esquissé plus haut, mais plutôt ce qu'ils portent, c'est-à-dire une destruction du droit, la consécration de l'idéologie managériale et, enfin, une négation de tout conflit.

Que sont, en effet, cet accord national interprofessionnel et ces si nombreux accords d'entreprise ? À l'évidence, ils ont toutes les apparences de contrats qui sont, faisant la loi des parties, créateurs de droits, comme chacun le sait. Or, ces accords, très précisément, ne créent aucun droit, ce qui est même ouvertement revendiqué, avec emphase et enthousiasme, par ce même Directeur général de l'ANACT à propos de l'ANI du 19 juin 2013 : « à ceux qui regrettent le moindre contenu normatif de cet accord (aucun droit nouveau), on rappellera que la qualité de vie au travail ne se prête pas à l'énoncé de prescriptions contraignantes ». En un mot, ils n'ont du droit que la forme, nullement le fond. On pourrait sourire de cette parodie s'il ne s'agissait là, radicalement, d'une perversion de la loi, celle des parties au contrat, celle de l'État – donc du peuple – tout autant. La démocratie dite bourgeoise, la République, décriée comme telle, avait à tout le moins cette vertu : celle d'ériger comme absolu la loi : celle de l'État.

Alain Supiot, de manière lumineuse, a montré comment la loi était remise en cause par la gouvernance du chiffre et pervertie par sa soumission à la logique économique (38). Assurément, mais en même temps, certes sur un mode mineur, cette perversion du droit s'effectue également par ce dispositif alliant des discours – nous venons d'en saisir sur le vif quelques-uns – des accords (ceux en particulier de QVT) et des textes législatifs...

Bernard Edelman s'inquiétait, dans un temps déjà lointain, de cette évolution par laquelle « nos lois ne viseraient plus à une organisation sociale par le droit, mais se borneraient à donner un pouvoir normatif à d'autres instances ou à d'autres systèmes » (39). Et c'est bien de cela qu'il s'agit. En effet, lorsque Hervé Lanouzière écrit : « Il ne s'agit plus de satisfaire des obligations, mais d'être acteur du management au travail », dans son commentaire de l'accord national

interprofessionnel de 2013, il énonce ou dévoile très précisément cette visée de destruction du droit et, corrélativement, mais tout autant, le triomphe de l'idéologie managériale à laquelle chacun est requis de participer. Ainsi donc – mais cela était déjà latent dans les propos de Jean-Denis Combrexelle – ce qu'obtient l'employeur, par la signature d'un accord QVT, n'est rien de moins que la reconnaissance pleine et entière par les organisations syndicales du pouvoir néo-managérial.

Quant à la négociation, au gommage de tout conflit, elle réside tout d'abord dans les accords eux-mêmes. Le conflit est la source vive de la négociation, énonçait Gérard Lyon-Caen naguère (40) et, partant, celle de tout contrat, cette sage observation est désormais remise au rang des antiquités, car l'absence totale de véritables obligations stipulées au sein de ces conventions n'est que l'exact reflet de l'absence de toute confrontation préalable à leur conclusion. À ce titre, ces accords sont la réalisation du « droit social » dont rêvaient Émile Durkheim et ses successeurs, qui réunirait les parties, à l'inverse du droit civil qui les oppose.

Mais cette négation des conflits va bien au-delà, puisque le discours qui porte ce rêve d'une qualité de vie au travail comme objet et fruit de la négociation va jusqu'à nier la tension entre le salarié et l'employeur, en remettant en cause la réalité même de la subordination du premier au second et, corrélativement, le socle que donne cette notion extra-juridique (41) au droit du travail. Ainsi voit-on Hervé Lanouzière écrire que « le contrat de travail était l'échange d'une capacité productive contre un salaire. Aujourd'hui, l'employeur doit non seulement fournir travail et salaire. Ce travail doit être de qualité et procurer du bien-être. En contrepartie, l'entreprise recueillera l'engagement si nécessaire à la compétitivité ». Plus explicitement, Jean-Emmanuel Ray écrira, toujours à propos de l'ANI du 19 juin 2013, qu'il « peut faire bouger les lignes de la subordination fordiste » (42) et nous avons vu plus haut comment Christian Lenoir faisait glisser subrepticement dans le passé ce lien de subordination. Toute opposition entre le capital et le travail serait ainsi dépassée, et l'ère qui s'ouvre serait celle de leur alliance, ce qui laisse pour le moins perplexe lorsque l'on observe l'évolution de la part des salaires – et celle des revenus du capital – au cours

(38) Cf. sur ce point, A. Supiot, *La Gouvernance par les Nombres*, 2015.

(39) B. Edelman, *La déjudiciarisation du fait de la loi*, Droit Social, mai 1984, p. 390.

(40) G. Lyon-Caen, *Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail*, 1974, p. 241.

(41) Cf. A. Supiot, *Délégation, normalisation et droit du travail*, dans le même numéro de Droit Social de mai 1984, p. 296.

(42) J.-E. Ray, *Des conditions de travail aux conditions de vie dans l'entreprise*, Droit Social, février 2015, p. 100.

des cinquante dernières années. Et l'on voit ici le fossé qui sépare cette vision des relations de travail de celle qui a prévalu pendant plus d'un siècle, qui admettait pleinement la contradiction entre le capital et le travail et voyait le droit comme système de régulation des conflits, conception dont Paul Pic, dès 1894, donnait une très exacte formulation : « *La législation industrielle a un double but : maintenir l'égalité entre les deux principaux facteurs de la production, capital et travail, et résoudre pacifiquement les conflits de leurs contacts* » (43). Il ne s'agit plus désormais de résoudre les conflits, mais de les nier, les étouffer, les masquer et ce par les figures et sous le masque du droit. Au risque, ce faisant, de générer la barbarie, comme l'a démontré Miguel Benasayag (44).

Quant à l'assentiment donné par la ratification de l'idéologie (néo)managériale, notre propos n'est pas de retracer ce qu'elle est, seulement de dire que, sans doute pour la première fois, par ces signatures (heureusement non unanimes, tant s'en faut), des confédérations syndicales et des organisations au sein de celles-ci consentent et, plus même, consacrent les modalités d'exercice du pouvoir du capital sur le travail, de l'employeur sur les travailleurs. Très succinctement, nous voudrions toutefois souligner deux des caractéristiques de ce discours, qui place en son centre le « manager de proximité ». La première est qu'il confère à celui-ci la fonction de « donner du sens » au travail des travailleurs. Comme si le sens était chose extérieure au travail lui-même, quelque chose comme une épice que l'on rajoute en fin de cuisson dans un plat, pourrait-on dire ironiquement. Ce qui est terrible, dans cette prétention, c'est d'abord l'aveu : le travail n'aurait plus en lui-même de sens... C'est aussi, et surtout, cette volonté de détenir le sens de l'activité humaine rémunérée : ce qui revient à traiter le travailleur non pas même comme un enfant, mais comme un nourrisson totalement dépendant de sa mère (45).

Le second point réside dans l'apologie de la communication, de la « libération de la parole » : créer des lieux et des temps de dialogue permettrait d'abolir tout risque de tension, les conflits naissant nécessairement et exclusivement d'un défaut de communication et non pas (dans le champ du travail qui nous concerne) de la réalité des rapports de production. Singulière liberté qui n'est qu'obligation de transpa-

rence absolue : il convient donc de parler, dans les temps, les lieux et la forme décidés par l'employeur. Cette obligation de dire s'impose aux collectifs comme à chaque salarié pris individuellement, il couvre non seulement le travail, mais également la vie privée et aussi l'intériorité même de l'homme, sa psyché, comme en témoigne le rapport de l'OCDE « Santé mentale et insertion professionnelle », où l'on peut lire, notamment, qu'« *il faut encourager les travailleurs ayant des troubles mentaux à parler [à leur manager de proximité] des problèmes qu'ils posent dans leur travail* » (46) et ailleurs que « *des variables essentielles au travail peuvent contribuer à prévenir une détérioration de la santé mentale, au premier rang desquelles figure un encadrement de qualité, à savoir un supérieur hiérarchique qui apporte son soutien au travailleur, prodigue un retour d'information satisfaisant et reconnaît les efforts déployés* » (47).

Mais en fin de compte, tout ce qui vient d'être dit pouvait sans doute se déduire de l'objet de la négociation : le *bien-être au travail*. Non pas parce que le travail serait nécessairement souffrance – ce n'est nullement le cas – mais en raison de ce à quoi renvoie la notion même de bien-être. Et les accords le disent explicitement, en rappelant la définition si perverse que donne l'OMS de la santé : « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* ». Cette définition, en effet, relève d'un idéal de l'au-delà, pur nirvana laïcisé, mais aussi renvoie à la vie intra-utérine dont chacun de nous, dit-on, porterait la nostalgie. Et c'est très précisément cela qui nous est proposé : une dépendance totale envers qui nourrit et fait vivre – l'entreprise sacralisée – physiquement, mentalement, affectivement.

Et il est bien entendu aisé, pour qui se propose ainsi de réaliser notre bien-être, de se positionner en surplomb du droit, celui-ci, modestement, ne prétendant qu'à limiter, autant que faire se peut, les accidents du travail, les maladies professionnelles, la mutilation et l'usure des corps. Mais précisément, le droit n'est-il pas l'art des limites ?

**Jacques Déchoz**

(43) P. Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, 1894.

(44) Sur la barbarie comme résultante de la négation des conflits, cf. Miguel Benasayag et Angélique del Rey in *L'Éloge du Conflit*, Éd. La Découverte.

(45) Sur l'entreprise comme mère-castratrice et le salarié, enfant en son sein, voir les réflexions de Mathilde Ramadier, *Bienvenue dans le Nouveau Monde*, Éd. Premier Parallèle, 2017 notamment p.115.

(46) OCDE, Rapport 2015, p. 120.

(47) Rapport de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (2012) : « *mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi* ».