

LES SALARIÉS DÉCLARANT AVOIR INTERROMPU OU REFUSÉ UNE TÂCHE POUR PRÉSERVER LEUR SANTÉ OU LEUR SÉCURITÉ :

les enseignements de l'enquête Sumer

« Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé d'interrompre ou de refuser une tâche pour préserver votre santé ou votre sécurité ? » 12 % des salariés ont répondu par l'affirmative à cette question dans l'enquête Sumer 2010. Par rapport aux autres salariés, ils sont exposés à davantage de risques professionnels, et ont eu plus d'accidents de travail. Certains contextes de travail mettent plus souvent les salariés en position d'interrompre ou de refuser une tâche. Cela tient à la nature du poste de travail, mais aussi à l'organisation du travail et aux relations sociales avec les collègues, les supérieurs ou le public. Sept profils distincts ont été dégagés, qui rassemblent entre 8 % et 22 % des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche.

Au-delà des conditions de travail, d'autres facteurs rendent plus probable la décision d'interrompre ou de refuser une tâche : être en mauvaise santé et, dans une moindre mesure, travailler dans un établissement où sont présentes des institutions représentatives du personnel.

La moitié des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche disent qu'ils ne l'ont pas fait de manière isolée et que d'autres collègues « ont fait la même chose en même temps ». Ces interruptions ou refus qui s'inscrivent dans une démarche collective sont plutôt le fait de salariés en bonne santé.

Depuis 30 ans, il est reconnu à tous les salariés le droit « de se retirer d'une situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ». Ce droit de retrait est fondé sur l'article L. 4131-1 du Code du travail, introduit dans la 4^e des lois Auroux du 23 décembre 1982, instaurant aussi les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Une disposition équivalente, reposant sur l'article 5-6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, existe pour les fonctionnaires. Dans des limites bien définies, c'est ainsi un droit individuel à l'insubordination qui est reconnu aux salariés, allant à l'encontre des prérogatives de l'employeur fixées par le contrat de travail.

En dépit de son caractère innovant, ce droit a été très peu étudié et la jurisprudence n'est pas très abondante. Dès 1985, le premier bilan était jugé décevant [1] et les rares analyses de la jurisprudence évoquent au fil des années la désaffection des salariés pour cette procédure, méconnue et par trop incertaine. Elles soulignent qu'il paraît difficile pour un salarié, même parfaitement informé, d'être sûr qu'il pourra bien se prémunir de ce droit, car si ce retrait est jugé abusif, le salarié peut être licencié [1] et [2].

Plusieurs études portant sur les pays scandinaves [3] ou le Canada [4], où ce droit existe, soulignent que le recours formel au droit de retrait est rare mais qu'il existe de nombreuses autres manières de refuser de faire un travail. Un salarié, confronté à un

ENQUÊTE SUMER 2010

danger imprévu, peut modifier l'ordre des tâches ou la façon de faire pour s'épargner une prise de risques, éventuellement sans même en parler. Un autre peut se mettre d'accord avec ses collègues ou ses supérieurs pour adapter ou interrompre un travail afin d'éviter un danger. Un autre encore, après une confrontation avec sa hiérarchie, peut décider de suivre la procédure formelle : alerte écrite, arrêt du travail dans l'attente d'une intervention...

Pour la première fois, en 2010, l'enquête Sumer a demandé aux salariés s'il leur était arrivé au cours des douze derniers mois « d'interrompre ou de refuser une tâche » pour préserver leur santé ou leur sécurité (encadré 1). 12 % des salariés ont répondu par l'affirmative. Bien que l'enquête ne permette pas de disposer de détails sur les circonstances et les modalités de cette interruption ou de ce refus, et notamment sur les cas de recours formel au droit de retrait, elle permet de décrire le profil de ces salariés et leurs conditions de travail. L'enquête aborde notamment de façon assez détaillée la nature de leur emploi et leurs conditions de travail, mais aussi leurs caractéristiques sociodémographiques, et leur état de santé (1).

Les interruptions et refus de tâche surviennent dans tous les secteurs et toutes les catégories socioprofessionnelles

Les situations des salariés qui déclarent avoir refusé ou interrompu une tâche sont assez diversifiées (tableau 1). Certes, 16 % des ouvriers ont interrompu ou refusé une tâche, soit deux fois plus que les cadres et professions intellectuelles supérieures (8 %), et les hommes sont amenés à le faire un peu plus fréquemment (13 %) que les femmes (11 %). Mais 11 % des employés comme des professions intermédiaires se sont trouvés dans cette situation et tous les secteurs d'activité sont concernés, dans des proportions à peu près comparables (graphiques 1). La proportion de salariés ayant interrompu ou refusé une tâche est comprise entre 9 et 15 % pour la majorité des secteurs, hormis quelques uns plutôt épargnés (par exemple, 6 % pour les salariés du secteur des activités financières et d'assurance) ou au contraire plus exposés comme la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau (17 %).

Les statuts des salariés sont aussi assez divers. Apprentis, salariés en contrat à durée indéterminée ou déterminée déclarent des interruptions ou des refus de tâches dans les mêmes proportions, les fonctionnaires (13 %) et les agents à statut, salariés d'entreprises publiques, un peu plus souvent (16 %). Ces différences sont néanmoins à relier aux secteurs dans lesquels ils travaillent et à leurs conditions de travail : « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire une fois pris en compte

notamment le secteur d'activité et les conditions de travail, les écarts ne sont plus significatifs. Les intérimaires sont en revanche sensiblement plus souvent amenés à refuser ou interrompre une tâche (16 %), même à autres caractéristiques comparables. Plusieurs pistes d'explications peuvent être avancées : une moindre crainte des conséquences éventuelles de leur geste, la durée de leur mission étant de toute façon limitée ; des expositions aux risques importantes ; une moindre insertion dans un collectif de travail, qui les met en situation de décider par eux-mêmes du danger excessif. Cette dernière interprétation s'appliquerait également de façon plus générale aux salariés qui ne travaillent pas dans les locaux de leur employeur mais sur un chantier ou chez des clients : eux aussi ont plus souvent refusé ou interrompu une tâche, y compris à conditions de travail équivalentes.

Davantage d'interruptions ou de refus de tâches lorsque les conditions de travail sont plus difficiles

17 % des salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche déclarent également avoir eu un ou plusieurs accidents de travail au cours de l'année écoulée, soit plus de 2 fois plus que les autres salariés (7 %). Signe de gravité, ces accidents leur ont occasionné plus de jours d'arrêt que pour les autres accidentés (respectivement 23 jours en moyenne contre 18 jours) (graphique 2). Ces accidents ont pu leur faire prendre conscience des risques et les rendre plus prudents. Un accident, y compris lorsqu'il a été évité de justesse, peut aussi être directement à l'origine du refus de reprendre ou poursuivre le travail (2).

Tableau 1 • Proportion de salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche selon les caractéristiques des salariés En %

Catégorie socioprofessionnelle	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	8
Professions intermédiaires	11
Employés	11
Ouvriers	16
Sexe	
Hommes	13
Femmes	11
Statut dans l'emploi	
Apprenti	11
CDD	11
Intérimaire	16
CDI	12
Agent à statut (entreprises publiques)	16
Fonctionnaire	13
Lieu de travail principal	
Locaux de l'employeur	11
Chez un ou des clients / usagers	15
Sur un chantier	19
Domicile ou autre	15

Lecture : 8 % des cadres et professions intellectuelles supérieures ont déclaré qu'il leur était arrivé de refuser ou d'interrompre une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité au cours des douze derniers mois.

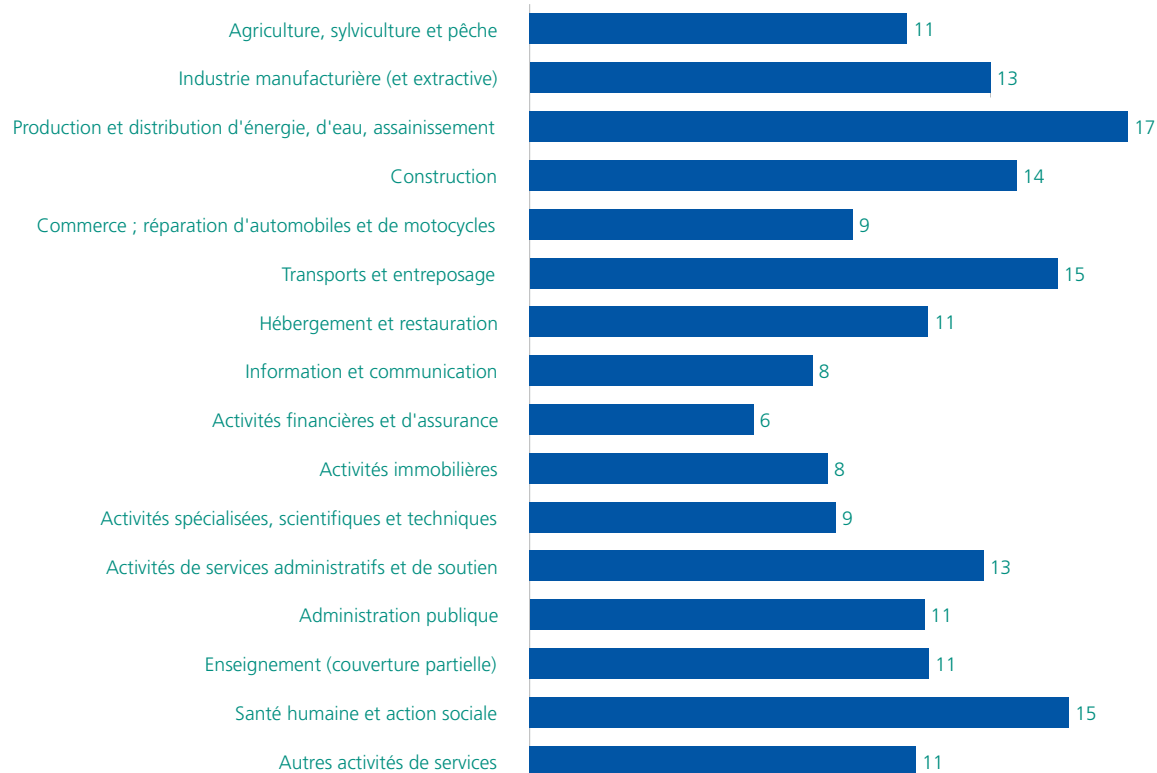
Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

(1) Certaines caractéristiques susceptibles d'influencer l'appréciation du danger et la décision de refuser ne sont pas mesurées dans l'enquête : l'expérience passée de situations dangereuses, une personnalité plus ou moins craintive, etc. Cela constitue une des limites de cette étude.

(2) Ce lien étroit entre les interruptions ou refus et les risques d'accidents explique que les hommes salariés de moins de 30 ans soient les plus fréquemment amenés à interrompre ou refuser une tâche (16 % d'entre eux). On sait en effet par ailleurs que les accidents du travail sont plus fréquents chez les hommes de cette tranche d'âge.

Source : Dares-DGT-DGAF, enquête Sumer 2010.

Graphique 1 • **Proportion de salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche selon le secteur d'activité** En %



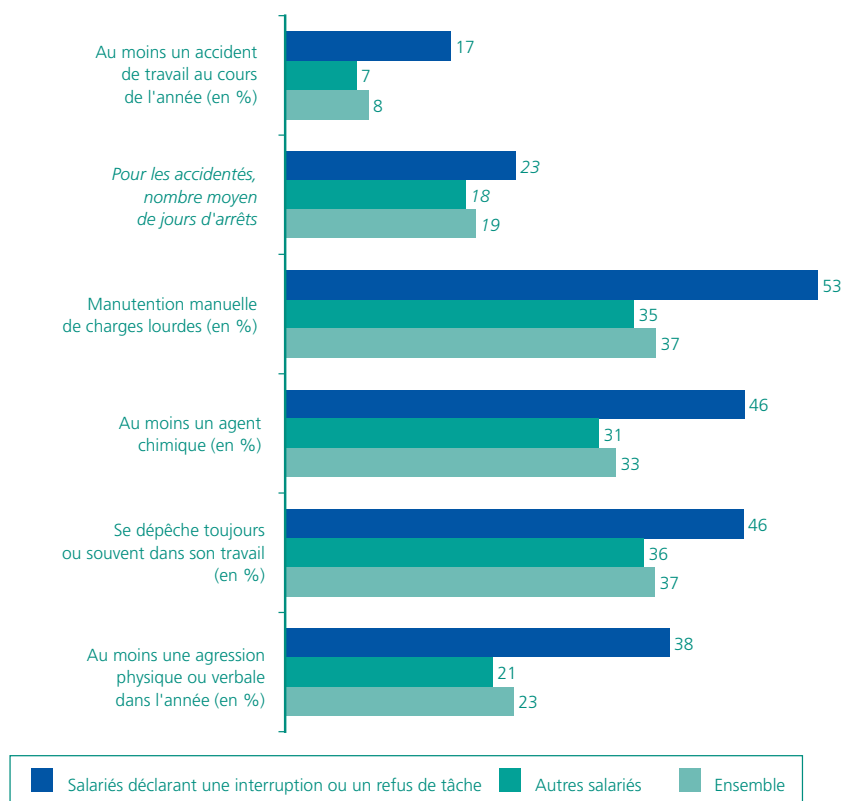
Note : les secteurs de la nomenclature française d'activité (version 2008) ne comportant pas assez de salariés (moins de 1 %) ont été regroupés avec d'autres ; dans la mesure où les enseignants de l'Éducation nationale ne sont pas couverts par l'enquête Sumer, les chiffres pour le secteur « Enseignement » sont à considérer avec précaution. Les intérimaires sont classés dans le secteur de l'entreprise utilisatrice.

Lecture : 11 % des salariés du secteur de l'agriculture, la sylviculture et la pêche ont déclaré qu'il leur était arrivé de refuser ou d'interrompre une tâche pour préserver leur santé ou leur sécurité au cours des douze derniers mois.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Graphique 2 • **Proportion de salariés exposés à certains risques professionnels selon qu'ils déclarent ou non une interruption ou un refus de tâche**



Lecture : 17 % des salariés déclarant qu'il leur était arrivé de refuser ou d'interrompre une tâche ont eu un accident du travail au cours des douze derniers mois, contre 7 % des autres salariés.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Mais il est plus probable que ce surcroît d'accidents s'explique avant tout par le fait que les salariés amenés à interrompre ou refuser une tâche ont un travail plus souvent dangereux pour leur santé ou leur sécurité. Ainsi 53 % d'entre eux font de la manutention manuelle de charges et 46 % sont exposés à un ou plusieurs produits chimiques, contre respectivement 35 % et 31 % des autres salariés. Leur travail les expose aussi plus souvent à toutes les formes de facteurs psychosociaux de risque. Par exemple, 45 % se dépêchent toujours ou souvent dans leur travail, contre 36 % des autres salariés; 38 % ont subi une agression physique ou verbale au cours des douze derniers mois contre 21 % des autres salariés.

Sept profils de conditions de travail parmi les salariés ayant refusé ou interrompu une tâche

Pour mieux comprendre le contexte dans lequel travaillent les salariés qui refusent une tâche et comment se cumulent pour eux les différentes formes d'expositions professionnelles, sept profils types ont été dégagés à partir de leurs conditions de travail (encadré 2). Ils regroupent chacun de 8 % à 22 % des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche (graphique 3).

« Isolés » : des salariés exerçant de façon isolée des métiers de service physiquement et psychologiquement exigeants

8 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche ont ce profil. Ils ont en commun d'être fortement exposés à des produits chimiques ou surtout biologiques, ainsi qu'à des tâches physiquement exigeantes (69 % font de la manutention manuelle de charges), sans être suffisamment encadrés ou soutenus (tableau 2).

42 % seulement ont travaillé majoritairement dans les locaux de l'employeur la semaine précédant l'enquête, 36 % chez un ou plusieurs clients (tableau 3). Ils semblent assez souvent « livrés à eux-mêmes » : absence fréquente de collègues et de possibilités de coopération mais aussi travail peu cadré (délais, procédures de qualité – tableau 2). Leurs marges de manœuvre s'en trouvent augmentées mais dans ce contexte, une situation particulièrement dangereuse à un moment donné peut facilement conduire le salarié à refuser ou interrompre une tâche. D'autant que pour les deux tiers d'entre eux, le médecin du travail a jugé mauvaise ou très mauvaise la prévention des expositions aux agents chimiques, biologiques ou aux contraintes physiques. Les agressions ou comportements hostiles (encadré 3) de la part des supérieurs, des collègues

ou des clients peuvent aussi avoir déclenché un refus de poursuivre le travail.

Près de la moitié des salariés ayant ce profil sont concentrés sur deux familles professionnelles : « aides à domicile et aides ménagères » (24 %), « agents d'entretien de locaux » (22 %) (3). Ce profil concerne plutôt des femmes (57 %), souvent plus âgées que la moyenne (tableau 3). Par rapport aux autres profils et plus encore par rapport à l'ensemble des salariés, leur état de santé est moins bon : 23 % se plaignent de limitations dans les activités que les gens font habituellement, 3 fois plus que l'ensemble des salariés (tableau 4). Leur santé mentale est fréquemment affectée, puisque 28 % ont des symptômes d'anxiété ou de dépression contre 13 % de l'ensemble des salariés (4).

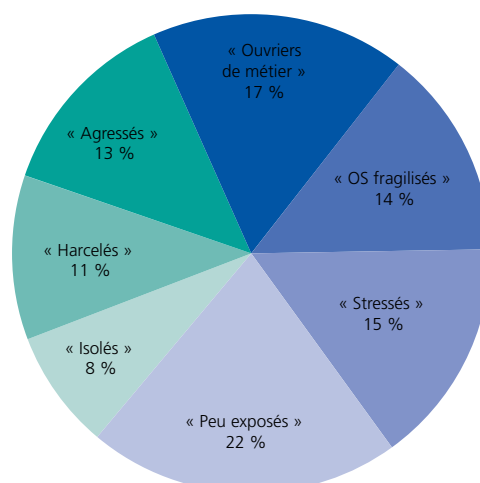
« Harcelés » : des salariés qui se sentent mal dans leur travail, en conflit avec leur hiérarchie ou leurs collègues

Ce profil concerne 11 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche. Ils occupent toutes sortes d'emploi mais ont en commun d'être en grave difficulté dans leur environnement de travail, avec des relations très dégradées avec leurs supérieurs et/ou leurs collègues (tableaux 2 et 3). Alors qu'ils font face à de fortes exigences (78 % doivent toujours ou souvent se dépêcher, les deux tiers ont trois contraintes de rythmes ou plus), que leur travail n'est pas toujours exempt de contraintes physiques, ils ont assez peu de moyens pour y faire face. Ainsi, ils peuvent rarement modifier l'ordre des tâches ou les délais et 39 % ne reçoivent pas d'aide des supérieurs en cas

(3) Cela ne signifie pas que tous les salariés de ces deux familles professionnelles ont les conditions de travail correspondant à ce profil. C'est le cas de seulement 9 % des salariés interrogés de ces deux familles professionnelles : ce qui fait la différence est le cumul de difficultés, certaines intrinsèques au métier (contraintes physiques, exposition à des agents biologiques), d'autres variables selon l'employeur, les salariés ou leurs clients (organisation du travail, difficultés relationnelles).

(4) L'indicateur retenu est un score global supérieur à 19 au questionnaire Hospital Anxiety and Depression Scale. L'enquête Sumer 2010 comporte pour la première fois ce questionnaire standardisé de santé mentale, qui permet d'évaluer la présence de symptômes d'anxiété ou de dépression. Il est largement utilisé et validé dans des contextes variés, en population générale comme auprès de patients hospitalisés, en France comme à l'étranger. Il comprend 14 questions, alternant 7 questions sur la dépressivité et 7 sur l'anxiété [7].

Graphique 3 • Répartition des salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche dans les sept profils-types de conditions de travail



Lecture : 13 % des salariés ayant déclaré une interruption ou un refus de tâche ont des conditions de travail relevant du profil « agressés »

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.



Source : Dares-DGT-DGAF, enquête Sumer 2010.

Tableau 2 • Conditions de travail des salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche selon leur profil En %

	Salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche								Ensemble des salariés
	« Isolés »	« Harcelés »	« Agressés »	« Ouvriers de métier »	« OS fragilisés »	« Stressés »	« Peu exposés »	Ensemble	
Contraintes physiques, agents chimiques et biologiques									
Contraintes visuelles.....	21	55	49	34	54	90	50	52	60
Vibrations	17	12	1	67	20	3	5	19	12
Nuisances sonores	30	48	39	89	70	21	23	46	33
Manutention manuelle de charges	69	56	63	85	65	18	31	53	37
Contraintes posturales et articulaires	90	84	86	97	93	60	72	82	74
Au moins un agent chimique	73	31	54	83	55	10	28	46	33
Agents biologiques : au contact d'un réservoir humain	46	13	60	3	3	7	14	18	15
Agents biologiques : autres types d'expositions (1)	45	7	16	21	11	3	7	13	10
Poste jugé de mauvaise ou très mauvaise qualité (2)	69	59	44	58	46	17	25	42	34
Temps de travail et rythme de travail.....									
Travail posté, en équipes	3	15	57	17	52	4	7	22	16
Dépasse toujours ou souvent ses horaires, sans compensation.....	16	30	17	14	3	55	6	19	18
Travail le dimanche, même occasionnel	46	27	92	34	34	35	25	40	34
Trois contraintes de rythme ou plus (3)	23	66	47	48	77	50	20	46	36
A des délais qu'il ne peut faire varier	28	59	41	23	67	27	28	38	35
Interruption fréquente de tâches	52	80	67	62	44	90	41	61	57
Doit se dépêcher toujours ou souvent	43	78	52	31	49	62	24	46	37
Autonomie, collectif de travail, contact avec le public									
Peut modifier l'ordre des tâches tout le temps	38	19	12	30	9	56	30	30	34
La plupart du temps, règle personnellement les incidents	61	52	42	63	24	80	55	54	59
N'a pas de collègues	29	2	1	2	0	2	7	5	6
Pas d'aide des collègues en cas de difficulté	20	17	1	3	3	3	5	6	5
Pas d'aide des supérieurs hiérarchiques en cas de difficulté (4)	15	39	9	5	10	9	7	12	8
A des responsabilités hiérarchiques.....	8	19	25	39	10	53	9	24	25
Agression physique ou verbale de collègues ou supérieurs (5)	20	61	24	12	18	21	14	22	11
Contact avec le public	87	72	95	68	32	86	79	74	76
Agression physique ou verbale du public (5)	26	36	60	11	13	22	21	25	15
Au moins un comportement hostile (6)	46	84	39	28	45	35	28	41	22
Trois comportements hostiles ou plus (6)	20	49	9	7	8	7	8	13	6
Normes et évaluation du travail									
Une erreur pourrait entraîner :									
• conséquences pour la qualité du service ou du produit	53	76	86	90	90	84	43	74	67
• coûts financiers pour l'entreprise.....	27	56	60	90	83	72	25	60	56
• conséquences pour sa sécurité ou celle d'autrui	55	47	89	83	64	35	30	56	40
• sanctions à son égard.....	44	71	84	61	69	53	30	57	49
Suit des procédures de qualité strictes	18	52	65	62	80	57	32	53	47

Source : Dares-DGT-DGAF, enquête Sumer 2010.

(1) Personnes exposées à des agents biologiques soit dans un contexte d'utilisation délibérée (laboratoires par exemple), soit par contact avec un réservoir animal, soit au contact d'un environnement potentiellement contaminé (traitement des déchets, nettoyage par exemple).

(2) Le poste est jugé de mauvaise ou très mauvaise qualité par le médecin du travail pour la prévention des expositions aux contraintes physiques, chimiques ou biologiques.

(3) Parmi les contraintes suivantes : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de productions ou des délais à respecter en une heure au plus, en une journée au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents de la hiérarchie, un contrôle ou un suivi informatisé.

(4) Ou pas de supérieur.

(5) Au moins une agression physique ou verbale au cours des douze derniers mois.

(6) Voir encadré 3.

Lecture : 21 % des salariés déclarant un refus de tâche du profil « isolés » ont des contraintes visuelles, contre 52 % de l'ensemble des salariés ayant refusé une tâche et 60 % de l'ensemble des salariés.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

de difficultés pour faire leur travail. Presque tous rapportent au moins une forme de violence au sein de leur collectif de travail : 61 % se plaignent d'agressions de leurs collègues ou de leurs supérieurs, 84 % disent subir actuellement au moins une forme de comportements hostiles, et 49 %, trois ou plus. Ces comportements hostiles sont en règle générale le fait de personnes de leur entreprise et sont souvent multiformes, mêlant par

exemple comportements méprisants et déni de reconnaissance du travail. Cette accumulation de difficultés ressenties va de pair avec un taux élevé d'accidents de travail au cours de l'année écoulée (21 % - tableau 4) et un état de santé médiocre (un quart d'entre eux se disent limités dans les activités habituelles). C'est surtout la santé mentale qui semble affectée, puisque plus de la moitié ont des symptômes d'anxiété et/ou de dépression (5).

Tableau 3 • **Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche selon leur profil**

En %

	Salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche								Ensemble des salariés
	« Isolés »	« Harcelés »	« Agressés »	« Ouvriers de métier »	« OS fragilisés »	« Stressés »	« Peu exposés »	Ensemble	
Proportion de femmes.....	57	44	57	6	28	43	56	40	45
Proportion de moins de 30 ans.....	15	20	31	36	33	16	24	26	23
Proportion de 50 ans ou plus.....	28	21	17	11	17	19	23	19	23
Statut dans l'emploi									
Apprentis et stagiaires.....	0	1	1	5	2	1	2	2	2
Intérimaires.....	1	1	1	3	7	1	4	3	2
CDD.....	8	7	7	7	5	4	11	7	8
CDI.....	71	76	50	77	76	74	63	69	71
Fonctionnaires.....	19	13	36	7	6	18	20	17	16
Agents à statut.....	0	3	5	2	4	3	2	3	2
Total.....	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Catégorie socioprofessionnelle									
Cadres et professions intellectuelles supérieures.....	2	8	2	3	1	42	7	10	15
Professions intermédiaires.....	8	24	30	15	13	36	22	22	23
Employés.....	59	32	52	7	18	15	45	31	33
Ouvriers.....	31	36	16	76	68	8	26	38	29
Total.....	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Secteur d'activité (NAF17)									
Agriculture.....	3	0	0	2	0	0	2	1	1
Industrie.....	3	20	5	28	48	16	12	19	17
Construction.....	2	5	0	31	6	4	5	9	7
Services.....	92	75	95	39	46	80	81	71	75
Dont* :									
commerce et réparation.....	6	17	9	12	7	11	15	11	15
transports et entreposage.....	5	8	14	6	14	6	4	8	6
activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	0	5	1	2	3	12	6	5	6
activités de service administratif et de soutien.....	11	6	3	4	4	3	6	5	5
administration publique.....	19	14	10	7	5	14	19	12	13
santé humaine et action sociale.....	38	10	50	3	3	9	14	16	12
Total.....	100	100	100	100	100	100	164	100	100
Lieu de travail principal									
Dans les locaux de l'employeur.....	42	82	71	46	80	80	75	69	77
Chez un ou des clients.....	36	6	6	12	8	12	11	12	9
Sur un chantier.....	8	6	2	34	6	3	8	10	7
Autre (domicile, déplacement, etc.).....	14	6	20	8	6	6	7	9	7
Total.....	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Taille de l'entreprise									
0 à 19 salariés.....	27	17	10	34	6	18	30	21	25
20 à 199 salariés.....	35	33	27	31	32	26	27	29	29
200 salariés ou plus.....	38	50	63	35	62	56	44	49	46
Total.....	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

Lecture : 57 % des salariés déclarant un refus de tâche ayant le profil « isolés » sont des femmes, contre 40 % de l'ensemble des refusants, et 45 % de l'ensemble des salariés.

* Les secteurs des services regroupant moins de 200 enquêtés ayant refusé une tâche n'ont pas été détaillés.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

« Agressés » : des salariés de la santé, de l'action sociale ou de la sécurité, en contact avec le public

Ce troisième profil rassemble 13 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche. La moitié d'entre eux travaillent dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale et plus du tiers sont fonctionnaires (tableau 3). Les familles professionnelles les plus présentes sont les aides-soignants (20 %) et les infirmiers (16 %). Quelques agents de la sécurité et de l'ordre public (5 %) s'y trouvent également. La continuité du service rendu aux usagers explique les horaires fréquemment atypiques (horaires variables, travail posté, le dimanche – tableau 2). De même l'exposition

aux agents biologiques est associée au travail en milieu hospitalier. Ces salariés expriment fréquemment la crainte de faire une erreur aux conséquences potentiellement fâcheuses pour leur propre sécurité ou celle d'autres personnes (89 %) ou qui pourrait entraîner des sanctions (84 %). Ils ont par ailleurs souvent subi des agressions physiques ou verbales des usagers (60 %). 20 % signalent au moins un accident du travail au cours de l'année (tableau 4). Pour les salariés de ce profil, la crainte de faire une erreur aux conséquences dangereuses ou l'appréhension face aux réactions des usagers semblent les raisons les plus susceptibles d'avoir provoqué l'interruption ou le refus d'une tâche.

(5) Le sens de la causalité est bien entendu impossible à établir. Les salariés ayant une santé mentale plus fragile sont peut-être aussi ceux qui ont le plus de difficultés à s'insérer dans un collectif de travail et par là même se trouvent plus souvent en position de refuser une tâche. Toutefois, la moitié des salariés de ce profil disent que lorsqu'ils ont refusé, d'autres collègues ont fait la même chose en même temps, ce qui semble indiquer que les difficultés ne sont pas liées principalement à la personnalité du salarié.

Tableau 4 • État de santé des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche selon leur profil

En %

	Salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche								Ensemble des salariés	Proportion ayant interrompu ou refusé une tâche
	« Isolés »	« Harcelés »	« Agressés »	« Ouvriers de métier »	« OS fragilisés »	« Stressés »	« Peu exposés »	Ensemble		
État de santé jugé moyen, mauvais ou très mauvais	37	55	27	22	29	29	30	31	18	21
Maladie chronique	28	32	19	18	21	17	23	22	14	19
Limitations d'activité	23	25	13	16	15	15	18	17	7	29
Pense que son travail est mauvais pour sa santé..	39	71	55	53	55	43	29	48	26	22
Au moins un accident du travail*	16	21	20	27	16	7	11	17	8	24
Symptômes anxieux ou dépressifs**	28	55	16	17	20	22	18	23	13	21

* Au cours des douze derniers mois.

** L'indicateur retenu est un score supérieur ou égal à 19 au HADS (Hospital Anxiety and Depression Scale).

Lecture : 17 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche déclarent être limités dans leurs activités quotidiennes, contre 7 % de l'ensemble des salariés ; cette proportion est de 25 % pour les salariés refusants du profil « harcelés » ; parmi les salariés limités dans leurs activités quotidiennes, 29 % ont interrompu ou refusé une tâche.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2010.

« Ouvriers de métier » : des salariés autonomes, exerçant des métiers pénibles et dangereux

17 % des personnes ayant refusé ou interrompu une tâche ont ce profil. Composé aux trois quarts d'ouvriers, c'est le profil le plus jeune et le plus masculin (6 % de femmes). 31 % des salariés sont dans la construction et 28 % dans l'industrie. Les métiers sont assez divers puisque le plus fréquent (ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique) ne constitue que 6 % de l'ensemble.

Le travail de ces salariés est physiquement difficile, dans un environnement qui comprend des nuisances et les expose pour 83 % d'entre eux, à un ou plusieurs agents chimiques. Par rapport au profil suivant où la composante manuelle du travail est également assez forte, les salariés de ce profil se caractérisent aussi par une plus grande autonomie : ils peuvent faire varier les délais, règlent eux-mêmes les incidents, leurs erreurs sont susceptibles d'avoir des conséquences pour leur sécurité mais aussi financières pour leur employeur. Ils travaillent en effet souvent pour de petites entreprises et sur des chantiers, ce qui fait que l'encadrement est peut-être moins continuellement présent, leur laissant ainsi plus de marges de manœuvres.

Ces salariés, plutôt jeunes et en bonne santé, font un travail parfois dangereux (27 % ont eu au moins un accident du travail au cours de l'année), et sont plus souvent en position d'interrompre ou de refuser une tâche dans la mesure où ils ont plus d'autonomie et de responsabilités.

« OS fragilisés » : des salariés effectuant un travail industriel routinier et très encadré

Ce profil correspond à 14 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche. 48 % de ces salariés travaillent dans l'industrie et 68 % sont ouvriers, le plus souvent de type industriel. 8 %

sont « ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires », métier le plus fréquent. Dans ce groupe les femmes sont très minoritaires, alors que les intérimaires sont assez nombreux (7 %).

Leurs conditions de travail se caractérisent par des rythmes très contraints et un travail très prescrit, avec très peu de latitudes pour modifier les délais, l'ordre des tâches. Ils vivent aussi fréquemment des tensions avec leur collectif de travail : 45 % citent au moins un comportement hostile, en grande majorité émanant de leurs collègues ou supérieurs. Leur principale source d'inquiétude en cas d'erreur concerne la qualité du produit et la sanction financière pour leur entreprise. Plus de la moitié d'entre eux (55 %) estiment que le travail est mauvais pour la santé. De fait, l'état de santé dans ce groupe, pourtant assez jeune, est mauvais en regard de l'état de santé moyen des enquêtés. En filigrane se lisent donc deux principales motivations à l'interruption ou au refus d'une tâche : préserver sa santé et éviter une usure professionnelle précoce ; plus ponctuellement se prémunir d'erreurs lourdes de conséquences pour leur sécurité mais aussi celle de leur emploi et la santé financière de l'entreprise.

« Stressés » : des salariés subissant les revers de l'autonomie et des responsabilités

15 % des salariés ayant refusé ou interrompu une tâche sont regroupés dans ce profil. 42 % sont cadres et professions intellectuelles supérieures et plus de la moitié ont des responsabilités hiérarchiques. Ils ont d'ailleurs des conditions de travail caractérisées par une forte autonomie (ils règlent le plus souvent eux-mêmes les incidents, peuvent pour la plupart modifier l'ordre des tâches et les délais) mais aussi des exigences élevées (62 % doivent toujours ou souvent se dépêcher, 55 % font plus d'heures que prévu sans compensation, etc.).

Ces fortes exigences, qui caractérisent assez classiquement le travail des cadres, peuvent avoir été jugées difficiles à supporter voire dangereuses du fait du cumul avec d'autres facteurs qui jouent le rôle de déclencheurs. 15 % des salariés de ce groupe ayant interrompu ou refusé une tâche, signalent par exemple des limitations d'activité du fait de leur santé, et 35 % subir actuellement des comportements hostiles au travail, proportions bien plus élevées que la moyenne des salariés.

« Peu exposés »

22 % des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche sont dans ce groupe. C'est le profil de salariés ayant interrompu ou refusé un tâche pour lequel les causes de cette interruption ou de ce refus sont les moins faciles à cerner : par rapport aux salariés des autres profils, ils se distinguent surtout par des conditions de travail plutôt meilleures et peu de risques. La pression temporelle sur leur travail est bien plus modérée, y compris par rapport à l'ensemble des salariés. Par exemple, moins d'un quart d'entre eux doivent toujours ou souvent se dépêcher (37 % de l'ensemble des salariés). Ils ne semblent pas non plus en moyenne souffrir d'un manque de reconnaissance ou de soutien dans leur travail et sont en règle générale aidés en cas de difficultés. Tout au plus peut-on lire le signe d'un sentiment de déresponsabilisation dans leur faible crainte des conséquences d'une éventuelle erreur dans le travail. Ainsi seulement 43 % encourent le risque de dégrader la qualité du service ou du produit et un quart craignent des coûts financiers pour

l'entreprise (contre respectivement 67 et 56 % de l'ensemble des salariés).

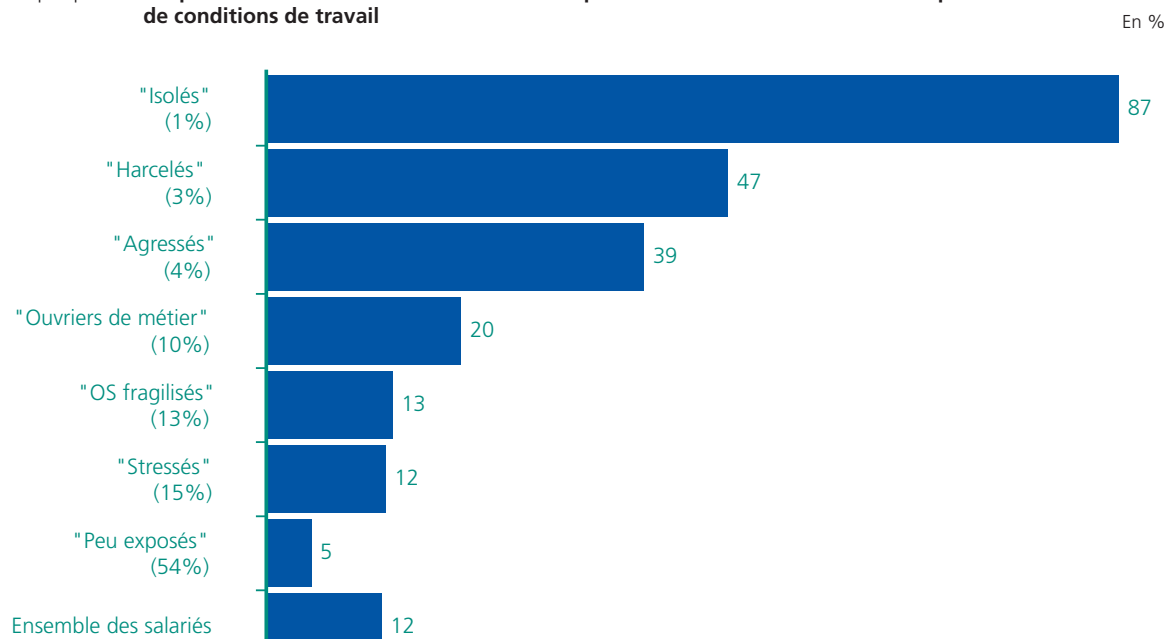
En dépit de cette protection relative, les salariés de ce groupe ont plus souvent vécu des situations susceptibles d'avoir déclenché une interruption ou un refus de tâche que l'ensemble des salariés : 28 % rapportent des comportements hostiles, 14 % une ou plusieurs agressions venant de collègues ou supérieurs, 21 % venant du public, contre respectivement 22, 11 et 15 % de l'ensemble des salariés.

Enfin, pour certains, c'est leur état de santé qui pourrait expliquer qu'ils aient cherché à s'épargner certaines prises de risques : 18 % se disent limités dans leurs activités quotidiennes à cause d'un problème de santé, contre 7 % de l'ensemble des salariés.

Certains contextes de travail mettent plus souvent les salariés en position d'interrompre ou de refuser une tâche

La même typologie a été appliquée à l'ensemble des salariés, y compris ceux qui n'ont pas interrompu ou refusé une tâche. Il est ainsi possible de connaître la part de ces derniers pour chaque profil de conditions de travail décrit par cette typologie, et ainsi de déterminer si certains des contextes de travail identifiés mettent plus souvent les salariés en position d'interrompre ou de refuser une tâche. La proportion de salariés ayant déclaré une interruption ou un refus de tâche est très variable selon les profils (graphique 4). Elle est particulièrement élevée pour les profils-type « isolés » (87 %), « harcelés » (47 %)

Graphique 4 • Proportion de salariés déclarant une interruption ou un refus de tâche selon le profil de conditions de travail



Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010.

Lecture : 87 % des salariés ayant le profil « isolés », qui représente 1 % des salariés, ont refusé ou interrompu une tâche au cours des douze derniers mois, contre 12 % de l'ensemble des salariés.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

et « agressés » (39 %), signe que ces trois configurations de conditions de travail sont particulièrement propices à une interruption ou un refus de tâche. Le profil-type « stressés » est en revanche beaucoup moins spécifique puisque seulement 12 % des salariés y ont interrompu ou refusé une tâche soit une proportion équivalente à celle observée dans l'ensemble de la population des salariés. Le profil de conditions de travail des « peu exposés », est associé, quant à lui, à une proportion bien moindre de salariés ayant interrompu ou refusé une tâche.

Les salariés en mauvaise santé sont plus enclins à interrompre leur travail ou refuser une tâche

L'état de santé joue un rôle important dans la probabilité de signaler une interruption ou un refus de tâche, y compris à conditions de travail équivalentes. Plus un salarié est en mauvaise santé, plus souvent il lui est arrivé de refuser ou d'interrompre une tâche pour préserver sa santé ou sa sécurité (tableau 4). Plus précisément, 29 % des salariés ayant une limitation d'activité déclarent une interruption ou un refus de tâche et 21 % de ceux qui ont des symptômes d'anxiété ou de dépression. Dans cette prise de décision, il est vraisemblable que le salarié pèse le danger pour sa santé et sa sécurité en tenant compte de ses propres limitations. L'interprétation en termes de causalité doit néanmoins être prudente car la situation qui a déclenché l'interruption ou le refus d'une tâche peut aussi avoir dégradé la santé, et tout particulièrement la santé mentale.

Les interruptions ou refus de tâches sont plus fréquents dans les entreprises où sont présents des représentants élus ou des délégués syndicaux

Dans les entreprises où sont présents à la fois des délégués syndicaux (DS) et des représentants élus du personnel (RP), 13 % des salariés déclarent avoir refusé ou interrompu une tâche contre 10 % lorsqu'il n'y a ni l'un ni l'autre (6) et 12 % pour l'ensemble des salariés (tableau 5). Quand une seule des deux instances est présente (en général des RP mais pas de DS), 12 % des salariés déclarent une interruption ou un refus de tâche. La présence de RP ou de DS peut faciliter la circulation des informations entre salariés sur les risques encourus, les refus qui ont déjà eu lieu, et les droits des salariés. Elle peut aussi rassurer les salariés sur les suites qui seront données à leur refus et le soutien dont ils pourront bénéficier.

Les salariés interrompent ou refusent également un peu plus souvent une tâche dans les entreprises ayant une politique active de prévention des risques. Mais les différences ne sont plus significatives à autres caractéristiques comparables (notamment le secteur, les conditions de travail, la présence de représentants...). De même, la taille de l'établissement n'est pas déterminante.

La moitié des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche disent l'avoir fait dans le cadre d'une démarche collective

La moitié des salariés qui ont interrompu ou refusé une tâche disent que « d'autres collègues

(6) Ces écarts certes modestes restent valables « toutes choses égales par ailleurs ».

Tableau 5 • Instances représentatives du personnel et prévention dans l'établissement

En %

	Proportion de salariés ayant interrompu ou refusé une tâche
Instances représentatives du personnel*	
Délégués syndicaux ET représentation élue du personnel.....	13
Délégués syndicaux OU représentation élue du personnel.....	12
Ni l'un ni l'autre ou ne sait pas	10
Document unique d'évaluation des risques (DUER) et plan de prévention*	
DUER et plan de prévention au cours des douze derniers mois	13
DUER sans plan	11
Pas de DUER ou ne sait pas	11
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*	
CHSCT s'est réuni quatre fois ou plus l'année dernière	13
CHSCT présent / moins de quatre réunions.....	12
Pas de CHSCT ou ne sait pas	11
Nombre de salariés dans l'établissement	
0-19.....	10
20-99.....	12
100-499.....	13
500 ou plus.....	13
Ensemble.....	12

* Ces questions sont posées au médecin du travail qui ne connaît pas toujours parfaitement l'état des relations professionnelles dans l'entreprise, notamment s'il travaille dans un service inter-entreprises.

Lecture : 13 % des salariés d'entreprise où sont présents délégués syndicaux et représentants élus ont interrompu ou refusé une tâche contre 10 % quand il n'y a ni l'un ni l'autre.

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010.

Tableau 6 • Interruption ou refus de tâche, à titre individuel ou collectif

En %

	Proportion de salariés ayant interrompu ou refusé une tâche	Parmi eux, proportion de salariés l'ayant fait de manière collective
Indicateurs de santé		
État de santé jugé moyen, mauvais ou très mauvais	21	41
État de santé jugé bon ou très bon	10	53
Limitations d'activité.....	29	32
Pas de limitations d'activité.....	10	53
Symptômes anxieux ou dépressifs*	21	43
Pas de symptômes anxieux ou dépressifs	10	51
Profil de conditions de travail		
« Isolés »	87	37
« Harcelés »	47	51
« Agressés »	39	55
« Ouvriers de métier »	20	57
« OS fragilisés »	13	56
« Stressés »	12	43
« Peu exposés »	5	42
Si difficulté pour faire un travail délicat ou compliqué		
Peut en discuter avec ses collègues.....	12	51
Ne peut pas en discuter.....	16	36
Non concerné, pas de collègues	9	31
Instances représentatives du personnel**		
Délégués syndicaux ET représentation élue du personnel	13	52
Délégués syndicaux OU représentation élue du personnel.....	12	48
Ni l'un ni l'autre ou ne sait pas	10	44
Ensemble	12	49

* L'indicateur retenu est un score supérieur ou égal à 19 au HADS (Hospital Anxiety and Depression Scale).

** Ces questions sont posées au médecin du travail, qui ne connaît pas toujours parfaitement l'état des relations professionnelles dans l'entreprise, notamment s'il travaille dans un service inter-entreprises.

Lecture : 29 % des salariés limités dans leurs activités quotidiennes déclarent avoir refusé ou interrompu une tâche ; parmi eux, 32 % déclarent que d'autres collègues ont fait la même chose en même temps qu'eux (interruption ou refus collectif).

Champ : salariés de France métropolitaine et de La Réunion.

ont refusé ou interrompu une tâche en même temps qu'eux », leur refus s'inscrivant alors dans une démarche collective (7) (tableau 6).

L'interruption ou le refus de tâche est plus souvent individuel lorsque la personne est en mauvaise santé : parmi les salariés concernés, 32 % seulement des personnes limitées dans leurs activités quotidiennes ont participé à une démarche collective contre 53 % de celles qui n'ont pas de limitations. Une personne qui a un état de santé déjà dégradé et s'estime plus fragile peut interrompre ou refuser une tâche parce qu'elle la juge dangereuse compte tenu de ses limitations alors que ses collègues peuvent juger la même situation sans danger s'ils n'ont pas les mêmes problèmes de santé. À l'inverse, lorsqu'une personne en bonne santé juge que l'exécution d'une tâche met en péril sa santé ou sa sécurité, c'est que potentiellement tous ses collègues placés dans la même situation peuvent porter le même jugement, indépendamment de leur état de santé. Le refus est alors plus fréquemment collectif.

Par ailleurs, le contexte et les conditions de travail jouent un rôle important. En effet, pour avoir une démarche collective, il faut que le problème concerne plusieurs personnes avec qui il est possible d'échanger. L'interruption ou le refus de tâche s'inscrit dans une démarche collective pour

51 % salariés concernés éprouvant une difficulté à faire un travail délicat ou complexe et pouvant en discuter avec leurs collègues contre 36 % de ceux qui ne peuvent pas en discuter et 31 % de ceux qui n'ont pas de collègues immédiatement disponibles ou qui n'éprouvent pas de difficultés. Les salariés dont les conditions de travail correspondent au profil-type « isolés » sont de fait plus souvent dans une démarche individuelle. Il en est de même des salariés concernés du profil-type « stressés », dont les difficultés semblent fréquemment liées à leur positionnement hiérarchique, et concernent moins souvent l'ensemble du collectif de travail. Enfin, l'interruption ou le refus relève plus fréquemment d'une démarche collective lorsqu'il y a des délégués syndicaux ou une représentation élue du personnel dans l'établissement (51 % contre 44 %). Ces représentants doivent en effet favoriser les échanges entre collègues autour de l'appréciation de la dangerosité des tâches.

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010.

(7) Il est difficile de savoir exactement comment les salariés ont compris la question et fait la distinction entre une situation de grève (arrêt du travail) et une situation collective de refus d'une tâche. En principe, le refus doit s'appuyer sur une menace individuelle tandis que la grève, forcément collective, s'accompagne d'une suspension du salaire. Mais dans les faits, les deux démarches peuvent être motivées par des craintes concernant la santé ou la sécurité du salarié.

**Élisabeth ALGAVA, Thomas COUTROT (Dares),
Nicolas SANDRET (Directe Ile-de-France).**

L'ENQUÊTE SUMER

L'enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) dresse une cartographie des expositions des salariés aux principaux risques professionnels en France. Elle permet de réaliser des outils d'aide au repérage des expositions et de définir des actions de prévention prioritaires pour les acteurs impliqués dans le domaine du travail et de la santé au travail. Elle a été lancée et gérée conjointement par la Direction générale du travail (et en son sein l'inspection médicale du travail) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a également participé au financement de l'enquête, dans le cadre d'un élargissement aux trois fonctions publiques.

Cette enquête présente le double intérêt de reposer d'une part sur l'expertise professionnelle du médecin du travail qui peut administrer un questionnaire parfois très technique, et d'autre part sur le grand nombre de salariés enquêtés, ce qui permet de quantifier des expositions à des risques relativement rares. En outre le salarié remplit, seul dans la salle d'attente, un auto-questionnaire qui porte sur son vécu du travail et permet d'évaluer les facteurs psychosociaux de risque rencontrés sur le poste de travail.

L'enquête s'est déroulée sur le terrain de janvier 2009 à avril 2010 : 47 983 salariés ont répondu, interrogés par 2 400 médecins du travail. 97 % d'entre eux ont accepté de répondre à l'auto-questionnaire. Ces salariés sont représentatifs de près de 22 millions de salariés (1) et le champ de l'édition de 2010 couvre 92 % des salariés. L'exception majeure concerne l'Éducation nationale (dont le réseau de médecine de prévention ne dispose pas de la couverture suffisante), ainsi que les ministères sociaux et celui de la Justice.

Les premiers résultats de l'enquête Sumer 2010 ont fait l'objet de deux publications, la première sur l'évolution des expositions aux risques depuis 1994 [5], la seconde sur les différences sectorielles en 2010 [6].

(1) Pour plus de détails concernant les modalités de pondération de l'enquête, se reporter au document de travail de la Dares : *Méthodologie du redressement de l'enquête Sumer 2010*, (->http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/note_methodologie_redressement_Sumer2010.pdf)

LA CONSTRUCTION DES PROFILS-TYPES DE SALARIÉS AYANT DÉCLARÉ UNE INTERRUPTION OU UN REFUS DE TÂCHE

Ces profils ont été construits à partir d'une analyse des correspondances multiples (ACM) portant sur les 5 848 salariés enquêtés qui ont refusé ou interrompu une tâche. 58 variables actives ont été retenues pour décrire l'ensemble des conditions de travail, correspondant à 152 modalités. Cela comprend les contraintes horaires et celles qui pèsent sur le rythme de travail ; des variables décrivant le degré d'autonomie ; l'exposition à des produits chimiques ou biologiques ; les contraintes physiques ; la mesure des tensions et de la violence ; les mesures d'exposition aux risques psychosociaux (soutien social, latitude décisionnelle, demande psychologique, reconnaissance du travail) ; l'avis du médecin du travail sur le niveau d'exposition aux différents risques du poste de travail. La majorité de ces variables sont décrites dans le tableau 2.

Cette méthode permet, sur la base des corrélations existant entre les différentes variables actives, de structurer l'espace des individus en différents axes construits de façon à ce qu'ils se distinguent le plus les uns des autres.

Les coordonnées des individus sur les cinq premiers axes de l'ACM, qui rendent compte de 17,5 % de l'inertie totale, ont ensuite été utilisées pour construire une classification qui a permis de dégager les sept profils-types. Les 40 413 individus n'ayant pas interrompu ou refusé une tâche n'ont pas contribué à l'analyse. L'objectif était en effet d'essayer de caractériser les conditions de travail de ceux ayant interrompu ou refusé une tâche. On peut néanmoins voir comment ils se positionnent dans les différents profils-types, afin de mesurer le degré de spécificité des profils. La proportion de salariés ayant interrompu ou refusé une tâche au sein de chaque profil varie de 87 % à 5 %. Les profils pour lesquels cette proportion est nettement supérieure à la moyenne (12%) renvoient à des contextes de travail spécifiques qui mettent plus souvent les salariés en position d'interrompre ou de refuser une tâche.

LES « COMPORTEMENTS HOSTILES » DANS L'ENQUÊTE SUMER

La violence au travail peut prendre la forme d'agressions ouvertes (physiques ou verbales) mais peut aussi s'installer sous une forme plus dissimulée. Contrairement aux agressions, le processus peut être insidieux et se développer sur une longue période, de façon répétée. Les atteintes à la dignité qui en découlent peuvent entraîner des perturbations pour la santé, au même titre que les atteintes directes à l'intégrité du corps et les atteintes liées à l'intensité du travail. Elles sont souvent résumées dans le débat social sous le terme de « harcèlement moral ». Une question aborde ce thème dans l'enquête Sumer 2010 comme dans celle de 2003. Les items proposés dans la question sont inspirés de la version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail ou LIPT (Leymann inventory of psychological terror).

La question est libellée ainsi :

« Vous arrive-t-il de vivre au travail les situations difficiles décrites ci-dessous ? ».

Une personne ou plusieurs personnes se comporte(nt) systématiquement avec vous de la façon suivante...

1. Vous ignore, fait comme si vous n'étiez pas là
2. Vous empêche de vous exprimer
3. Vous ridiculise en public
4. Critique injustement votre travail
5. Vous charge de tâches inutiles ou dégradantes
6. Sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement
7. Laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé(e)
8. Vous dit des choses obscènes ou dégradantes
9. Vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante.

On peut distinguer trois catégories d'atteintes : les comportements méprisants (les trois premiers items), le déni de reconnaissance du travail (les trois items suivants) et les atteintes dégradantes (les trois derniers items).

Pour en savoir plus

- [1] Lachaise G. (1991), « Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail », *La semaine juridique Entreprises et Affaires* n° 44, octobre.
- [2] Chabbi D. (2005), « Réflexions sur les conditions d'exercice du droit de retrait », *Bulletin social* n° 11, novembre.
- [3] Hingel A. J. (1985), « Le droit de retrait du poste de travail au Danemark », *Travail et Emploi* n° 25, septembre.
- [4] Gray G. C. (2002), "A socio-legal ethnography of the right to refuse dangerous work", *Studies in Law, Politics, and Society*, volume 24, Elsevier Science Ltd.
- [5] Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R. (2012), « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête Sumer », *Dares Analyses* n° 23, mars.
- [6] Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R., Thierus L. (2013), « Les risques professionnels en 2010, une analyse sectorielle », *Dares Analyses* n° 010, février.
- [7] Langevin V., François M., Boini S., Riou A. (2011), « Hospital anxiety and depression scale (HADS) », *Documents pour le médecin du travail* n° 127, 3^e trimestre.