



## Amiante, enfin un début de justice?

Le 28 novembre 2011, la société Eternit a été condamnée par le tribunal civil de Bruxelles à payer 250 000 € de dommages et intérêts aux descendants de la famille Jonckheere. Pierre Jonckheere travaillait à l'usine Eternit de Kappelle-op-den-Bos. Il est mort en 1987 d'un mésothéliome, le cancer de la plèvre causé par l'amiante. Son épouse Françoise a été exposée à l'amiante par son travail domestique et par la pollution environnementale. Elle est morte en 2000. Deux de leurs fils sont également morts en 2003 et 2007. Il s'agissait chaque fois de mésothéliome : un cancer rarissime dans la population générale qui frappe de façon typique les personnes exposées à l'amiante.

Si cette décision est une bonne nouvelle pour toutes celles et tous ceux qui combattent contre ce fléau, malheureusement, cette condamnation ne concerne pas la responsabilité directe d'Eternit au sein de son entreprise et de son activité de production. En effet, les dommages et intérêts sont « limités » à sa responsabilité dans le décès de Françoise Jonckheere, épouse de Pierre, qui a été exposée à l'amiante de manière non directement lié au travail.

Pourtant le jugement du tribunal civil de Bruxelles est limpide sur la responsabilité d'Eternit: « Il est prouvé à suffisance qu'Eternit a tiré un intérêt personnel de la manière avec laquelle on a tenté de minimiser et de dissimuler les dangers de l'amiante et du fait de combattre les initiatives légales en vue de la protection de la santé publique ».

Si Mme Jonckheere pouvait obtenir réparation ce n'était pas le cas de son mari. Cette situation résulte d'accords en vigueur en Belgique qui sont les conséquences d'une coupable passivité politique et de trop grands compromis sociaux. En effet, aucun travailleur ne peut demander une indemnisation à son employeur à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans le cas de l'amiante, un fonds d'indemnisation a été mis en place qui couvre aussi bien les travailleurs que celles et ceux ayant subi une exposition environnementale mais pour être indemnisés les victimes doivent renoncer à toute action judiciaire. C'est pas leur détermination, après dix ans de procédures que les fils Jonckheere ont obtenu cette première décision de justice. Première car immédiatement Eternit a déclaré faire appel.

L'actualité européenne des procès de l'amiante est loin

d'être terminée pour Eternit. En effet, après plusieurs mois de procès à Turin, en Italie, les anciens propriétaires du groupe Eternit, le milliardaire suisse Stephan Schmidheiny et le baron belge Jean-Louis Marie Ghislain de Cartier de Marchienne sont poursuivis pour avoir provoqué une catastrophe environnementale et enfreint les règles de la sécurité au travail. Ils sont soupçonnés d'être à l'origine du décès de plusieurs centaines de personnes. Le procureur a réclamé à leur rencontre vingt ans de prison et le verdict est attendu à partir de février 2012. Ils n'ont même pas jugé utile de se déplacer à leur procès.

En France, l'instruction du dossier de l'amiante reste elle toujours enlisée au pôle santé de la justice faute que l'état lui donne les moyens de mener à bien ce dossier. Cela fait environ quinze ans. Pour l'heure, malgré les nombres élevés de victimes et de condamnations pour faute inexcusable, aucun procès pénal n'est encore à l'ordre du jour.

On estime que l'amiante tue aujourd'hui 100 000 personnes par an.

Mag

HesaMag  
#04  
Restructurations:  
la santé des  
travailleurs en crise



HesaMag est un magazine européen consacré à la santé et à la sécurité au travail. Ce semestriel veut montrer que la santé au travail ne concerne pas les seuls spécialistes et qu'il s'agit à la fois d'un enjeu politique important et d'une préoccupation quotidienne pour des millions de travailleurs.

Chaque numéro comprend un dossier spécial consacré à une problématique ayant des implications concrètes pour la santé des travailleurs. Le lecteur peut également y découvrir des articles sur les dossiers chauds de la politique européenne en santé et sécurité au travail, une rubrique internationale, des reportages sur des initiatives syndicales et des critiques de livres.

Le dernier numéro qui vient tout juste de sortir contient un dossier sur les conséquences des restructurations sur la santé des travailleurs à travers trois principaux exemples : dans les hôpitaux publics français, dans une usine allemande d'un géant industriel et dans une PME belge du secteur du verre.

Pour recevoir HesaMag, qui est envoyé gratuitement par la poste à raison d'un exemplaire par abonné ; il suffit de s'inscrire sur le site : [http://hesa.etui-rehs.org/fr/newsletter/formulaire\\_newsletter.asp](http://hesa.etui-rehs.org/fr/newsletter/formulaire_newsletter.asp).





## L'obligation de sécurité et de résultats

Cette obligation pour les employeurs n'est pas seulement contenue dans le code du travail mais résulte de jurisprudences constantes depuis une dizaine d'année. L'employeur a une obligation générale de sécurité édictée par l'article L 4121-1 du code du travail «L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs». Cette disposition du code du travail impose à l'employeur de tout mettre pour protéger la santé des salariés.

Avec les décisions de la Cour de Cassation, cette obligation du code du travail est précisée par une notion forte: l'obligation de sécurité de résultat. La jurisprudence de la Cour est constante depuis le 28 février 2002 et impose une obligation de résultat: «En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par l'intéressé du fait des produits fabriqués ou utilisés»

Cette décision a été prise au cours de décisions concernant l'amiante. L'obligation a été étendue depuis aux Accidents du Travail et est reprise par les tribunaux (par exemple dans les procès relatifs aux suicides)... L'obligation de résultat est la contrepartie du contrat de travail et du lien de subordination du salarié à l'employeur...

Une obligation de sécurité de résultat est donc une notion juridique qui précise l'obligation de sécurité et implique notamment que les procédés de travail n'altèrent pas la santé des salariés. Cette notion est différente d'une obligation de sécurité de moyens. (obligation de sécurité et obli-

gation de moyens sont deux notions juridiques).

Pourquoi «de résultat»? Prenons l'exemple des médecins... ils ont seulement une obligation de moyens... c'est à dire qu'ils doivent tout mettre en œuvre pour guérir les malades. Mais ils ne peuvent pas garantir les résultats. Si quelqu'un décède, et si la justice est saisie, il y aura une recherche pour savoir si le médecin a tout mis en œuvre, en fonction de ses connaissances, pour empêcher cela

Par contre, pour un employeur, il ne s'agit pas seulement de prouver qu'il a mis les moyens nécessaires pour la sécurité mais ce que recherche désormais la justice ce sont les résultats de sa politique et l'obligation de ne pas mettre en danger les salariés.

Cette obligation s'est affirmée et étendue à travers différents arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation. Sans être exhaustifs, nous pouvons citer bien entendu les arrêts amiante du 28 février 2002, mais aussi l'arrêt Snecma du 5 mars 2008 qui étend cette obligation à l'organisation du travail, deux arrêts du 3 février 2010 et un arrêt du 15 décembre 2010 affirment que les employeurs manquent à leur obligation lorsque des salariés sont victimes de violences sur leur lieu de travail, y compris si ceux ci ont pris des mesures pour faire cesser ces agissements.

Nous reviendrons plus en détail sur ces différents arrêts dans nos prochains numéros.

## Colloque du SNJ du 6 décembre 2011

### LES JOURNALISTES EN SOUFFRANCE

« Comment relier la dégradation de la qualité de l'information à la souffrance actuelle des journalistes ? » (Alain Girard, SNJ). Telle était l'une des questions phares posées lors de ce colloque organisé dans l'hémicycle du Conseil régional d'île-de-France par le SNJ (Syndicat national des journalistes, membre de Solidaires).

Si l'on constate que, partout, la domination des « impératifs » financiers entraîne une dégradation de la qualité du travail, celle de l'information et des médias a sans doute des répercussions plus directes qu'ailleurs sur la qualité même de la démocratie. Ainsi, par exemple, lorsqu'EDF décide, le 14 novembre dernier, de retirer une manne de 80 000 euros de recettes publicitaires à La Tribune sous prétexte que l'un de ses articles sur les réacteurs EPR n'était pas à son goût, que devient l'idéal d'indépendance du journaliste garant de la qualité de son travail ? Et dans la mesure où l'on sait que la contrainte d'en rabattre sur la qualité de son travail a des incidences sur la santé, on a là l'une des réponses apportée lors du colloque à la question d'Alain Girard.

Le SNJ, en partenariat avec le cabinet Technologia, a mené une enquête ayant pour thème : « Travail réel des journalistes, qualité de l'information et démocratie ». Outre la pression financière ci-dessus évoquée, les effets de l'évolution des supports techniques de l'information (Internet, nouveaux médias...) et les conditions de travail des journalistes pigistes ont longuement été abordés lors des quatre tables rondes de cette journée.

Toutefois, une question posée par Eric Beynel, pour Solidaires, en ouverture de cette journée, reste en suspens : « Après les multiples colloques et multiples livres consacrés aux nouvelles formes de souffrance au travail, comment reconstruire des collectifs de professionnels à même d'inverser la tendance ? ».



## Bayard : Une grille d'évaluation des salariés qui ne passe pas

Plus la crise s'aggrave, plus les conditions de travail des salariés se détériorent. Mais l'action des CHSCT peut éviter certaines dérives. Un exemple, l'action menée par le CHSCT de Bayard (La Croix, Notre Temps, Le Pèlerin, des titres pour la jeunesse).

Chaque année, les salariés ont un entretien d'évaluation individuel. Cette procédure était bien acceptée et permettait de faire le point avec le N+1 sur le bilan de l'année, les demandes de formation, de mobilité...

Or, cette année, la DRH a modifié le formulaire en y rajoutant une grille d'évaluation avec des « points forts », des « points de maîtrise », des « points d'amélioration ». Parmi les items, « adaptabilité, innovation, créativité, implication, rigueur... »

Cette grille était d'ailleurs en totale contradiction avec l'esprit de l'entretien annuel tel qu'il est décrit dans le guide de préparation des entretiens d'évaluation disponible sur intranet de l'entreprise: « l'entretien doit être centré sur des faits professionnels objectifs, réalisations concrètes, hors jugement de valeur » !

### Comme des gamins...

Une grille qui laissait donc un boulevard à l'appréciation subjective des salariés. Ils étaient traités comme des gamins à qui on donne des notes !

De quoi inquiéter de nombreux salariés et même de surprendre de nombreux managers très mal à l'aise avec ce nouveau dispositif.

Les élus du CHSCT ont immédiatement réagi. En effet, cette instance doit être informée en cas de modification importante des outils d'évaluation des salariés ce qui n'a pas été le cas. Or les règles sont claires :

Le CHSCT doit être consulté lorsqu'il s'agit de mettre en place un nouveau système d'évaluation dont les modalités sont de nature à avoir des répercussions sur les conditions de travail (arrêt groupe Murnay, Cass.soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964).

Le CHSCT, rappelons-le, une fois de plus, a pour mission *"de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure"* (C. trav, art L. 4612-1).

Or un entretien individuel annuel est, dans certaines entreprises un moment de stress intense compte tenu de la véritable toile d'araignée que

sont certains formulaires et procédures d'évaluation. Un mauvais entretien et cela peut enclencher la spirale infernale vers le licenciement. Ce stress a donc des conséquences graves pour la santé des salariés.

Deux exemples illustrent cette situation:

- . l'un des suicides ayant eu lieu chez Renault a eu lieu après un entretien annuel.
- . Une dépression nerveuse ayant eu lieu après un entretien individuel a d'ailleurs été qualifié d'accident du Travail (Cour de cassation, jurisprudence sociale Lamy N° 130 (19/09/2003)

### CHSCT extraordinaire

Un CHSCT extraordinaire a donc eu lieu à Bayard. Fait exceptionnel, l'inspectrice du Travail était présente ce qui témoignait de l'importance de ce dossier pour la Direction Départementale du Travail.

Elle a d'abord rappelé que l'absence de saisine initiale du CHSCT pourrait constituer une entrave au fonctionnement de notre instance. Elle a également souligné que toute appréciation des salariés sur des critères subjectifs n'était pas légale.

### Une action efficace

1/ Sous la pression de l'inspection du Travail et des élus la direction a décidé que la grille d'évaluation serait désormais facultative, et qu'elle pouvait rester vide si le manager ou le salarié le souhaitait !

2/ Pour les entretiens déjà rendus les salariés peuvent récupérer leur entretien à la DRH, et retirer la partie « grille d'évaluation »

3/ La direction confirme que ces tableaux ne pourront pas être utilisés dans le cadre d'une démarche disciplinaire

4/ Enfin, la direction s'engage à consulter le CHSCT pour discuter du formulaire d'entretien 2012

**Nous avons informé tous les salariés par tract. Et un bon nombre d'entre eux nous ont remercié de notre action. La mise en place de cette fameuse grille les inquiétait beaucoup.**

## Des indicateurs en santé travail - Les accidents mortels d'origine professionnelle en France

Ce rapport de l'INVS s'intéresse aux accidents mortels d'origine professionnelle. Dans ce document vous trouverez des données sur la mortalité par accident du travail et par accident de trajet en France selon les grands secteurs d'activité et en fonction des principales causes d'accident. Vous trouverez également des informations sur la part des décès par accident attribuable au travail et sur les années potentielles de vies perdues suite à ces décès. Un chapitre particulier est consacré aux accidents de circulation d'origine professionnelle, première cause d'accidents mortels au travail. Enfin, un certain nombre de questions permettent de mettre en perspective les résultats présentés.

En ligne : <http://www.invs.sante.fr/Publications-et-outils/Rapports-et-syntheses/Travail-et-sante/2011/Des-indicateurs-en-sante-travail-Les-accidents-mortels-d-origine-professionnelle-en-France>



## Formation de formateur-trices CHSCT Public-Privé

Aujourd'hui, il est nécessaire pour les organisations de Solidaires d'investir les CHSCT d'une expérience syndicale commune. L'action relative à la santé au travail du salarié-e ou du fonctionnaire n'est pas différente.

La réforme des attributions et du fonctionnement du CHSCT dans la fonction publique et dans certains secteurs (Poste...) et la demande importante de formation syndicale dans le secteur privé imposent de constituer un réseau de formation interprofessionnel et inter-secteur.

En lien avec la commission conditions de travail, le CEFI Solidaires a effectué une première session pour 30 formateurs-trices secteur public & privé du 6 au 9 décembre 2011 à Paris en internat. Cette session est un point de départ pour la mise en oeuvre de nombreuses sessions interpro locales de 3 jours à compter de 2012 (à l'instar des sessions prise en charge syndicale des Risques Psycho Sociaux qui en devient un complément idéal de 2 jours) pour une couverture nationale sur un maximum de régions et de secteurs. **Elle est ouverte à des militant-e-s ayant déjà une expérience pratique des CHS-CHSCT.**

Les deuxième et troisième sessions de formation de formateurs auront lieu du 30 janvier au 2 février et du 20 au 23 février 2012 à Paris

Inscriptions et renseignements sur [formationsynd@solidaires.org](mailto:formationsynd@solidaires.org)

### Sessions planifiées à ce jour pour le deuxième semestre 2011 et début 2012 de la formation interpro «Prise en charge syndicale des Risques psycho-sociaux»

| LIEU DU STAGE         | QUAND                 | OÙ S'INSCRIRE                         |
|-----------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| Clermont-Ferrand (63) | 16 et 17 janvier 2012 | contact@solidaires-auvergne.org       |
| Lille (59)            | 18 et 19 janvier 2012 | solidaires.5962@wanadoo.fr            |
| Dijon (21)            | 18 et 19 janvier 2012 | solidaires21@yahoo.fr                 |
| St Thélot (22)        | 19 et 20 janvier 2012 | formationsolidairesbretagne@gmail.com |
| Paris (75)            | 24 et 25 janvier 2012 | formationidf@solidaires.org           |
| Montpellier (34)      | 23 et 24 janvier 2012 | solidaires34@wanadoo.fr               |
| Lyon (69)             | 26 et 27 janvier 2012 | formationsolidaires69@gmail.com       |
| Nancy (54)            | 24 et 25 janvier 2012 | formationsolidaires54@gmail.com       |
| Strasbourg (67)       | 6 et 7 février 2012   | solidairesalsace@no-log.org           |
| Mulhouse (68)         | 9 et 10 février 2012  | solidairesalsace@no-log.org           |

## Les travaux de la commission

### Prochaines réunions



**Mercredi 18 janvier 2012**

**Mardi 7 février 2012**

**Judi 15 mars 2012**

**Mercredi 4 avril 2012**

**Mardi 22 mai 2012**

Les réunions débutent à 9 h 30 précises et se terminent en général vers 16 h 30. Elles se déroulent au siège de l'Union syndicales Solidaires, 144 Bd de la Villette, 75 019 Paris

**Contact : [eric.beynel@solidaires.org](mailto:eric.beynel@solidaires.org)**



### Les fiches à venir...

- Droit de retrait
- Les registres hygiène et sécurité
- Inaptitude
- Enquêtes suite à accident du travail

