

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.



2018 ©

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au

**Pas de conflit d'intérêt avec cette
présentation**

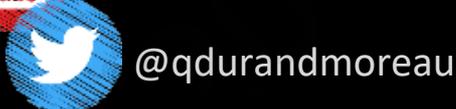


Le médecin du travail a-t-il son mot à dire sur la manière dont on rémunère les salariés ?

Quentin Durand-Moreau & Jorge Muñoz

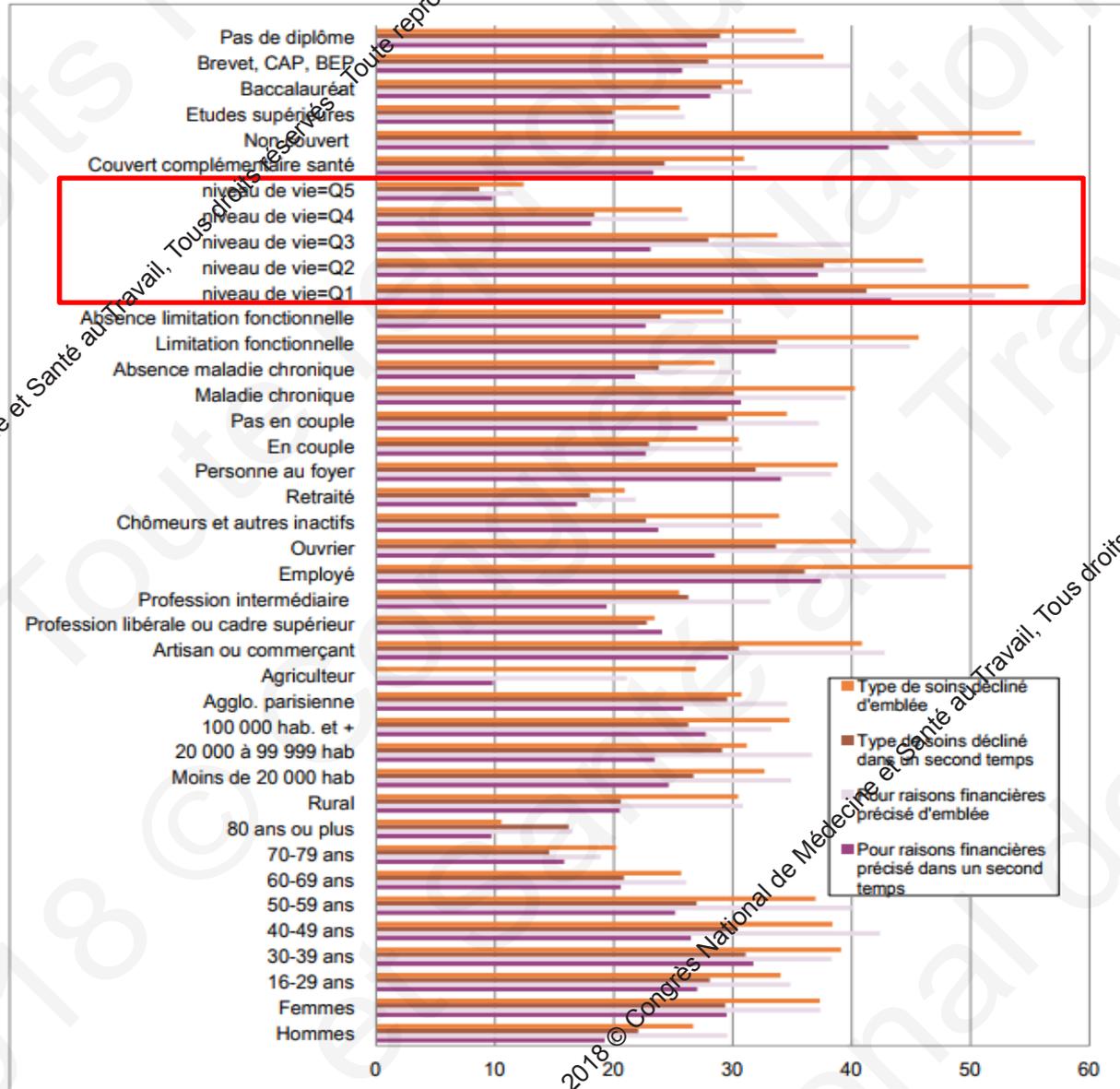
CHU de Brest

LABERS – EA 3149 – Université de Bretagne Occidentale



Annexe D. Renoncement et catégories sociodémographiques

D1. PROPORTION DE PERSONNES DECLARANT AVOIR RENONCE A AU MOINS UN SOIN POUR RAISONS FINANCIERES AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS, SELON LE TYPE DE FORMULATION ADOPTEE



Moindre accès aux soins



Revenus faibles

Altération de l'état de santé

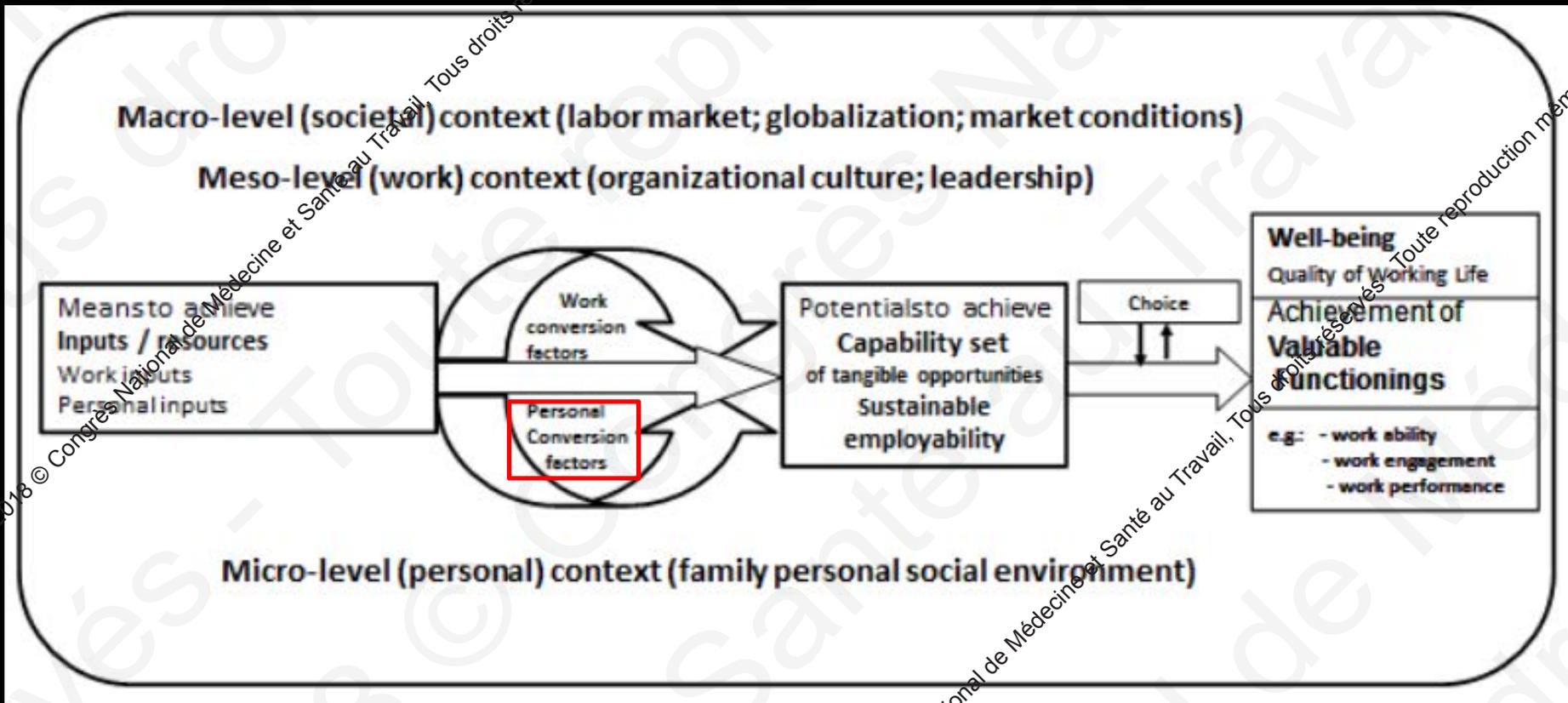


Perte d'emploi, désinsertion

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

Théorie de la cause fondamentale (Phelan *et al.*)

Modèle des capacités (Sen et al.)



I mean . . . I doubt it .

2 exemples

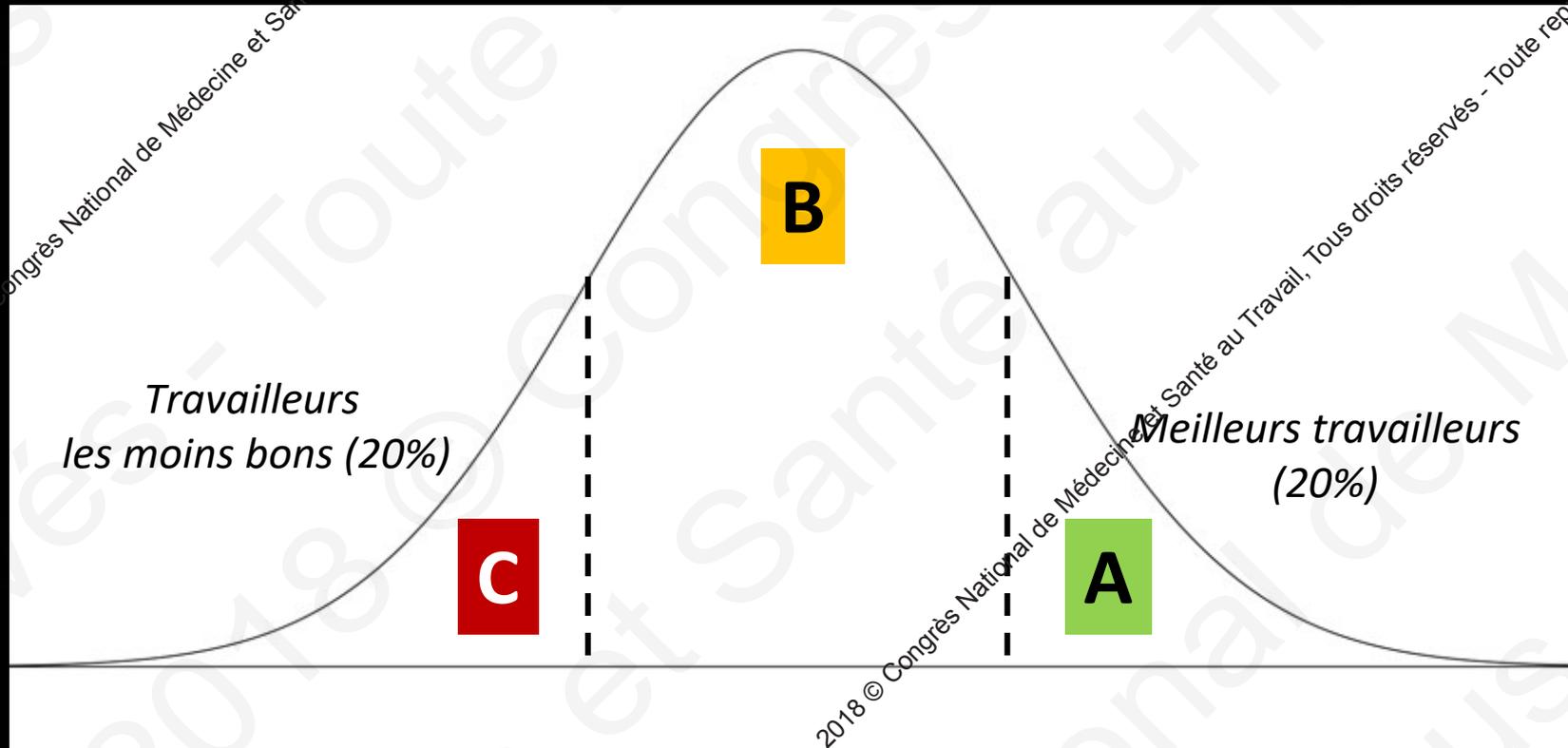
1 – Une entreprise de services informatiques
pratiquant le *ranking par quota*

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

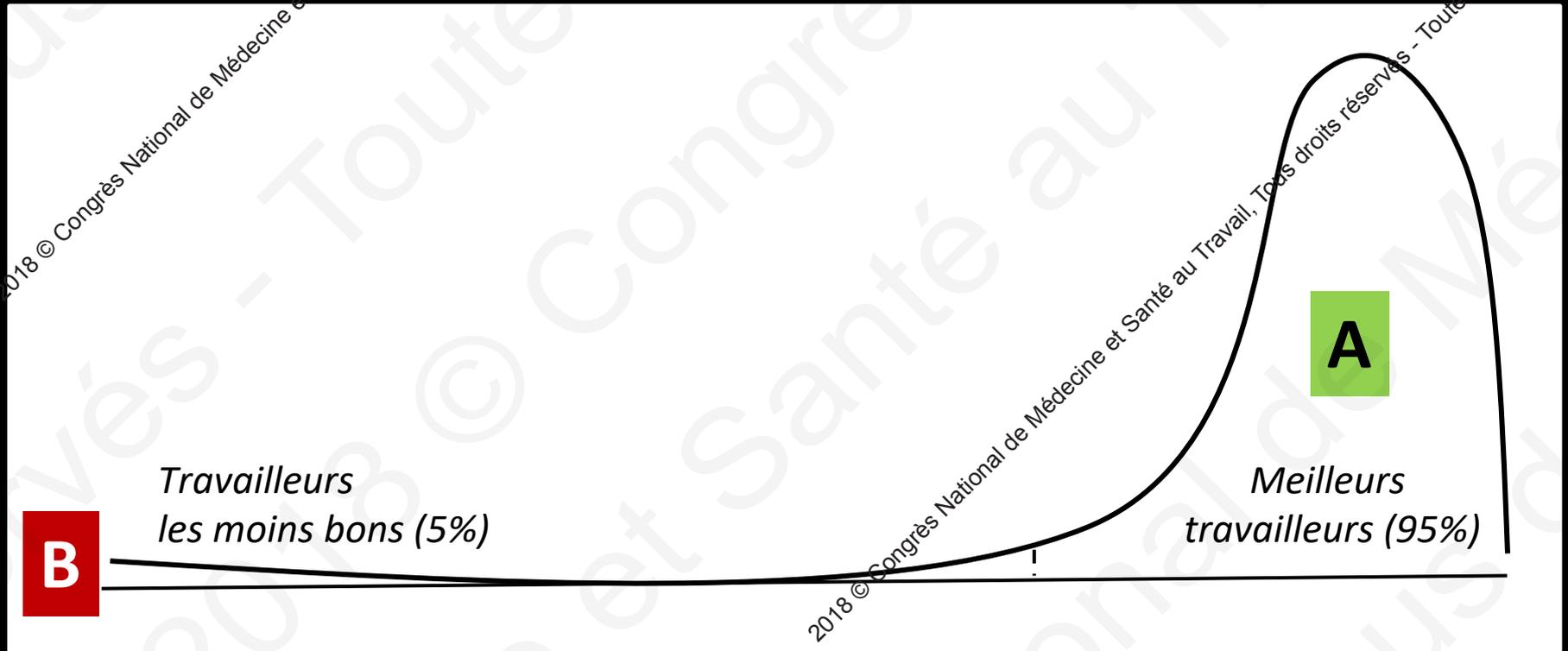
2 exemples

1 – Une entreprise de services informatiques pratiquant le *ranking par quota*



2 exemples

1 – Une entreprise de services informatiques pratiquant le *ranking par quota*



2 exemples

1 – Une entreprise de services informatiques pratiquant le *ranking par quota*

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 mars 2013, 11-26.539, Publié au bulletin

[Imprimer](#)

Références

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 27 mars 2013
N° de pourvoi: 11-26539
Publié au bulletin

M. Lacabarats, président
M. Linden, conseiller rapporteur
M. Aldigé, avocat général
SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

Rejet

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

2 exemples

1 – Une entreprise de services informatiques pratiquant le *ranking par quota*

ALORS QU'une technique d'évaluation reposant des quotas préétablis même indicatifs pour la répartition des salariés en différents groupes implique nécessairement la prise en compte de critères étrangers à l'évaluation de l'aptitude professionnelle des salariés, dès lors en affirmant que le système d'évaluation établi par la société Hewlett Packard France ne pouvait être considéré comme illicite, la Cour d'appel a violé les articles L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail ;

ALORS QUE l'employeur a le droit d'évaluer les salariés, sous réserve de ne pas mettre en oeuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté l'existence d'un classement par quotas ; que peu important la nature impérative ou indicative de ces quotas, leur existence était de nature à influer sur les méthodes d'évaluation au sein de l'entreprise et aurait dû faire l'objet d'une information individuelle, qu'en se contentant de dire que ces quotas n'étaient pas impératifs, sans vérifier que l'employeur avait satisfait à son obligation individuelle d'information, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1222-3, al. 1 du code du travail ;

ALORS QU'il est interdit à l'employeur, 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, qu'un système d'évaluation mettant les salariés en compétition les uns avec les autres en fonction de critères en partie étrangers à leurs aptitudes professionnelles est source de stress et de souffrance ; que, dès lors, en affirmant que le système d'évaluation mis en place par Hewlett Packard France n'était pas illicite car il ne reposait pas sur le « ranking » par quotas impératifs, sans vérifier que la société Hewlett Packard France n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat en mettant en oeuvre un système de « ranking » par quotas indicatifs de nature à compromettre la santé des salariés, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

ALORS QUE le projet de mis en place d'un système d'évaluation susceptible de générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail doit être soumis à la consultation du CHSCT, dès lors en considérant pour écarter la consultation du CHSCT que le « ranking » mis en place par l'employeur reposait sur des quotas indicatifs et non impératifs, sans expliquer en quoi de tels quotas n'étaient en eux-mêmes pas de nature à avoir des répercussions sur les conditions de travail dont elle avait pourtant constaté l'existence, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail.

2 exemples

1 – Une entreprise de services informatiques pratiquant le *ranking par quota*

ALORS QU'une technique d'évaluation reposant des quotas préétablis même indicatifs pour la répartition des salariés en différents groupes implique nécessairement la prise en compte de critères étrangers à l'évaluation de l'aptitude professionnelle des salariés, dès lors en affirmant que le système d'évaluation établi par la société Hewlett Packard France ne pouvait être considéré comme illicite, la Cour d'appel a violé les articles L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail ;

ALORS QUE l'employeur a le droit d'évaluer les salariés, sous réserve de ne pas mettre en oeuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté l'existence d'un classement par quotas ; que peu important la nature impérative ou indicative de ces quotas, leur existence était de nature à influer sur les méthodes d'évaluation au sein de l'entreprise et aurait dû faire l'objet d'une information individuelle, qu'en se contentant de dire que ces quotas n'étaient pas impératifs, sans vérifier que l'employeur avait satisfait à son obligation individuelle d'information, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1222-3, al. 1 du code du travail ;

ALORS QU'il est interdit à l'employeur, 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, qu'un système d'évaluation mettant les salariés en compétition les uns avec les autres en fonction de critères en partie étrangers à leurs aptitudes professionnelles est source de stress et de souffrance ; que, dès lors, en affirmant que le système d'évaluation mis en place par Hewlett Packard France n'était pas illicite car il ne reposait pas sur le « ranking » par quotas impératifs, sans vérifier que la société Hewlett Packard France n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat en mettant en oeuvre un système de « ranking » par quotas indicatifs de nature à compromettre la santé des salariés, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

ALORS QUE le projet de mise en place d'un système d'évaluation susceptible de générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail doit être soumis à la consultation du CHSCT, dès lors en considérant pour écarter la consultation du CHSCT que le « ranking » mis en place par l'employeur reposait sur des quotas indicatifs et non impératifs, sans expliquer en quoi de tels quotas n'étaient en eux-mêmes pas de nature à avoir des répercussions sur les conditions de travail dont elle avait pourtant constaté l'existence, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail.

2 exemples

1 – Une entreprise de services informatiques pratiquant le *ranking par quota*

ALORS QU'une technique d'évaluation reposant des quotas préétablis même indicatifs pour la répartition des salariés en différents groupes implique nécessairement la prise en compte de critères étrangers à l'évaluation de l'aptitude professionnelle des salariés, dès lors en affirmant que le système d'évaluation établi par la société Hewlett Packard France ne pouvait être considéré comme illicite, la Cour d'appel a violé les articles L. 1222-2 et L. 1222-3 du code du travail ;

ALORS QUE l'employeur a le droit d'évaluer les salariés, sous réserve de ne pas mettre en oeuvre un dispositif d'évaluation qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté l'existence d'un classement par quotas ; que peu important la nature impérative ou indicative de ces quotas, leur existence était de nature à influencer sur les méthodes d'évaluation au sein de l'entreprise et aurait dû faire l'objet d'une information individuelle, qu'en se contentant de dire que ces quotas n'étaient pas impératifs, sans vérifier que l'employeur avait satisfait à son obligation individuelle d'information, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1222-3, al. 1 du code du travail ;

ALORS QU'il est interdit à l'employeur, 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, qu'un système d'évaluation mettant les salariés en compétition les uns avec les autres en fonction de critères en partie étrangers à leurs aptitudes professionnelles est source de stress et de souffrance ; que, dès lors, en affirmant que le système d'évaluation mis en place par Hewlett Packard France n'était pas illicite car il ne reposait pas sur le « ranking » par quotas impératifs, sans vérifier que la société Hewlett Packard France n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat en mettant en oeuvre un système de « ranking » par quotas indicatifs de nature à compromettre la santé des salariés, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

ALORS QUE le projet de mis en place d'un système d'évaluation susceptible de générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail doit être soumis à la consultation du CHSCT, dès lors en considérant pour écarter la consultation du CHSCT que le « ranking » mis en place par l'employeur reposait sur des quotas indicatifs et non impératifs, sans expliquer en quoi de tels quotas n'étaient en eux-mêmes pas de nature à avoir des répercussions sur les conditions de travail dont elle avait pourtant constaté l'existence, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail.

2 exemples

2 – Des facteurs de risque de *workaholism*

Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement xxx (2014) xxx-xxx

CAS CLINIQUE

De l'importance des collaborations médicales pluridisciplinaires en santé au travail : à propos d'un cas de *workaholism*

Importance of multidisciplinary medical collaboration in occupational health: A case-report on *workaholism*

Q. Durand-Moreau^{a,b,*}, A. Ragot^c, R. Balez^b, A. Alasoeur^d,
J.-M. Passelergue^e, M.-P. Guiho-Bailly^c

^a Service de santé au travail et maladies liées à l'environnement, CHRU de Morvan, 2, avenue Foch, 29609 Brest cedex 2, France

^b EA 4686 – CS 93837, université de Brest, université européenne de Bretagne, 29200 Brest cedex 3, France

^c Consultations de pathologies professionnelles, médecine E, CHU d'Angers, 4, rue Larrey, 49100 Angers, France

^d Service de santé au travail ST72, 9, rue Arnold-Dolmetsch, 72000 Le Mans, France

^e 17, place du Marché, 49150 Baugé, France

Reçu le 5 décembre 2013 ; accepté le 14 décembre 2013

2 exemples

2 – Des facteurs de risque de *workaholism*

Bon volume de ventes = supérieur satisfait

Bon coefficient de marge = bon salaire

2 exemples

2 – Des facteurs de risque de *workaholism*

Bon volume de ventes = supérieur satisfait



Bon coefficient de marge = bon salaire

2 exemples

2 – Des facteurs de risque de *workaholism*

Bon volume de ventes = supérieur satisfait



Bon coefficient de marge = bon salaire

2 exemples

2 – Des facteurs de risque de *workaholism*

Bon volume de ventes = supérieur satisfait



Baisse du prix



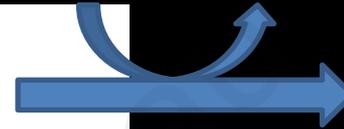
Baisse de la marge

Bon coefficient de marge = bon salaire

2 exemples

2 – Des facteurs de risque de *workaholism*

Bon volume de ventes = supérieur satisfait



Baisse du prix



Baisse de la marge

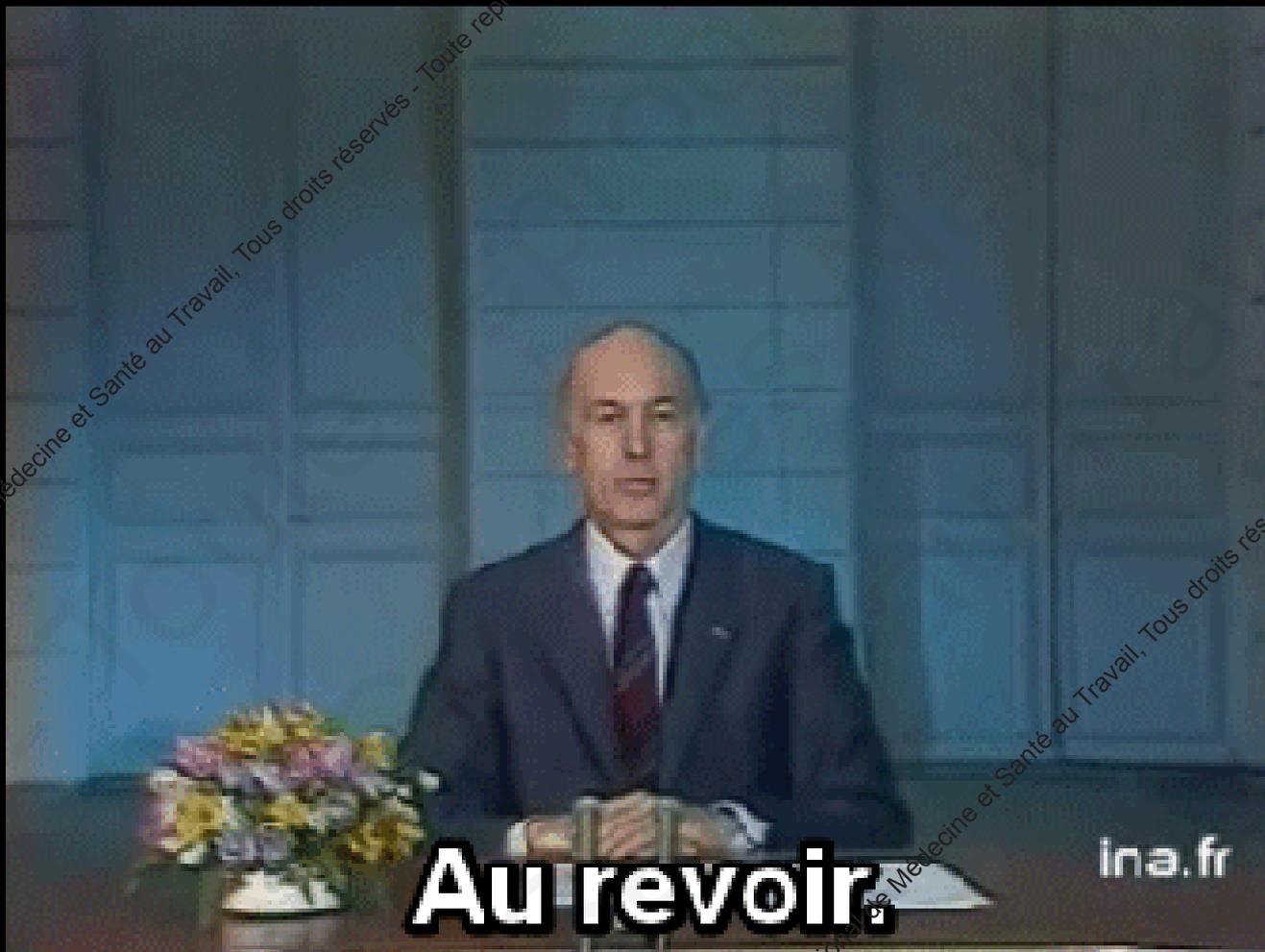


~~*Bon coefficient de marge = bon salaire*~~



2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.

2018 © Congrès National de Médecine et Santé au Travail, Tous droits réservés - Toute reproduction même partielle est formellement interdite.



qdm44



@qdurandmoreau