



## Rétrospective 2017 de l'actualité légale et jurisprudentielle en matière de santé et de sécurité au travail

par Maître Souade BOUCHENE,  
avocat associé du Cabinet Fromont Briens

**f<sup>a</sup>** **Fromont Briens**  
avocats spécialisés en droit social

# SOMMAIRE

RETOUR SUR L'ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE 2017 EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	2
<b>1) Obligation de sécurité et obligation de prévention des risques professionnels.....</b>	<b>3</b>
1.1) Étendue de l'obligation de sécurité reposant sur l'employeur face au comportement du salarié .	3
1.2) L'absence de prise en compte des préconisations du médecin du travail par l'employeur peut constituer un manquement à son obligation de sécurité .....	5
1.3) Obligation de prévention des risques psycho-sociaux de l'employeur engagée en cas de reconnaissance de l'existence d'une situation de « <i>Management par la peur</i> ».....	5
<b>2) AT/MP .....</b>	<b>6</b>
2.1) Responsabilité pénale du représentant légal en l'absence de délégation de pouvoir en cas de manquement en matière d'hygiène et de sécurité dont il n'est pas personnellement en charge .....	6
2.2) Qualification d'accident du travail lors des visites médicales périodiques et ce, même en dehors du temps de travail.....	6
2.3) Les réserves suffisamment motivées Justifient une enquête de la CPAM avant toute décision de sa part.....	6
2.4) Procédure d'inaptitude professionnelle en cas d'AT/MP : uniquement si l'employeur avait connaissance de l'origine professionnelle au moment du licenciement : .....	7
<b>3) Inaptitude.....</b>	<b>8</b>
3.1) Reprise du salaire à l'issue du délai préfixe d'un mois et pas de mise en congés payés.....	8
3.2) Étendue de l'obligation de reclassement : l'employeur n'a pas à imposer une modification du contrat de travail, ni à proposer comme poste disponible les tâches confiées à un stagiaire .....	8
3.3) Le refus explicite du salarié sur une éventuelle proposition de reclassement pour des raisons personnelles et géographiques justifie l'absence de recherche de poste .....	8
<b>4) Amiante : indemnisation du préjudice d'anxiété.....</b>	<b>9</b>
<b>5) Suivi des salariés en forfait annuel en jours .....</b>	<b>9</b>
LES DECRETS ET ARRETES ISSUS DES ORDONNANCES MACRON EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE.....	11
LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2018 .....	14
PROPOSITION DE LOI SUR LE BURN-OUT VISANT A FAIRE RECONNAITRE COMME MALADIES PROFESSIONNELLES LES PATHOLOGIES PSYCHIQUES RESULTANT DE L'EPUISEMENT PROFESSIONNEL.....	15

## RETOUR SUR L'ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE 2017 EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Le thème de la santé et de la sécurité au travail est resté au cœur de la jurisprudence de l'année 2017, notamment sur les obligations de sécurité et de prévention des risques professionnels (1), en matière d'AT/MP (2) ou encore d'incapacité (3).

À cela s'est ajoutée une position affirmée de la Cour de cassation en matière d'indemnisation du préjudice d'anxiété des salariés exposés à l'amiante (4). Elle a également veillé à la validité et à l'application des accords relatifs au forfait annuel en jours en matière de santé et sécurité (5).

### 1. Obligation de sécurité et obligation de prévention des risques professionnels

#### 1.1) Étendue de l'obligation de sécurité reposant sur l'employeur face au comportement du salarié

[Cass. soc., 1er février 2017, n°15-24.166 F-D](#)

**Est-ce qu'une unique altercation entre deux salariés conduisant à un accident du travail de l'initiateur du différend, est constitutive pour l'employeur d'un manquement à son obligation de sécurité ?**

Pour la Cour de cassation, les faits litigieux avaient pour seule cause le propre comportement du salarié caractérisé par une violence commise à l'encontre d'un collègue. L'employeur ne pouvait anticiper un tel risque et était personnellement intervenu pour faire cesser l'altercation. Par conséquent, l'employeur n'avait pas commis de manquement à son obligation de sécurité.

[Cass. soc., 22 juin 2017, n°16-15.507 F-D](#)

**Des difficultés relationnelles entre collègues, auxquelles l'employeur n'arrive pas à trouver d'issue favorable, constituent-elles un manquement à son obligation de sécurité ?**

L'employeur une fois informé de la situation avait mis en place différentes mesures afin de trouver une solution aux difficultés relationnelles (réunion des

salariés, recours à un coordinateur, modification de l'organisation du travail...). Mais aucune solution n'a finalement été trouvée.

Pour la Cour d'appel « *l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures utiles pour régler avec impartialité par sa médiation, le conflit persistant qui les opposait et permettre ainsi à la salariée de réintégrer son poste ou, à défaut, pour séparer les deux protagonistes, en lui proposant, sans attendre la fin de son arrêt de travail pour maladie, soit un changement de bureau comme préconisé par le médecin du travail, soit un autre poste disponible dans un autre centre à proximité, et qu'il avait laissé sans réponse le courrier de la salariée du 29 novembre 2012 l'interrogeant sur ses perspectives professionnelles au sein de l'association* ».

Pour la Cour de cassation ces constatations permettaient de déduire l'existence d'un manquement de cet employeur à son obligation de sécurité, rendant impossible la poursuite des relations contractuelles.

#### [Cass. soc., 8 juin 2017, n°16-10.458 F-D](#)

##### **L'inaction d'un employeur face à la souffrance psychologique d'une salariée est-il constitutif d'un manquement à l'obligation de sécurité ?**

Dans cette affaire, des échanges de courriers postérieurs au refus de l'employeur du passage à temps plein de la salariée démontraient la souffrance psychologique de cette dernière. À cela, s'est ajouté, le départ de l'avocat associé, avec lequel elle avait travaillé de nombreuses années, concomitamment à l'arrêt maladie de sa seule collègue au secrétariat du département judiciaire, était de nature à la déstabiliser.

Au regard du contexte de travail et à la souffrance exprimée par la salariée, l'employeur n'a pris aucune mesure et a par conséquent manqué à son obligation de sécurité selon la Cour de cassation.

#### [Cass. soc., 21 juin 2017, n° 15-24.272 F-D](#)

##### **Une réaction diligente et efficace suite à l'envoi de courriels à caractère raciste d'un de ses salariés, est-il suffisant de la part de l'employeur pour justifier du respect de son obligation de sécurité ?**

En effet, pour la Cour de cassation l'employeur n'a pas manqué à son obligation de sécurité. Dès qu'il a été informé des courriels à caractère raciste envoyés, celui-ci a réagi « *avec diligence et efficacité* », et a « *sanctionné l'auteur de ces messages, lui avait demandé de présenter des excuses et les faits ne s'étaient plus reproduits par la suite* ».

## 1.2) L'absence de prise en compte des préconisations du médecin du travail par l'employeur peut constituer un manquement à son obligation de sécurité

[Cass. soc., 27 septembre 2017, n°15-28.605 F-D](#)

Le fait de ne pas tenir compte des préconisations du médecin du travail (recommandations consignées sur la fiche d'aptitude) à l'issue de l'examen médical d'embauche, constitue-t-il un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ?

Le médecin du travail avait recommandé le port d'un support du poignet et l'employeur, informé de cette préconisation, ne l'avait pas mise en œuvre, ce dont il résultait pour la Cour de cassation que celui-ci avait manqué à son obligation de sécurité.

## 1.3) Obligation de prévention des risques psycho-sociaux de l'employeur engagée en cas de reconnaissance de l'existence d'une situation de « Management par la peur »

[Cass. soc., 6 décembre 2017, n°16-10.885, 16-10.886, 16-10.887, 16-10.888, 16-10.889, 16-10.890, 16-10.891 F-D](#)

Un « *management de la peur* » en l'absence de harcèlement moral, est-il constitutif d'un manquement à l'obligation de prévention des risques psycho-sociaux de la part de l'employeur ?

Ce « *management de la peur* » se traduisait par des pressions psychologiques, une hyper-surveillance, des réprimandes injustes ou vexatoires en public ou en situation d'isolement dans le bureau du directeur, une désorganisation du travail et une incitation à la délation.

Au regard de cette situation, le médecin du travail avait été amené à prononcer des inaptitudes totales en urgence.

La Cour de cassation rappelle que l'obligation de prévention des risques professionnels inclut les risques psycho-sociaux et est distincte de la prohibition du harcèlement moral.

Par conséquent, même en l'absence de harcèlement moral, l'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention des risques psycho-sociaux.

## 2. AT/MP

### 2.1) Responsabilité pénale du représentant légal en l'absence de délégation de pouvoir en cas de manquement en matière d'hygiène et de sécurité dont il n'est pas personnellement en charge

[Cass. Crim., 31 octobre 2017, n°16-83.683 FS-PB](#)

Est-il possible d'engager la responsabilité du représentant légal d'une société qui, n'a personnellement commis aucune faute à l'origine de l'accident du travail mortel et ce, en l'absence de délégation de pouvoir en matière de santé et sécurité ?

La chambre criminelle de la Cour de cassation rappelle : même si le représentant légal d'une société ne veille pas personnellement aux règles en matière d'hygiène et de sécurité, en cas de manquement en la matière, il reste pénalement responsable, en l'absence de délégation de pouvoirs.

### 2.2) Qualification d'accident du travail lors des visites médicales périodiques et ce, même en dehors du temps de travail

[Cass. 2ème civ., 6 juillet 2017, n°16-20.119 F-PB](#)

Le décès d'un salarié dans la salle d'attente du médecin du travail, lors d'une visite périodique se déroulant en dehors des jours et horaires de travail habituels du salarié, est-il constitutif d'un accident du travail ?

La Cour de cassation rappelle « *le salarié est au temps et au lieu de son travail tant qu'il est soumis à l'autorité et à la surveillance de son employeur* ». Cette définition inclut le temps passé par un salarié lors des visites médicales périodiques et ce, même en dehors des jours et horaires habituels de travail du salarié.

### 2.3) Les réserves suffisamment motivées Justifient une enquête de la CPAM avant toute décision de sa part.

[Cass. 2ème civ., 30 mars 2017, n°16-13.679 F-D](#)

[Cass. 2ème civ., 6 juillet 2017, n°16-20.024 F-D](#)

[Cass. 2ème civ., 9 novembre 2017, n°16-24.678](#)

Les réserves suivantes sont-elles suffisamment motivées au regard des circonstances de temps et de lieu de l'accident ou de l'existence d'une cause étrangère ?



- « *les plus grandes réserves sur la réalité et le caractère professionnel* » de l'accident du travail, au motif qu'il s'avérerait que le salarié était arrivé à son poste de travail avec une genouillère ;
- « *Mme X..., en repos le dimanche 14 mars, prétend que le lundi 15 mars 2010 à 7h15, soit quinze minutes après sa prise de poste, elle aurait ressenti une douleur à la cheville gauche en voulant traverser la rue d'une résidence à une autre. Cependant force est d'observer qu'aucun témoin n'a pu constater la scène accidentelle... En l'espèce, il n'est donc pas possible de soutenir que l'incident se serait produit en cours d'exécution de la mission. Par ailleurs l'accident n'a pas été porté à la connaissance de l'employeur immédiatement, mais à 8h15, soit une heure après, l'intéressée ayant donc poursuivi son activité durant ce laps de temps. Partant de ce constat, la présomption d'imputabilité n'est pas invocable* » ;
- « *Le 8 septembre 2011 nous vous avons déclaré un accident du travail concernant M. X... sur lequel nous nous permettons d'émettre des réserves. En effet, l'analyse que nous avons faite des circonstances de l'accident ont mis en valeur les faits suivants, M. X... nous a indiqué qu'il était atteint du syndrome de la queue de cheval et que dès lors, les lésions sont exclusivement imputables à cette pathologie et n'ont aucun lien avec le travail, les lésions constatées ne sont pas liées à son activité professionnelle. Nous pensons que ces éléments peuvent faire l'objet de vérifications sur leur éventuel lien avec l'accident du travail.* » .

Pour la Cour de cassation à chaque fois, la réponse est affirmative, ces réserves étaient suffisamment motivées pour justifier une enquête de la CPAM avant toute décision de sa part.

#### **2.4) Procédure d'inaptitude professionnelle en cas d'AT/MP : uniquement si l'employeur avait connaissance de l'origine professionnelle au moment du licenciement :**

[Cass. soc., 11 janvier 2017, n°15-20.492 F-D](#)

**La constatation du non-respect des préconisations du médecin du travail entre l'accident du travail et l'avis d'inaptitude suffit-il à établir que l'inaptitude a, au moins partiellement, pour origine l'accident du travail ?**

Pour la Cour de cassation, les règles relatives à la procédure d'inaptitude d'origine professionnelle sont applicables lorsque l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine l'accident ou la maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

Ce qui n'avait pas été démontré dans l'affaire en question.

## 3. Inaptitude

### 3.1) Reprise du salaire à l'issue du délai préfixe d'un mois et pas de mise en congés payés

[Cass. soc., 1er mars 2017, n°15-28.563](#)

À l'issue du délai préfixe d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, l'employeur peut-il demander au salarié de prendre des congés payés ou alors lui verser une indemnité compensatrice de congés payés ?

La Cour de cassation rappelle qu'il ne peut pas être demandé au salarié après cette période d'un mois de prendre des congés payés ou alors de lui verser une indemnité compensatrice de congés payés.

L'employeur s'exposerait à une demande de rappel de salaire à ce titre voir à une prise d'acte de la rupture du contrat de travail à ses torts.

### 3.2) Étendue de l'obligation de reclassement : l'employeur n'a pas à imposer une modification du contrat de travail, ni à proposer comme poste disponible les tâches confiées à un stagiaire

[Cass. soc., 8 février 2017, n°15-22.992 F-D](#)

L'obligation de reclassement d'un salarié, pesant sur l'employeur, n'implique pas d'imposer à un autre salarié une modification de son contrat de travail.

[Cass. soc., 11 mai 2017, n°16-12.191 FS-P+B](#)

L'ensemble des tâches confiées à des stagiaires ne peut constituer un poste disponible pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte à son emploi.

### 3.3) Le refus explicite du salarié sur une éventuelle proposition de reclassement pour des raisons personnelles et géographiques justifie l'absence de recherche de poste

[Cass. soc., 8 février 2017, n°15-22.964 F-D](#)

L'employeur peut-il justifier son absence de recherche de poste de reclassement par le refus explicite par la salariée des premiers postes proposés, en raison de sa situation familiale et de l'éloignement géographique des postes en question ?

Pour la Cour de cassation, l'employeur pouvait tenir compte du refus de la salariée résultant de circonstances personnelles et géographiques et ainsi justifié qu'il ne lui ait pas proposé d'autres postes se trouvant à l'étranger qu'elle aurait très certainement refusé pour les mêmes motifs.



## 4. Amiante : indemnisation du préjudice d'anxiété

[Cass. soc., 11 janvier 2017, n°15-17.164 ; 15-50.080 FS-PB](#)

**Des salariés ayant travaillé sur des chantiers effectués par leur employeur en qualité de sous-traitant pour le compte d'entreprises entrant dans la liste de l'arrêté ministériel énumérant les établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA), peuvent-ils bénéficier de l'indemnisation du préjudice d'anxiété ?**

La Cour de cassation rappelle, dans ces arrêts, le strict principe permettant à un salarié de demander la réparation de son préjudice d'anxiété auprès de son employeur : le salarié exposé à l'amiante ne peut obtenir réparation du préjudice spécifique d'anxiété par une demande dirigée contre une société qui n'entraîne pas dans les prévisions de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998.

Par conséquent, même si les salariés ont été amenés à travailler dans des entreprises entrant dans le champ d'application de l'article susvisé, l'employeur n'entre pas lui-même dans ce champ d'application. Les salariés ne pouvaient donc réclamer le bénéfice de l'indemnisation au titre de leur préjudice d'anxiété.

## 5. Suivi des salariés en forfait annuel en jours

[Cass. soc., 22 juin 2017, n°16-11.762 FS-PB](#)

**Un accord collectif relatif au forfait annuel en jours prévoit le suivi du temps de travail régulier des salariés, l'employeur veillant de surcroît à ce que la charge de travail du salarié, ne soit pas excessive. Est-ce suffisant en termes de contrôle du temps de travail de ces salariés ?**

La Cour de cassation a validé les stipulations de cet accord quant au suivi du temps de travail des salariés en forfait jours, car conformément aux obligations de l'employeur en termes de santé et de sécurité.

[Cass. soc., 25 janvier 2017, n° 15-21.950 FD](#)

**Quelles sont les conséquences pour l'employeur qui ne se conforme pas aux garanties de l'accord collectif en termes de droit au repos et de suivi de la charge de travail des salariés en forfait jours ?**

Pour la Cour de cassation, ce non-respect de la convention collective la privait d'effet justifiant ainsi les demandes de la salariée au titre du paiement de ses heures supplémentaires.

## LES DECRETS ET ARRETES ISSUS DES ORDONNANCES MACRON EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE

A la suite des ordonnances du 22 septembre 2017, de nombreux décrets et arrêtés sont venus préciser les dispositions législatives ainsi modifiées.

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des décrets parus, ainsi que leurs apports.

	Texte	Apports
<b>Compte professionnel de prévention</b>	<a href="#">Décret n°2017-1766 du 27 décembre 2017</a> portant dissolution du fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité	
	<a href="#">Décret n°2017-1768 et n°2017-1769 du 27 décembre 2017</a> relatifs à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'obligation de négocier est étendue aux entreprises dont la sinistralité est supérieure à 0,25.</li> <li>- La pénalité, prévue par l'article L 4163-16 du Code du travail, que peut prononcer l'organisme gestionnaire en cas d'inexactitude ou de défaut de déclaration des facteurs de risques professionnels, est désormais fixée à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 16,56 € pour 2018.</li> </ul>
	<a href="#">Décret n° 2017-1813 du 29 décembre 2017 modifiant le décret n° 2016-1102 du 11 août 2016</a> autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « <i>compte personnel de prévention de la pénibilité</i> »	
	Cinq arrêtés du <a href="#">29 décembre 2017 modifient les arrêtés initiaux des 29 et 30 décembre 2015</a> pour tenir compte du changement de dénomination du compte et corriger les renvois vers le Code du travail. Il s'agit des arrêtés relatifs :	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aux conditions d'agrément des agents chargés des missions de contrôle portant sur l'effectivité et l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ou de l'exhaustivité des données déclarées dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité (Arrêté SSAS1736544A),</li> <li>- à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte (Arrêté SSAS1736545A),</li> <li>- à la liste des éléments transmis par l'employeur à la caisse et à leurs modalités de transmission pour un passage à temps partiel (Arrêté SSAS1736546A),</li> <li>- au plafond du montant de l'heure de formation financée au titre du compte (Arrêté SSAS1736551A),</li> <li>- au contenu de l'attestation nécessaire au remboursement des actions de formation (Arrêté SSAS1736552A).</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>Accidents du travail et maladies professionnelles</b></p>	<p><a href="#">Décret n°2017-1815 du 29 décembre 2017</a> fixant les conditions d'octroi et les modalités de financement de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle</p>	<p>Le taux d'incapacité permanente permettant à un salarié de bénéficier d'un abondement de son compte personnel de formation est fixé à 10%.</p>
	<p><a href="#">Décret n°2017-1814 du 29 décembre 2017</a> fixant les modalités de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle</p>	<p>L'abondement est fixé à 500 heures complémentaires par accident du travail ou maladie professionnelle.</p> <p>Pour bénéficier de cet abondement le salarié devra fournir, à l'appui de sa demande, la dernière notification de taux d'incapacité permanente qui lui a été adressée par la caisse primaire dont il relève. La ou les demandes de formation devront être formulée(s) dans les deux ans qui suivent la date de la</p>

		notification susmentionnée.
	<a href="#">Arrêté du 26 décembre 2017</a> , fixant la liste des maladies professionnelles au titre desquelles un salarié peut demander un départ anticipé à la retraite en cas d'incapacité permanente consécutive à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (Arrêté SSAS1732464A).	Il s'agit ainsi des maladies professionnelles consécutives à un ou plusieurs des quatre facteurs de risques désormais exclus du bénéfice du compte professionnel de prévention (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux). Cet arrêté fixe la liste des maladies professionnelles concernées. Sont ainsi concernées les maladies professionnelles mentionnées dans l'arrêté, ainsi que les maladies hors tableaux reconnues comme maladie professionnelle et imputable à l'un des facteurs de risque désormais exclus du bénéfice du compte professionnel de prévention.
	<a href="#">Décret 2017-1698 du 15 décembre 2017</a> portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes (dont contentieux de l'avis médical d'inaptitude)	Ce décret précise notamment les règles relatives à l'intervention du médecin-inspecteur du travail dans le contentieux de l'avis médical d'inaptitude.

Deux arrêtés sont encore attendus :

- un arrêté fixant le tarif des honoraires et frais d'instruction afférents au contentieux de l'avis médical d'inaptitude ;
- un arrêté fixant le montant de l'heure de formation financée au titre de la reconversion professionnelle des salariés victimes d'AT/MP en incapacité permanente.

## LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2018

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, modifie le point de départ de l'indemnisation en matière de maladie professionnelle.

À compter du 1er juillet 2018, les assurés qui déclareront une maladie professionnelle, verront le point de départ de leur indemnisation avancée à la date de la première constatation médicale de la maladie et ce, même s'ils n'avaient alors aucunement connaissance de l'origine professionnelle de leur maladie.



## PROPOSITION DE LOI SUR LE BURN-OUT VISANT A FAIRE RECONNAITRE COMME MALADIES PROFESSIONNELLES LES PATHOLOGIES PSYCHIQUES RESULTANT DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

Les membres du Groupe parlementaire La France Insoumise avaient déposé une proposition de loi devant l'Assemblée Nationale.

L'article premier de cette proposition demandait au Gouvernement la création d'un nouveau tableau de maladie professionnelle permettant la reconnaissance des pathologies psychiques consécutives au syndrome d'épuisement professionnel.

La proposition de loi suggérait la conception du tableau suivant :

Désignation des maladies	Délai de prise en charge	Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies
Dépression Anxiété généralisée Stress Post-Traumatique	Six mois	Exposition à une organisation pathogène du travail pouvant comporter : <ul style="list-style-type: none"><li>- Des exigences liées au travail trop importantes (surcharge de travail, rythme de travail, travail dans l'urgence, contraintes de délais, objectifs flous ou irréalisables, déséquilibre entre les objectifs et les moyens donnés) ;</li><li>- Exigences émotionnelles importantes ;</li><li>- Manque d'autonomie dans son travail ;</li><li>- Mauvais rapports sociaux et mauvaises relations de travail ;</li><li>- Conflits de valeur et travail empêché ;</li><li>- L'insécurité de la situation de travail (changements organisationnels, déménagements, incertitudes sur l'avenir, précarité du contrat) ;</li><li>- Engagement individuel poussé à l'extrême ;</li><li>- Harcèlement moral.</li></ul>

L'Assemblée nationale a rejeté cette proposition.