

## DOSSIER SPÉCIAL

## La clause du "raisonnablement praticable"

Gestion raisonnable de la main-d'oeuvre  
ou élimination des risques?

Imaginons une machine avec un défaut mineur. De temps en temps, il en sort une pièce de mauvaise qualité. Un gestionnaire peut raisonner dans des termes économiques assez simples. Si le coût de l'amélioration de la machine est nettement supérieur aux coûts des pièces endommagées, il n'est pas absurde de ne rien changer au système de production. Un raisonnement plus sophistiqué peut introduire d'autres facteurs dans cette discussion : des coûts cachés ou à long terme, la réputation de l'entreprise, le temps pris par les contrôles de la qualité, le risque d'une détérioration majeure de la machine dans le temps. Mais la base du raisonnement reste la même. On met en balance deux séries d'éléments ramenés à un équivalent commun : leur valeur monétaire. Cette logique gestionnaire peut-elle s'appliquer aux êtres humains dans les rapports de travail ? Plus précisément, un employeur peut-il renoncer à une mesure de prévention contre un risque pour la santé si son coût est très nettement disproportionné par rapport aux bénéfices attendus ? Poser cette question suppose subsidiairement que l'on puisse attribuer une valeur monétaire à la vie humaine. Et qu'au-delà d'un certain coût, cette vie ne vaut plus la peine d'être protégée. Tel est l'enjeu d'un litige d'une grande importance pour l'application des directives communautaires concernant la santé et la sécurité.

L'affaire concerne une procédure en manquement introduite par la Commission européenne contre le Royaume-Uni. Ce pays a transposé la directive-cadre de 1989 (ainsi que les autres directives concernant la santé et la sécurité) en limitant l'obligation de sécurité d'un employeur à ce qui est "raisonnablement praticable".

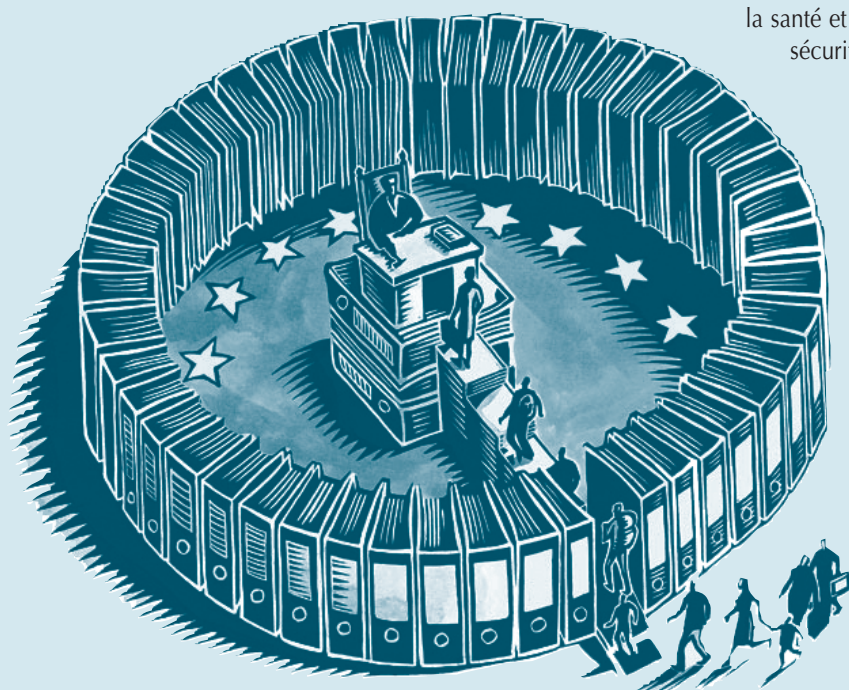
L'expression "raisonnablement praticable" telle qu'elle est utilisée en Grande-Bretagne implique un test de nature économique. Il s'agit de comparer les coûts d'une mesure de prévention en temps, en argent ou en sacrifice et les avantages attendus de celle-ci. Si le coût est plus élevé, de façon nettement disproportionnée, il est admis que l'employeur peut se soustraire à cette obligation de prévention.

La dimension politique de cette affaire est évidente (voir l'article p. 11). En toile de fond, il y a l'hostilité du gouvernement britannique à l'égard de toute législation sociale communautaire qui irait au-delà des règles en vigueur en Grande-Bretagne. Cette hostilité concerne autant les questions de santé et de sécurité (par exemple, la directive sur le temps de travail) que d'autres aspects de la politique sociale. Dans le contexte de l'élargissement, cette affaire est également un test majeur de crédibilité pour le droit social communautaire.

Les dimensions juridiques sont multiples et complexes. Ce dossier s'efforce de les décrypter pour en éclairer les enjeux (voir l'article p. 17).

L'affaire actuelle illustre la volonté du gouvernement britannique de remettre en question ce qui a été acquis il y a presque 20 ans. Entre 1987 et 1989, une bataille politique s'est déroulée autour de la clause du "raisonnablement praticable". Le gouvernement conservateur britannique a perdu cette bataille dans un contexte institutionnel qui l'avait privé du pouvoir de veto. En effet, depuis 1986, l'introduction dans le Traité de l'article 118A a permis d'adopter des directives à la majorité qualifiée en ce qui concerne le milieu de travail.

À l'époque, les autorités britanniques ont reconnu cette défaite politique. Néanmoins, elles ont décidé de mener la bataille sur un autre terrain. Elles ont transposé la directive-cadre de façon minimaliste



de manière à priver les travailleurs britanniques des aspects les plus innovateurs de celle-ci. Sur plusieurs points, cette transposition était en contradiction avec les exigences minimales de la directive. Plusieurs organisations syndicales ont relevé cette situation et la Commission a pris ses responsabilités. Des solutions ont pu être trouvées à certains de ces manquements. Sur la clause du “raisonnablement praticable”, le gouvernement britannique, en dépit du changement de majorité politique, est resté inflexible. Bien que des alternatives aient été envisagées en vue d’une modification de la législation, le gouvernement a décidé de mener la bataille sur le terrain judiciaire. Cette attitude contraste avec celle des autorités d’autres pays qui ont modifié leur législation de manière à se conformer à la directive-cadre.

Dans les conclusions de l’avocat général et dans les débats qui ont eu lieu à l’audience publique, la Cour de justice semble négliger les débats des années 1987-1989. À l’époque, tant la Commission qu’une forte majorité des États membres et le Parlement européen avaient clairement opté pour l’abandon de cette clause qui caractérisait les premières directives communautaires dans le domaine de la santé et de la sécurité. La discussion a bien eu lieu et dans des termes explicites. Les arguments du gouvernement britannique et de l’avocat général contournent cette réalité. Si la Cour devait les suivre, elle s’arrogerait, dans les faits, un droit de révision d’instruments législatifs adoptés dans le respect du Traité.

Au-delà de la complexité technique de cette affaire, il reste une question de fond. Depuis l’apparition du capitalisme, les travailleurs se battent pour que leur vie et leur santé ne soient pas considérées comme l’objet du contrat de travail. Ils refusent d’être traités – et gérés ! – comme une marchandise parmi d’autres. Ils revendiquent que les employeurs

assument la pleine responsabilité de conditions de travail qui porteraient atteinte à leur santé. La directive-cadre constitue un mécanisme juridique qui reflète des acquis importants dans cette lutte. Sa remise en cause serait un recul social inacceptable.

La clause du “raisonnablement praticable” n’est évidemment pas le seul facteur qui entrave la prévention. D’autres pays de l’Union européenne qui ne se réfèrent pas à cette clause peuvent, en raison de la conjonction d’autres facteurs, aboutir à des résultats similaires voire pires. Cela ne diminue en rien l’importance du litige soumis à la Cour. Toute décision de justice est nécessairement circonscrite au conflit qu’elle doit dénouer. À ce titre, elle pourrait apparaître comme un enjeu mineur. Néanmoins, il existe un lien entre la dimension juridique et la dimension politique qui dépasse largement les enjeux immédiats et directs d’un litige. L’arrêt de la Cour aura une importance symbolique non négligeable. Il prendra sa place dans un débat beaucoup plus vaste sur l’avenir du droit du travail qui, dans les sociétés européennes, est profondément marqué par presque deux siècles de luttes sociales menées par le mouvement ouvrier. Des pressions de plus en plus fortes s’exercent pour réduire le droit du travail à un simple ensemble de normes destinées à la gestion de cette marchandise particulière que serait le travail humain. Cette contre-réforme du droit du travail est menée généralement au nom de la compétitivité, de la flexibilité et du réalisme économique. On pourrait emprunter une métaphore à la théorie du chaos : un battement d’ailes de papillon sur le “raisonnablement praticable” pourrait déclencher une tornade dans l’obligation patronale de garantir la santé et la sécurité qui est à la base de nos systèmes de prévention. ■

Dossier réalisé par **Laurent Vogel**, chargé de recherche, ETUI-REHS  
lvogel@etui-rehs.org

