

Les risques psychosociaux au travail à l'aune des droits fondamentaux

par Ruth DIJOUX-LOVILLE, Docteur en droit privé

PLAN

I. Le droit du travail confronté aux risques psychosociaux

- A. De la difficile définition des risques psychosociaux
- B. D'une absence de reconnaissance juridique

II. Les risques psychosociaux au travail confortés par les droits fondamentaux

- A. Une reconnaissance implicite des risques psychosociaux au travail par les droits fondamentaux
- B. Le contrôle de proportionnalité au service de l'appréciation jurisprudentielle des risques psychosociaux au travail

« Il n'y a de bonheur pour l'homme qu'à manger à et boire, et à faire jouir son âme du bien-être, au milieu de son travail ; mais j'ai vu que cela aussi vient de la main de Dieu... » (1).

C'est quasi unanimement qu'il est reconnu que « le risque psychosocial constitue un problème réel, effectif, pressant, avec des enjeux lourds en termes de bien-être social et en termes de santé publique » (2). Pourtant, aujourd'hui encore, la notion de risques psychosociaux se caractérise par son abstraction pratique et juridique. L'idée d'étudier les risques psychosociaux à l'aune des droits fondamentaux constitue une approche juridique nouvelle et intéressante en ce qu'elle invite à rechercher dans la dignité et l'intégrité les fondements d'une protection du salarié contre les risques psychosociaux. Par ailleurs, elle permet d'adapter le mécanisme de contrôle des juges en matière de protection des droits fondamentaux, à savoir le contrôle de proportionnalité, à la matière, offrant ainsi la perspective d'une casuistique objective.

Parce que la notion de risques psychosociaux anime les débats (3), parce qu'elle souffre d'absence de définition juridique (4), parce qu'elle inquiète les employeurs, rassure les salariés, fait réagir l'ensemble « des acteurs du monde du travail » (5) et parce qu'elle n'a pas encore été véritablement envisagée sous cet angle, la notion mérite d'être (re)visitée à l'aune des droits fondamentaux.

Certes, examiner les risques psychosociaux au travers du prisme des droits fondamentaux peut sembler périlleux. La critique de vouloir tout fondamentaliser n'est pas loin. En ce sens, il peut être considéré que si « humaniser le droit des contrats est une voie à suivre [...], les droits de l'homme sont l'objet de tous les excès. Réduire le droit à un conflit entre droits fondamentaux peut, à un moment donné, être source de complications et mettre en danger l'équilibre des institutions » (6).

Pourtant, il faut reconnaître que si les risques psychosociaux au travail « ne sont ni définis, ni reconnus en tant que tels dans les textes juridiques internationaux, européens et communautaires » (7),

ils sont néanmoins « replacés dans le cadre des fondements généraux du respect de la dignité humaine et de santé de la personne, rattachés sur le plan international aux droits universels de l'homme et des libertés » (8). Les questions que soulèvent les risques psychosociaux conduisent les réflexions des chercheurs « qui s'attachent à décrypter les tensions qui naissent du heurt de la liberté individuelle et des contraintes sociales » (9). La fondamentalisation du droit des contrats ne va pas sans affecter le pouvoir de l'employeur et l'étude des risques psychosociaux conduit, au moins intuitivement, à établir ce lien entre pouvoir patronal issu de la liberté d'entreprendre, garantie des droits fondamentaux du salarié et prévention de ces risques.

(1) La Bible, Ecclésiaste, chapitre 2, verset 24.

(2) Ph. Nasse et P. Légeron, « Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, Remis à Xavier Bertrand », Ministre du travail, des Relations sociales et de la Solidarité, 12 mars 2008.

(3) N. Hatzfeld, « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et Emploi* 2012, n° 129, p. 11.

(4) La notion a émergé hors du champ juridique. Voir en ce sens M. Vallée, « Approche scientifique », in *Risques psychosociaux au travail - Vraies questions, Bonnes réponses*, Ed. Liaisons, 2008, pp. 44 et s.

(5) P.-Y. Antonmattei, A. Derue, S. Fantoni-Quinton, D. Jourdan, M. Morand, G. Vachet, J. Vantal, P.-Y. Verkindt, *Les risques psychosociaux - Identifier, Prévenir, traiter*, Ed. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 11.

(6) M. Mekki, « Les doctrines sur l'efficacité du contrat en période de crise », *RDC* 2010, pp. 383 et s.

(7) G. Vallery et S. Leduc, *Les risques psychosociaux, Que sais-je ?*, Puf, 2^{ème} éd., pp. 10 et s.

(8) G. Vallery et S. Leduc, *Les risques psychosociaux, Que sais-je ?*, précit.

(9) Ph. Nasse, P. Légeron, *op. cit.*, p. 5.

Alors que, contrainte par des évolutions socio-économiques, la situation contractuelle du salarié « s'assouplit », « plus ferme doit être son statut d'homme et plus rigide doit être la garantie d'exercice

de ses droits » (10). Dans ce cadre, les risques psychosociaux auxquels est confronté le droit du travail (I) sont confortés par les droits fondamentaux (II).

I. Le droit du travail confronté aux risques psychosociaux

Les risques psychosociaux ont « la palme de la complexité [car] ils sont plurifactoriels et particulièrement poreux, [et] mêlent systématiquement les sphères intime et professionnelle de la personne » (11). La notion de risques psychosociaux fait partie des « catégories occultes » (12). La difficile appréhension et définition des risques psychosociaux (A) explique l'absence de reconnaissance juridique (B).

A. De la difficile définition des risques psychosociaux

Définition opérationnelle à double face

Le risque psychosocial est une notion floue, qui se définit essentiellement par ses causes et ses conséquences. Le rapport Nasse-Légeron souligne bien l'idée que les risques psychosociaux « mélangent et recouvrent, sous des vocables communs, les causes, les risques et leurs effets » (13). Il n'y a pas de définition universellement reçue des risques psychosociaux, « même si on peut dire qu'il s'agit de risques pour la santé, mentale mais aussi physique, créés, au moins en partie, par le travail à travers des mécanismes sociaux et psychiques » (14). C'est alors presque intuitivement que l'ensemble des travaux relatifs à la question (15) s'entend sur l'idée que les risques psychosociaux sont les faits engendrant un « mal-être » ou état de « souffrance » pour le salarié. Les risques psychosociaux regroupent les phénomènes de mal-être au travail (16).

Du lien entre risques psychosociaux et bien-être au travail

« Le poids du discours sur l'exigence de bonheur et de bien-être au sein d'une culture, qui se veut sans doute plus hédoniste qu'elle ne le peut, est tel qu'il a infiltré toutes les relations sociales, ainsi que les relations de travail » (17). Dans la relation de travail, l'exigence de bien-être s'est trouvée renforcée « par les dégâts engendrés par des pratiques managériales mortifères. C'est la découverte tardive, malgré des travaux déjà anciens, de la souffrance engendrée par des relations de travail dégradées, quand elles ne sont pas voulues comme telles, qui, paradoxalement, a projeté sur la scène des sciences sociales du travail la question du bien-être et de la qualité de la vie au travail. Cette dernière expression est en passe d'acquiescer droit de cité dans le champ du droit du travail » (18). Face à cette nouvelle exigence de « bien-être », la nécessité d'une protection contre les risques psychosociaux au travail est renforcée. Pourtant, faisant l'objet d'un périmètre terminologique et conceptuel instable, les risques psychosociaux ne sont ni « scientifiquement, ni juridiquement » (19) définis.

B. D'une absence de reconnaissance juridique

La notion de risques psychosociaux ne constitue pas, à première vue, une notion juridique (20). « C'est en dehors des discours du droit et sur le droit que [la

(10) J.-M. Verdier, « Libertés et travail. Problématique des droits de l'homme et rôle du juge », D. 1988, chron. p. 11.

(11) H. Lanouzière, « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail », SSL 21 février 2011, n° 1480, p. 6.

(12) M. Raybois, « Les risques psychosociaux : question de santé ou déni de cette question ? », Nouvelle Revue de psychosociologie 2010, n° 10, p. 71.

(13) Ph. Nasse et P. Légeron, précit. p. 4.

(14) M. Gollac, Présentation au COCT du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, 2009, 4 p. sur www.travail-emploi-sante.gouv.fr.

(15) V., en ce sens, les travaux du Conseil économique, social et environnemental (CESE), notamment E. Bressol, (CESE), *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*, Éd. Journaux officiels, Coll. Journal officiel de la République française, avis et rapports du Conseil économique et social, 2004 ; du réseau ANACT : notamment ANACT, « Réduire les tensions, favoriser les régulations pour prévenir les risques psychosociaux », Communication présentée dans le cadre de la 3^{ème} Conférence CIST sur les facteurs psychosociaux au travail, Québec, 2 septembre 2008, sur www.anact.fr ; de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm),

notamment Inserm, *Stress au travail et santé, Situation chez les indépendants*, Les éditions Inserm, 2011, p. 1 ; de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) ; ou encore de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), notamment INRS, *Comment détecter les risques psychosociaux en entreprise ?*, Ed. INRS ED 6086, 2^{ème} éd., 2014.

(16) E. Bressol, (CESE), *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*, op. cit., p. 11. V. aussi P.-Y. Verkindt, « Les responsabilités en matière de santé mentale au travail : bien-faire, bien vivre, bien-être au travail, *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, vol. 73, n° 3, 2012, p. 217.

(17) P.-Y. Verkindt, *L'année de droit social 2012, textes, jurisprudence, commentaires*, Lamy, § 40-42.

(18) P.-Y. Verkindt, *L'année de droit social 2012, textes, jurisprudence, commentaires*, précit.

(19) J.B. Moustié, *Droit et risques psychosociaux au travail*, Thèse de doctorat en droit privé, Bordeaux, 4 décembre 2014.

(20) P. Adam, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », Dr. Ouv. 2008, p. 315 : « C'est en dehors des discours du droit et sur le droit que cette notion a émergé et que les réflexions sur elle autour d'elle, à partir d'elle, ont été les plus riches et les plus fécondes ».

notion] a émergé et que les réflexions sur elle, autour d'elle, à partir d'elle, ont été les plus riches et les plus fécondes. C'est donc là, dans ces discours « non juridiques » [...] que l'on peut espérer découvrir une définition » (21).

En droit interne : une approche physique traditionnelle du travail

Que ce soit le Code du travail, le Code de la Sécurité sociale, le Code de la santé publique ou encore les diverses législations ou réglementations relatives à la prévention des risques au travail, tous se concentrent principalement sur « la réparation des accidents de travail ou des maladies professionnelles » (22). L'arsenal juridique en matière de prévention ou réparation vise prioritairement la protection physique du salarié. Le droit du travail « dans son versant protection de la personne s'est construit autour de la protection de l'intégrité physique » (23) puisque « la sécurité physique a été, et demeure, le cœur de droit du travail » (24).

Les principes généraux de prévention : une première avancée dans la reconnaissance de la santé « mentale »

Pourtant, avec le temps, si le travail est moins exigeant physiquement (25), et surtout plus sécurisé, il est bien davantage exigeant d'un point de vue « psychologique et émotionnel » (26). Les mutations et évolutions du travail ont conduit à une modification de la souffrance professionnelle (27) : de physique, elle est devenue psychique.

Aussi, après plusieurs mutations (28), le droit de la protection du salarié s'est caractérisé par les obligations légales de l'employeur issues des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail. Ces derniers posent « les principes généraux de préventions » et prévoient que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces principes de prévention se traduisent au travers de la réalisation d'un document unique (29) obligeant l'employeur à évaluer et quantifier les risques pour

la santé physique et mentale en amont de toute atteinte (30). Ces principes généraux de prévention, « généralement vécus par les entreprises comme une contrainte » (31), ont considérablement amélioré les conditions de sécurité au travail. Néanmoins, une étape capitale restait à franchir dans le processus de consécration de la « santé mentale au travail ».

Une approche psychique limitée du travail

C'est en 2002 que le législateur intervient pour donner véritablement corps, dans le champ du droit, à l'idée que le travail puisse porter atteinte à la santé mentale des salariés. En ce sens, la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, inscrite à l'article L. 1152-1 du Code du travail, dispose qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Cette irruption de la santé mentale dans le droit du travail a été analysée comme « le point d'aboutissement d'une évolution » (32). Le droit à la santé en milieu de travail est alors passé, en « l'espace d'un siècle, d'un souci de la protection du corps du salarié à la recherche d'une protection de la personne humaine dans toutes ses composantes, aussi bien physiologiques que psychiques » (33).

Cette consécration expresse du harcèlement moral est renforcée par l'interprétation jurisprudentielle. C'est en ce sens que « peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique, dès lors qu'elles se manifestent, pour un salarié déterminé, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (34). En ce sens, la Cour de cassation (35) établit qu'une méthode de management, et pas seulement une relation interpersonnelle déséquilibrée, peut être constitutive de harcèlement moral.

(21) P. Adam, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », Dr. Ouv. 2008, p. 315.

(22) M. Blatman, « Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques – Comme le chantier de construction du tramway d'une ville... », Dr. Soc. 2005, p. 961.

(23) M. Bonnechère, « Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail », Dr. Ouv. 1994, p. 173.

(24) A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, Coll. Quadrige, 2007, 2^{ème} éd., p. 68.

(25) M. Neboit, M. Vézina, « Évolutions du travail, santé psychique et stress : points de repère », in *Stress au travail et santé psychique*, Octares 2d., 2007, p. 25.

(26) *Ibid.*

(27) C. Dejours, P.-A. Rosental, « La souffrance au travail a-t-elle changé de nature ? » RDT 2010, p. 9.

(28) G. Scelle, *Le droit ouvrier : tableau de la législation française actuelle*, Armand Colin, 2^{ème} éd., 1929, 221 p.

(29) Décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

(30) Code du travail, art. R. 4121-1 à R. 4121-4.

(31) G. Gibeault, O. Gauthey, X. Bernard, *Les clés de la santé-sécurité au travail, Principes et méthodes de management*, AFNOR, 2004, XI.

(32) P.-Y. Verkindt, « Travail et santé mentale », SSL 3 mars 2003, n° 1112, pp. 6-7.

(33) P.-Y. Verkindt, « Travail et santé mentale », précit.

(34) Cass. Soc. 10 novembre 2009, n° 07-45.321, BC V n° 247.

(35) Cf. *infra*.

Le harcèlement moral : une notion limitée

La consécration, tant législative que jurisprudentielle, de la notion de harcèlement moral, si elle est louable, interpelle sur plusieurs points. Tout d'abord, il est possible de considérer que cette notion pêche par son insuffisante circonscription (36). « *L'infraction de harcèlement moral est devenue la sanction juridique du caractère pathogène, sur les salariés, de l'organisation du travail choisie et appliquée par l'employeur* » (37). Cette évolution jurisprudentielle est novatrice, mais conduit à ce que le droit du harcèlement moral « *aboutit, le plus souvent, à une impasse, en masquant les causes des phénomènes qu'il prétend combattre* » (38).

Ensuite, elle pêche par la nécessité d'une répétition des actes potentiellement constitutifs de harcèlement (39). Or, il peut arriver que, malgré une non-répétition des actes, les faits portent atteinte à la santé mentale du salarié et soient répréhensibles. Face à l'impossibilité de qualifier le harcèlement, les juges sont alors contraints de rechercher un autre fondement à la sanction de l'employeur. De ce fait, apparaît une multiplication presque artificielle des fondements de la sanction d'un employeur pour des faits dont les résultats sont toujours l'atteinte à la « *santé mentale* » du salarié. Ainsi, c'est l'obligation pour l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail qui a pu être rappelée par la Cour d'appel de Paris, alors même qu'en l'espèce, il était question de dégradation des conditions de travail ayant un impact sur la santé du salarié (40). Dans le même ordre d'idée, la Cour de cassation rappelle que « *l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, il a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois* » (41).

L'idée que le harcèlement moral ne puisse suffire comme composante des risques psychosociaux se

retrouve en droit comparé (42). Si, à l'instar de la France, la Belgique adopte, dès 2002 (43), le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail, pour sanctionner un employeur, elle ne se limite pas à cette seule composante des risques psychosociaux. En effet, la Belgique étend le champ des risques psychosociaux à la charge psychosociale, c'est-à-dire à toute « *charge qui trouve son origine dans l'exécution du travail, qui survient à l'occasion de l'exécution du travail et qui a des conséquences dommageables sur l'aspect physique ou mental de la personne* » (44). Ainsi, et malgré l'objection d'un certain subjectivisme, qui pourra être dépassé (45), la Belgique évite que tout devienne harcèlement moral, et ce même en l'absence d'intention malveillante (46). Dans le même sens, la Norvège, dès 1977 (47), confirme l'objectif de garantir aux travailleurs des conditions de travail sans risques physiques ou mentaux. Cet objectif doit se poursuivre non pas au regard de la prohibition du harcèlement moral, mais des « *tensions nerveuses* », « *susceptibles d'altérer la santé des travailleurs, toute forme de harcèlement et de conduites incorrectes, l'atteinte à la dignité des employés* » (48).

Ces limites de la notion de harcèlement moral confortent l'idée selon laquelle l'atteinte à la dignité et l'intégrité du salarié peut constituer « *une alternative au harcèlement moral* » (49), dès lors qu'il est question de protection de la santé mentale du salarié. D'ailleurs, et comme le souligne fortement le Professeur Mazeaud, « *la dignité de la personne constitue bien l'axe central, le pivot sur lequel repose la protection de la victime de harcèlement* » (50). En ce sens, la dignité devient un fondement pertinent et suffisant à la qualification des risques psychosociaux en droit du travail.

(36) H. Masse-Dessen, « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition – le danger d'une sollicitation inconsidérée », RDT 2006, p. 8.

(37) M. Prieux, *Approches jurisprudentielles des risques psychosociaux – Qualification, évolutions, actualité, Extractions et synthèses réalisées à partir des textes légaux et de la jurisprudence des juridictions judiciaires françaises*, janvier 2015, p. 32. Disponible sur comptrasec.u-bordeaux.fr.

(38) M. Miné, « Les risques psychosociaux saisis par le droit », *Nouvelle revue de psychologie*, 2010/2, n° 10, pp. 260 et s.

(39) La Cour de cassation considère qu'un seul acte ne peut permettre de caractériser les agissements répétés constitutifs du harcèlement moral au sens du Code du travail. V. notamment Cass. Soc. 20 octobre 2010, qui énonce que « *le seul grief établi n'était pas suffisamment grave pour justifier une rupture imputable à l'employeur* », décision confirmée le 5 novembre 2014 ; la Cour souligne que « *les écarts de langage tenus le même jour constituent un fait unique, et non des agissements répétés* ».

(40) CA Paris, 17 mai 2005.

(41) Cass. Soc. 25 février 1992, 89-41.634, BC V n° 122 ; D. 1992, somm. P. 294, obs. A. Lyon-Caen, D. 1992, p. 390, n. M. Defossez.

(42) V. en ce sens notamment L. Lerouge, « Les risques psychosociaux, une analyse juridique comparée entre le Nord et le Sud de l'Europe », *Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza*, 2012, pp. 3 et s.

(43) Arrêté-royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *Moniteur Belge* du 18 juillet 2002.

(44) Voir arrêté-royal du 10 janvier 2007, in L. Lerouge, précit.

(45) Cf. *infra*.

(46) Cass. Soc. 10 novembre 2009, n° 08-41.497, confirmée par Cass. Soc. 22 janvier 2014, n° 12-23.269 et 12-22.094 : « *le harcèlement moral est constitué indépendamment de la volonté de son auteur* ».

(47) Voir loi du 4 février 1977, in L. Lerouge, précit., p. 17.

(48) Précit.

(49) C. Leborgne-Ingelaere, « L'atteinte à la dignité du salarié, une alternative au harcèlement moral », JCP éd. S. 2012, 1273.

(50) A. Mazeaud, « Harcèlement moral entre salariés : apport de la loi de modernisation », Dr. Soc. 2002, p. 321.

II. Les risques psychosociaux au travail confortés par les droits fondamentaux

L'avènement des droits fondamentaux dans la matière contractuelle, et particulièrement en droit du travail, encourage l'idée d'une réceptivité juridique des risques psychosociaux. Pour encadrer cette reconnaissance implicite des risques psychosociaux au travail par les droits fondamentaux (A), les juges peuvent avoir recours au contrôle de proportionnalité (B).

A. Une reconnaissance implicite des risques psychosociaux au travail par les droits fondamentaux

La définition des droits fondamentaux

Les droits fondamentaux sont ces droits qui prévalent sur tout autre droit, « ceux qui sont assez essentiels pour fonder et déterminer [...] les grandes structures de l'ordre juridique tout entier [...] » (51), et ce indépendamment de leur source normative formelle. Le fondamental se retrouve partout et, par conséquent, aucune catégorie normative, à elle seule, ne peut résumer le fondamental. Sont donc fondamentaux ces droits constitutionnels (52), ces droits de l'homme (53) et ces libertés publiques (54).

Le rôle intrinsèque des droits fondamentaux

Dans un discours « socialisant » des droits fondamentaux, il est possible d'y entrevoir un « contre-poids à l'idéologie du marché et aux excès du capitalisme » (55). Le caractère inégalitaire que peut représenter la relation contractuelle de travail requiert « une protection spécifique et renforcée des droits essentiels de la personne » (56). Ainsi, c'est au sein des relations contractuelles « les plus déséquilibrées que les droits fondamentaux s'immiscent pour tenter [...] de protéger le faible contre le fort et prévenir les abus de pouvoir auxquels conduit parfois l'unilatéralisme » (57). De

ce postulat, les droits fondamentaux permettent de « s'assurer de la compatibilité de l'organisation du travail avec la personne du salarié, appréhendée dans sa santé [...], sa dignité et sa vie personnelle » (58). C'est donc par le filtre de la personne humaine que les droits fondamentaux vont venir protéger le salarié des risques psychosociaux au travail.

La protection de la dignité du salarié

La dignité de la personne est envisagée comme une valeur fondamentale, fondement même des droits fondamentaux. « La dignité humaine [...] est proclamée comme le fondement des droits de l'homme. Ainsi, si l'homme libre demeure incontestablement l'homme des droits de l'homme, son objet, sa finalité, la liberté est relue à la lumière de la dignité » (59). Appliquée aux relations de travail, la notion de dignité vient au soutien de la protection du salarié face aux risques psychosociaux. La dignité, principe fondamental, « ne peut être transgressée, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables » (60). La protection expresse de la dignité du travailleur se retrouve expressément en droit européen. Ainsi, la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961, révisée en 1996, garantit, en son article 26, le droit à la dignité au travail (61).

La protection de « l'intégrité psychique » du salarié

Outre la dignité, c'est la notion d'intégrité qui peut servir à la protection contre les risques psychosociaux. La protection de l'intégrité psychique se retrouve tant au niveau national qu'international. Au niveau national, c'est essentiellement (62) le Code de la santé publique qui vise l'apaisement de

(51) E. Picard, « L'émergence des droits fondamentaux en France », AJDA 1998, p. 6.

(52) L. Favoreu, « L'élargissement de la saisine du Conseil constitutionnel aux juridictions administratives et judiciaires », RFDC 1990, p. 581.

(53) F. Sudre, *Droit européen et international des droits de l'homme*, PUF, 2008, pp. 13 ets.

(54) J. Rivero, *Les libertés publiques*, PUF, t. 1, 8^{ème} éd., 1997.

(55) M. Mekki, « Les doctrines sur l'efficacité du contrat en période de crise », RDC 2010, p. 383.

(56) J. Verdier, « Relations de travail et droits fondamentaux, une jurisprudence en éveil », *Mélanges offerts à Pierre Drat, Le Juge entre deux millénaires*, Dalloz, Paris, 2000, pp. 653 et s.

(57) P. Puig, « Droits fondamentaux et formation du contrat », in *Contrats et droits fondamentaux*, Colloque, Avignon 2007.

(58) P. Lokiec, « L'adaptation du travail à l'homme », *Dr. Soc.* 2009, p. 800.

(59) B. Maurer, *Le principe de respect de la dignité humaine et la Convention européenne des droits de l'homme*, Paris, La Documentation française, 1999, pp. 47 et s.

(60) ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, préamb.

(61) « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs : à promouvoir [...] ». Dans le même sens, les directives européennes : directive-cadre du 12 juin 1989 sur la prévention, la santé et la sécurité, et directive du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement. V. également la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, du 9 décembre 1989, reprise par le protocole social du Traité de Maastricht du 7 février 1992 sur l'égalité hommes-femmes et les non-discriminations.

(62) Le Code du travail aborde la protection de l'intégrité « morale » et ce pour une certaine catégorie de salariés.

la « souffrance psychique » (63). Au niveau international, les sources sont plus riches. La convention des Nations-Unies contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants prohibe les actes de torture « physique ou mentale » (64). Dans le même sens, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose, en son article 3, que « toute personne a droit à son intégrité physique et mentale ». La Convention européenne des droits de l'Homme, quant à elle, si elle ne vise pas explicitement une protection contre toute atteinte à l'intégrité mentale ou psychique, en son article 3 en pose un fondement possible.

L'article 3 de la Convention européenne des droits de l'Homme : fondement possible de cette intégrité psychique

Le droit « s'adapte sans cesse tantôt pour réfréner, tantôt pour accompagner, voire pour accélérer les conséquences des évolutions, des idées et des techniques » (65). Parce que le droit interprété ne souffre pas d'immobilisme, il est possible d'entrevoir, en l'article 3 de la Convention européenne des droits de l'Homme, un fondement à la protection de l'intégrité psychique.

Cet article dispose que « nul ne peut être soumis à la torture ni à des peines ou traitements inhumains ou dégradants ». Si, pendant longtemps, l'appréciation des traitements inhumains ou dégradants se limitait aux atteintes physiques (66), une évolution dans l'analyse des conditions nécessaires à leur qualification est aujourd'hui perceptible. C'est ainsi que le critère de l'intentionnalité n'est plus systématiquement requis dans la mise en œuvre de l'article 3 (67). L'obligation issue de cette disposition pèse tant sur les États que sur les personnes privées (68). Mais aussi, et surtout, la notion de traitements inhumains ou dégradants n'inclut plus nécessairement un

élément physique ou corporel. Les comportements qui « humilient l'individu » (69), qui provoquent « des souffrances mentales » (70), qui sont de nature « à créer des sentiments de peur, d'angoisse et d'infériorité propres à humilier et à avilir » (71) sont constitutifs de traitements inhumains ou dégradants.

L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur : confirmation d'un fondement essentiel de la protection du salarié

Asseoir la protection contre les risques psychosociaux en droit du travail sur la dignité et l'intégrité psychique est encouragée par l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur. La Cour de cassation a, en effet, jugé que « l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité » (72). Cette obligation de résultat pesant sur l'employeur est caractérisée même en cas d'absence de harcèlement moral. C'est en ce sens que le juge judiciaire décide de la résiliation du contrat aux torts de l'employeur dans le cas de comportement ayant « jeté le discrédit [sur une salariée], l'affectant personnellement et portant atteinte à son image, à sa fonction et à son autorité » (73). Cette décision est confirmée et étendue en 2010, lorsque la Cour de cassation précise que l'employeur est sanctionnable dès lors qu'il contrevient à son obligation de sécurité de résultat, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser des comportements susceptibles de porter atteinte à la santé et la sécurité (74).

Ces décisions ont conduit certains auteurs à constater qu'il pesait sur l'employeur, en matière de sécurité, « une véritable obligation de garantie absolue au bénéfice des travailleurs » (75), souffrant, pour d'autres (76), d'une trop grande subjectivité.

(63) Article L. 1110-10 relatif aux soins palliatifs.

(64) ONU, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants du 10 décembre 1984, art. 1.

(65) J. Foyer, « Rapport de synthèse », in *Les nouveaux moyens de reproduction*, Travaux de l'Association H. Capitant, 1986, Tome XXXVII, p.17.

(66) V. en ce sens l'arrêt du Conseil d'État : CE, 27 octobre 1995, *Commune de Morsang-sur-Orge*, Rec. Lebon, p.372 ; Rev. Fr. dr. publ. 1996, p.536, n. Gros et Froment.

(67) Une seule situation de fait suffit, en ce sens CEDH, D. c. *Royaume-Uni*, 2 mai 1997, Recueil 1997-III.

(68) CEDH, *Costello-Roberts c. Royaume-Uni*, 25 mars 1993, Série A n° 247-C.

(69) CEDH, *Campbell et Cosans c. Royaume-Uni*, 25 février 1982, Série A n° 48.

(70) CEDH, *Tyrer c. Royaume-Uni*, 25 avril 1978, Série A n° 26, AFDI 1978, p.400, obs. R. Pelloux ; CDE 1979, p.471, obs. G. Cohen-Jonathan ; JDI 1980, p.457, obs. P. Rolland.

(71) Précit.

(72) Cass. Soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914, BC V, n° 223, p.212 ; JCP éd. G. 2006, II, 10166, n. F. Petit ; JCP éd. S. 2006, 1566, n. C. Leborgne-Ingelaere ; D. 2006, p.2831, n. M. Miné ; RDT 2006, p.245, obs. P. Adam ; Dr. Soc. 2006, p.826, obs. C. Radé.

(73) Cass. Soc. 15 mars 2000, n° 97-45.916 ; rappr. Cass. Soc. 6 avril 2011, n° 10-11.559.

(74) Cass. Soc. 3 février 2010, n° 08-40.144, BC V, n° 30 ; JCP éd. G. 2010, 321, n. J. Mouly ; D. 2010, p.445 ; RDT 2010, p.303, obs. M. Vêricel. En l'espèce, deux salariés avaient été victimes pour violences physiques et morales. Les employeurs respectifs avaient été avertis des faits. L'un avait alors décidé d'adresser un avertissement à l'auteur de l'acte, l'autre n'avait pu prendre de mesures, l'auteur de l'acte ayant démissionné. La Cour d'appel avait jugé que les employeurs avaient fait tout ce qu'ils pouvaient pour faire cesser les agissements.

(75) J. Mouly, « Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ? », JCP éd. G. 22 mars 2010, 321.

(76) V. entre autres, F. Derriennic, M. Vézina, « Organisation du travail et santé mentale : approches épidémiologiques », *Travailler* 2001, n°5, p.11.

B. Le contrôle de proportionnalité au service de l'appréciation jurisprudentielle des risques psychosociaux au travail

Les risques liés à la subjectivité des risques psychosociaux

La subjectivité représentée par les risques psychosociaux fait peser le risque de la stigmatisation du salarié « faible ». La variabilité de la mesure du risque pourra, en effet, dépendre de la perception de la situation comme un risque. Le salarié, dans sa profonde individualité, évaluera le niveau de contrainte en fonction de ses capacités à y faire face. En ce sens, une même situation pourra être perçue comme une menace pour un salarié, alors que cela ne sera pas le cas pour un autre. Se pose alors la question de savoir si c'est le fait qui constitue le risque ou le salarié qui vit le fait comme un risque. Contrairement au risque physique, il n'existe pas, pour le risque psychosocial, de seuil d'exposition suggérant un niveau sanctionnable d'atteinte à la santé des travailleurs (77). Les risques psychosociaux sont difficilement objectivables, ils intègrent la dimension subjective de la personne (78).

Cette subjectivité des états se vérifie spécifiquement en matière de stress qui, pour l'entreprise, « est le plus souvent lié à l'individu, qui, en raison de sa fragilité, répond d'une façon négative à une situation, [...] et] pour les représentants du personnel, le stress est davantage lié aux problèmes d'organisation du travail [...], sans mise en cause de l'individu lui-même » (79).

Le dépassement des risques liés à la subjectivité

C'est alors le contrôle de proportionnalité qui permettra de juger de la légitimité des choix organisationnels issus du pouvoir de direction et de la liberté d'entreprendre de l'employeur par rapport à la préservation de la dignité et l'intégrité psychique du salarié. « L'équation est pour ainsi dire composée de deux variables : l'entreprise en tant qu'outil de production doit être la plus compétitive » (80), les choix de l'employeur poursuivent cet objectif et « le salarié, en tant que force de travail, doit être le moins vulnérable » (81).

(77) G. Valléry, S. Leduc, *Les risques psychosociaux*, op. cit., p. 41.

(78) B. Haubold, *Les risques psychosociaux - Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, éd. D'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 21.

(79) Ph. Nasse et P. Légeron, op. cit.

(80) R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Fayard, 1995.

(81) Précit.

(82) L.-F. Pignarre, « Clause de non-concurrence et droits fondamentaux », D. 2009, n° 18, p. 1256.

Le principe de proportionnalité n'est pas étranger au droit du travail

En son article L. 1121-1, le Code du travail dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché ». Cet article prescrit d'avoir recours à la notion de proportionnalité. « La légitimité de l'atteinte est appréciée à l'aune des notions de nécessité et de proportionnalité » (82). S'il est admis qu'en matière de risques psychosociaux, ce sont bien les droits fondamentaux du salarié qui doivent être respectés, alors le contrôle de proportionnalité du juge prend toute sa place.

Le contrôle de proportionnalité, longtemps considéré comme complexe ou borné au droit public, constitue aujourd'hui l'outil incontournable en matière de pesée des intérêts. Le contrôle de proportionnalité est un véritable principe directeur de contrôle (83). « Plutôt que de conduire à une décision subjective [...], le principe de proportionnalité pourrait, au contraire, traduire une sophistication de l'objectivation qu'assure le droit » (84). Si la qualité d'une bonne décision de justice se mesure principalement aux effets qu'on peut en escompter, le bon jugement sera celui qui, « se fondant sur une évaluation correcte des valeurs et des intérêts en présence, résout le conflit dans un sens conforme au progrès social » (85). Ainsi, « si les droits fondamentaux se veulent opposables dans l'ensemble des rapports juridiques tissés dans la société, [...] » et que « la norme paraît incapable de fournir à l'avance des réponses aux inévitables conflits qui surgissent dans les situations concrètes. Le principe de proportionnalité aurait justement pour sens d'absorber ou estomper la subjectivité des jugements, inhérente à cette régulation par la norme. De ce point de vue, il renforce la praticabilité du droit, en offrant un cadre pour le traitement des conflits de droits fondamentaux » (86).

La recherche du but légitime

La mise en œuvre d'un tel contrôle en la matière implique que le fait pressenti facteur de risque

(83) S. Van Drooghenbroeck, *La proportionnalité dans le droit de la Convention européenne des droits de l'homme. Prendre l'idée simple au sérieux*, Bruxelles, Bruylant, 2001, n° 557.

(84) B. Geniaut, *La proportionnalité dans les relations du travail. De l'exigence au principe*, Thèse, Paris, Dalloz, 2009, p. 434.

(85) B. Frydman, « L'évolution des critères et des modes de contrôle de justice », in *La qualité des décisions de justice*, Études réunies par Pascal Mbongo, Éd. Du Conseil de l'Europe, pp. 21 et s.

(86) B. Geniaut, *La proportionnalité dans les relations du travail*, précit., p. 434.

psychosocial ait poursuivi un but légitime excluant ladite qualification. Nul doute qu'en droit du travail, le but légitime, pour l'employeur, sera la protection de son entreprise. « *L'intérêt de l'entreprise est utile dans la stratégie aussi bien économique que sociale. Il est principe d'action, dans la mesure où l'action est nécessairement précisée par l'adoption de stratégies* » (87). Mais cette protection des intérêts légitimes de l'entreprise se doit d'être proportionnée, compte tenu de la situation du salarié, son emploi occupé ou le travail exigé au but recherché (88). Le juge devra alors procéder à une balance des intérêts.

La balance des intérêts

Si, comme le souligne M. Van Drooghenbroeck, l'exercice de la balance des intérêts est tout « *sauf simple* » (89), il se caractérise néanmoins par son adaptabilité à toutes les situations et aux possibilités qu'il offre de personnaliser le contrôle (90). En matière de risques psychosociaux, la casuistique est inévitable. La balance des intérêts rendra compte des données réelles, et non supposées, de l'espèce (91). Dès lors, la responsabilisation de l'employeur tiendra à la « *triple dimension matérielle, organisationnelle et relationnelle des conditions de travail* » (92).

Pour chaque espèce, un faisceau d'indices (93) permettra au juge d'ancrer le risque psychosocial dans l'une des dimensions pour le qualifier. L'appréciation par le juge des résultats d'une prévention des risques psychosociaux impliquera une vérification du traitement de la situation à sa source. Il s'agira, pour l'employeur, de ne pas s'arrêter à traiter les symptômes du mal, mais bien ses causes.

C'est en ce sens que H. Lanouzière souligne que, pour « *alléger la charge de travail des travailleurs, on peut, certes, les former à l'accomplissement d'exercices d'échauffement ou à faire face à un client agressif dans une file d'attente. On peut même leur fournir des*

prestations de massage pendant l'heure du déjeuner, ce dont personne ne se plaindra. Mais on n'aura pas réglé, ni même réduit la pression qui s'exerce sur eux. Ces mesures ne peuvent donc tenir lieu de politique de prévention à la source » (94). Aussi, en matière de risques psychosociaux liés à la surcharge de travail ou encore à une carence du management mis en place, une bonne gestion des ressources humaines par l'employeur pourra constituer un indicateur positif de prévention. Les actions de prévention visant à répartir plus justement la charge de travail en fonction des effectifs, du temps de travail et des compétences ; redéfinir les responsabilités de chacun ; revoir les méthodes d'évaluation des performances individuelles ou collectives et les modalités de reconnaissance du travail permettront au juge d'arbitrer entre pouvoir patronal et droit des salariés à la sécurité dans le travail.

Un contrôle de proportionnalité expresse en droit du travail

La Cour de cassation a eu l'occasion d'user de manière expresse du contrôle de proportionnalité en droit du travail. Par son biais, elle a pu apprécier, à plusieurs reprises, l'opportunité de valider ou non le pouvoir de l'employeur. En ce sens, la Cour de cassation, par son célèbre arrêt *Spileers* (95), précise, à propos d'une clause de mobilité imposée par un employeur, que « *le libre choix du domicile personnel et familial est l'un des attributs de ce droit (à la vie privée), qu'une restriction à cette liberté par l'employeur n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts du travail demandé, au but recherché* » (96).

Un contrôle de proportionnalité implicite en matière de risques psychosociaux

En matière de risques psychosociaux, c'est de manière implicite que la Cour de cassation met

(87) J. Barthélémy, *Évolution du droit social, Une tendance à la contractualisation mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleur*, *Axe Droit*, Lamy, 2010 § 452, p. 407.

(88) Cass. Soc. 12 janvier 1999, n° 96-40.755, BC V n° 7, *Spileers c. SARL Omni Pac*; D. 1999, p. 645, n. J.-P. Marguenaud et J. Mouly; RTD civ. 1999, p. 358, obs. J. Hauser; RTD civ. 1999, p. 395, obs. J. Mestre; Dr. Soc. 1999, p. 287, n. J.-E. Ray; RJP 1999, n° 3, p. 8, n. E. Garaud; *Travail et protection sociale* 1999, chron. 6, Ch. Pettiti, « L'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme et la protection du domicile du salarié », RJS 1999, p. 94, chron. J. Richard de la Tour, Cah. Soc. Barreau Paris, n° 110, Z. 25, p. 159, obs. R. Wintgen.

(89) S. VAN Drooghenbroeck, *La proportionnalité dans le droit de la convention européenne des droits de l'homme, Prendre l'idée simple au sérieux*, Bruylant, 2001, 785 p.

(90) X. Philippe, « Le contrôle de proportionnalité exercé par les juridictions étrangères : l'exemple du contentieux constitutionnel », *Petites affiches*, mars 2009, n° 46, p. 6.

(91) L.-E. Pettiti, « Le rôle de l'équité dans le système juridique de la Convention européenne des droits de l'Homme », in *Justice, Médiation et équité, Colloque droit et démocratie*, La Documentation française, 1992, pp. 35 et s.

(92) P.-Y. Verkindt, « Un nouveau droit des conditions de travail », *Dr. Soc.* 2008, p. 634.

(93) V. en ce sens les propositions d'évaluation des risques psychosociaux de l'INRS sur www.inrs.fr ou encore v. les préconisations des documents uniques de l'entreprise, cf. obligations de prévention, précit.

(94) H. Lanouzière, « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du code du travail », *SSL* 21 février 2011, n° 1480, p. 8.

(95) Cass. Soc. 12 janvier 1999, *Spileers*, op. cit.

(96) Précit.

en œuvre la balance des intérêts (97). En l'espèce, l'employeur, la société Snecma, décide d'en modifier l'organisation. La nouvelle organisation tend à réduire le nombre de jours travaillés, mais en augmentant les heures de nuit ou de week-end. Pour faire suite à la mise en œuvre de cette nouvelle organisation, malgré l'avis négatif du CHSCT, un syndicat représentant le personnel décide de saisir le TGI pour obtenir la suspension ou l'annulation de la décision de mise en œuvre. Le TGI, suivi de la Cour d'appel, suspend le projet et renvoie les parties à la redéfinition des modalités d'organisation. L'employeur forme alors un pourvoi en cassation, considérant qu'il est porté atteinte au principe fondamental de la liberté d'entreprendre et que la décision constitue une ingérence dans son pouvoir de direction. En réponse à ce pourvoi, la Cour de cassation maintient la suspension de la réorganisation. Par cette décision, qui a été jugée comme « sévère » (98), la Cour rappelle que l'employeur, qui a une obligation de résultat, doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ». Les mesures mises en place par l'employeur pour pallier les risques liés à l'augmentation des heures travaillées sur des périodes prédéterminées, à

savoir un dispositif de « l'homme mort » (99), sont ainsi jugées insuffisantes.

Inversement, il a pu être considéré que « la seule circonstance que le salarié éprouve, dans son travail, une situation de stress, sentiment d'ordre psychologique propre à ce dernier, ne caractérise pas une faute de l'employeur dans l'exécution du contrat » (100). La Cour de cassation considère, en effet, que les juges du fond n'ont pas constaté de manière objective la lourdeur des tâches du salarié. Cette décision est rassurante quant à au fait que, par application d'un contrôle de proportionnalité *in concreto*, il est possible d'éviter à l'employeur de se retrouver à son tour, victime du risque psychosocial « d'anxiété de prévention ».

Le droit du travail a connu trois grandes étapes dans son évolution (101). La première, qui s'achève à la fin des années 1960, est celle de la protection du salarié. La deuxième, qui concerne les années 1970, est celle de la sauvegarde des intérêts de l'entreprise. La troisième étape, des années 1990 à nos jours, est celle du souci d'équilibre qui doit « animer les politiques et les stratégies dans la perspective de mieux concilier économique et social. D'où l'exigence de proportionnalité, qui s'exprime dans les textes comme dans la jurisprudence » (102).

Ruth Dijoux-Loville

(97) Cass. Soc. 5 mars 2008, n°06-45.888, BC V, n°46 ; D. 2008, p. 857 ; D. 2008, 2306, obs. M.-C. Amauger-Lattès, I. Desbarats, C. Dupouey-Dehan, B. Lardy-Pélissier, B. Reynès ; RDT 2008, p. 36, obs. L. Lerouge ; Dr. Soc. 2008, p. 605, n. P. Chaumette ; P. Bailly, « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés », SSL n° 1346, p. 6 ; JCP éd. E. 2008, 1834, n. M. Babin ; P.-Y. Verkindt, « L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise », SSL 1346, p. 11 ; P.-Y. Verkindt, « Santé au travail vs pouvoir de direction – un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », Dr. Soc. 2008, p. 519 ; F. Héas, « Organisation collective du travail et sécurité des salariés », Dr. Ouv. 2008, p. 424.

(98) B. Pola, « Une position sévère », SSL 28 mars 2008, n° 1346, p. 12.

(99) C'est-à-dire un interrupteur qui permet la transmission d'un signal d'alarme dès que son possesseur cesse d'actionner ce dispositif à intervalle régulier.

(100) Cass. Soc. 14 septembre 2010, n° 09-67.087.

(101) A. Supiot, « Pourquoi un droit du travail ? », Dr. Soc. 1990, pp. 485 et s.

(102) I. Cornesse, *La proportionnalité en droit du travail*, LexisNexis, 2001, 567 p.



DES CHÂTEAUX QUI BRÛLENT

Arno Bertina

«De la masse qu'on formait autour de lui, «avec lui» pour ainsi dire, une main aurait pu s'extraire sans que personne, ensuite, ne soit en mesure de dire qui était au bout, quel bras et quel visage, et elle l'aurait frappé, lui, et ç'aurait été le déclencheur d'autres coups de poing, la curée, le truc pour se vider sur une victime, le bouc émissaire – que nos blessures et nos misères elles changent de camp.»

Des châteaux qui brûlent raconte la séquestration d'un secrétaire d'État par les salariés d'un abattoir placé en liquidation judiciaire. Arno Bertina y fait résonner la parole singulière de toutes les forces en présence – comment elles s'affrontent et libèrent des puissances insoupçonnées. Dans le huis clos de l'usine occupée, chacun se découvre du souffle. Ce roman dit les heurts et bonheurs d'une insurrection aujourd'hui.

Editions Gallimard 2017 – Collection Verticales – 424 pages - ISBN 9782072726880 – 21,50 euros