

Informations à l'intention des employeurs

La gestion de la santé en entreprise (GSE) est loin d'être entrée dans les mœurs en Suisse. Si l'application d'un tel système se justifie pleinement du point de vue du droit du travail, il faut savoir que sa mise en œuvre implique le respect de certaines règles. **Par Philip Schneider**

La santé des travailleurs est au cœur du droit relatif à la protection des travailleurs. En vertu de la loi sur le travail (LTr), l'employeur est tenu, pour protéger la santé des travailleurs, de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Que faut-il entendre par «santé»? Selon la définition de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), «La santé est un état de complet bien-être [...]». Le droit de la protection des travailleurs va moins loin, sachant que la plupart des travailleurs n'atteindront jamais l'état (idéal) du complet bien-être. Cependant, la notion de «santé» au sens de la législation topique ne recouvre pas uniquement l'absence d'accident ou de maladie, comme il ressort clairement de l'évolution du droit qui, de toute évidence, s'inspire de l'acceptation retenue par l'OMS.

A l'origine, le droit de la protection des travailleurs se concentrait exclusivement sur la prévention des accidents et maladies professionnels. Depuis quelque temps, toutefois, il est question d'étendre son champ d'application aux maladies non professionnelles. L'introduction du «principe de conditions de travail ergonomiques» a ainsi conduit à un élargissement de la définition classique du droit de la protection des travailleurs. L'aménagement d'un environnement de travail optimal du point de vue ergonomique permet par exemple d'éviter qu'un mal de dos latent, qui ne constitue pas une maladie professionnelle, ne se «réveille».

S'il ne suffit pas de mettre en place des conditions de travail ergonomiques



Photo: m. à d.

L'introduction du «principe de conditions de travail ergonomiques» a contribué à élargir le droit relatif à la protection des travailleurs.

pour satisfaire à la définition de la santé selon l'OMS, il n'en est pas moins apparu que le «principe de conditions de travail ergonomiques» se prêtait à une interprétation très générale: aujourd'hui, la législation relative à la protection des travailleurs est de plus en plus influencée par le postulat selon

lequel le travail doit être adapté à l'homme. L'employeur est ainsi tenu par la LTr d'éviter les occasions d'efforts trop répétitifs pour les travailleurs. Selon l'acceptation moderne, fortement empreinte de l'idée de l'«humanisation des conditions de travail», l'employeur doit par exemple s'engager à éviter les

travaux monotones. Autrement dit, il doit veiller à garantir une certaine diversité des tâches, qui a notamment des effets positifs sur la santé psychique, voire le bien-être psychique des travailleurs.

Portée de la législation relative à la protection des travailleurs

De nombreux progrès ont été réalisés ces dernières décennies, mais la législation relative à la protection des travailleurs présente toujours d'importantes limites, dont les deux principales sont les suivantes: premièrement, la loi protège la santé des travailleurs uniquement dans la mesure où il existe un lien avec le poste de travail. La même restriction s'applique à la protection contre les maladies non professionnelles. Deuxièmement, elle ne comprend pas uniquement la LTr, mais aussi une série d'ordonnances. Le droit de la protection des travailleurs est fortement axé sur les normes et pas assez sur les ressources, c'est-à-dire l'être humain. Les possibilités institutionnalisées de participation active directe des travailleurs font en particulier défaut.

Pour cette raison, la législation relative à la protection des travailleurs ne peut atteindre le but qui consiste notamment à assurer la santé psychique des travailleurs. Comme évoqué ci-dessus, la loi oblige l'employeur à éviter les efforts trop répétitifs pour les travailleurs. Cependant, elle le laisse libre de déterminer comment y parvenir. Le surmenage est un exemple parlant à cet égard, dans la mesure où l'employeur ne peut se référer à aucun standard en la matière, la tolérance au stress étant très variable d'un individu à l'autre. Une approche efficace pour éviter le stress serait donc de donner au travailleur la possibilité de participer directement à l'aménagement de son travail.

Comblent les lacunes grâce à la gestion de la santé en entreprise

Un système de gestion de la santé en entreprise (GSE) permet de combler, en partie du moins, les deux principales lacunes du droit de la protection au travail. Le but d'une GSE consiste, sur la base des connaissances de la médecine et de la psychologie du travail, à pro-

mouvoir systématiquement la santé de chaque travailleur, indépendamment du fait qu'il y ait ou non une atteinte à la santé. S'ils peuvent revêtir des formes très différentes, les systèmes de GSE en place dans le monde du travail ont néanmoins en commun qu'ils sont tous centrés sur le travailleur en tant qu'individu. Il en découle deux constats:

Premièrement, le système de GSE considère le travailleur comme un être humain. Autrement dit, il ne se contente pas de promouvoir la santé des travailleurs uniquement parce que ceux-ci assument leur rôle de travailleur. Il a aussi une dimension qui va au-delà du champ d'action strict de l'entreprise, par exemple lorsqu'il aborde le thème de l'alimentation saine dans le cadre d'une séance d'information destinée au personnel.

«Aucune loi n'oblige l'employeur à mettre en place un système de GSE»

Deuxièmement, le système de GSE place toujours l'homme au centre de ses objectifs. Il cherchera ainsi, dans le cadre d'un cercle de santé par exemple, à recueillir les expériences et les connaissances de chaque travailleur afin de définir des mesures ciblées de promotion et de prévention de la santé.

Règles de mise en œuvre strictes

Aucune disposition légale n'oblige l'employeur à mettre en place un système de GSE, même si celui-ci permet de compenser, en partie du moins, les lacunes du droit de la protection des travailleurs. La participation des travailleurs à un tel système doit aussi rester facultative. Ceux-ci doivent être libres de décider s'ils entendent, par exemple, utiliser les appareils de fitness mis à leur disposition par l'employeur. Les activités sportives relèvent en effet de la sphère privée, dans laquelle l'employeur n'a pas le droit d'intervenir.

Dans la mesure où un travailleur décide de participer à la GSE, l'employeur doit garantir l'égalité de traitement. En vertu de ce principe, un employeur qui propose à ses travailleurs de suivre un cours de gestion du stress ne pourra pas en exclure un travailleur plus âgé que les autres en invoquant la plus faible probabilité que les effets à long terme du surmenage se manifestent chez lui pendant la durée qu'il lui reste à travailler.

L'employeur est aussi tenu de respecter les dispositions légales relatives à la protection des données. En participant activement à un cercle de santé, par exemple, le travailleur sera inévitablement amené à révéler des données personnelles particulièrement dignes de protection. A priori, il n'y a rien à redire à cela: une telle information permet de réduire l'absentéisme au sein de l'entreprise, ce à quoi l'employeur a un intérêt évident.

Par contre, le travailleur risque aussi de divulguer sur son état de santé des renseignements dont l'employeur pourrait se servir ultérieurement dans un autre contexte. C'est pourquoi la législation sur la protection des données prévoit des garde-fous. Par des mesures d'organisation, l'employeur doit garantir la séparation des pouvoirs en matière d'information au sein de l'entreprise afin d'éviter un tel détournement d'information. Il prendra notamment les dispositions nécessaires pour que les personnes responsables des promotions ne puissent avoir connaissance de données concernant l'état de santé des candidats.

Un système de GSE peut fixer des standards auxquels chaque employeur ne souhaite ou ne peut pas satisfaire. Or le droit du travail suisse ne connaît pas de protection générale contre la discrimination des travailleurs «en mauvaise santé». Il lui revient donc de garantir, tant bien que mal, qu'on n'accorde pas une valeur excessive aux systèmes de GSE. ■

Philip Schneider, avocat, est collaborateur à la Chambre de l'industrie et du commerce d'Argovie (AIHK).