

## LES PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Depuis un peu plus de 10 ans, le stress et les risques psychosociaux (RPS) sont apparus comme un sujet majeur de la vie au travail. Des effets médiatiques l'ont porté sur le devant de la scène. Mais, au-delà de cet emballement, la question de la santé mentale au travail reste fortement présente dans les préoccupations des acteurs des entreprises compte tenu des transformations continues des organisations du travail et des tensions qui s'y développent.

Le Code du travail (article L 4121-1) oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais il doit l'empêcher

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. Ces risques doivent être consignés dans un document et rester à la disposition de l'administration.

L'expérience montre que les risques psychosociaux (**RPS**) peuvent concerner toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié ou ses ayants droit peuvent mettre en avant l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur. Le critère à retenir pour savoir s'il y a ou non « faute inexcusable » de l'employeur, c'est la conscience du danger par l'employeur, ainsi que l'absence de mesure pour préserver le salarié. La condamnation de l'employeur en cas de « faute inexcusable » représente un vrai risque financier couteux pour la société, mais aussi pour l'employeur lui-même.

## **L'origine des risques psychosociaux**

Certaines situations au travail créent des facteurs de risques, ces derniers peuvent être psychosociaux et avoir une atteinte sur la santé plus ou moins grave, allant de l'anxiété chronique au suicide.

Le schéma facteurs de risques > contextes psychosociaux > problèmes de santé est bien plus fréquent qu'on ne le pense. Et tout vient du fait que les facteurs de risques sont nombreux et souvent sous-estimés. En effet, il peut s'agir de :

- conflits de valeurs ;
- faible autonomie au travail ou rapports sociaux dégradés ;
- violence interne ou externe ;
- accumulation de la charge de travail ;
- manque de reconnaissance par les pairs.

## **Quels sont les types de risques psychosociaux (RPS) ?**

Les RPS sont définis comme : « *les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ».

Le terme RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc.

## **Il existe trois types de risques psychosociaux.**

### **Le stress.**

Selon l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au travail, 2002, « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception des contraintes qu'une personne a de son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face »

## Les violences internes.

Ce sont celles infligées par une personne ou un groupe de personnes détentrice de l'autorité hiérarchique ou non, à l'encontre d'une ou plusieurs autres personnes.

Dans cette catégorie, on trouve par exemple :

- les propos désobligeants
- les insinuations,
- les critiques injustifiées,
- les insultes,
- les humiliations
- les brimades
- les comportements à connotation sexuelle
- les mises au placard.

## Les violences externes

On parle ici de deux choses :

- les violences en relation avec des personnes : violences physiques, agressions verbales (menaces, insultes, brimades), attitudes hostiles,
- les violences en relation avec des biens : actes de destruction, dégradation de biens personnels.

Les démarches de prévention des Risques Psycho Sociaux s'organisent autour d'un cadre réglementaire bien défini : Document Unique d'Évaluation des Risques, diagnostics sociaux, groupes de travail autour de l'organisation des équipes, etc...

## 4 indicateurs courants pour évaluer les risques psychosociaux

- Taux d'absentéisme pour raisons de santé
- Taux de rotation des agents
- Taux de visite sur demande au médecin de prévention
- Nombre d'actes de violence physique envers le personnel

## Quel fait est considéré comme harcèlement moral ?

Le **harcèlement moral** ou **harcèlement** psychologique ou encore **mobbing** est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétés ou systématiques vise ou conduit à dégrader les conditions de vie ou conditions de travail d'une personne (la victime du harceleur).

## Quelles sont les atteintes des RPS sur l'intégrité mentale ?

Ces risques peuvent recouvrir différentes formes : le stress, parmi les plus connus, mais aussi le harcèlement, l'épuisement professionnel et même la violence au travail.

porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié : mise au placard, brimades, humiliations, manque de respect, etc. ; altérer la santé physique ou mentale du salarié : le salarié peut être contraint d'arrêter son **travail** pour dépression, de prendre des antidépresseurs, etc. ; compromettre son avenir professionnel.

## Pourquoi les RPS portent atteinte à l'intégrité physique ?

Cacher ses émotions, être pressé, subir un intense travail ou encore manquer d'autonomie sont des facteurs à l'origine des **RPS**. Les conséquences qui en découlent relèvent alors de la santé **physique** et mentale de l'individu, qui peut développer un mal-être, une souffrance au travail ou même des conduites addictives.



## Les conséquences des risques psychosociaux

Si les risques psychosociaux ont un impact sur la santé des individus, à terme, ils ont également une portée sur la santé d'une entreprise. Un collaborateur touché par un risque psychosocial fort, peut-être entraîner l'augmentation du taux d'absentéisme, une détérioration de l'ambiance au travail, voire même un turnover fréquent.

# Évaluer les risques psychosociaux pour mieux les prévenir

La réglementation impose que les risques psychosociaux au travail soient pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer et d'avoir des mesures de prévention adaptées.

## Est-il obligatoire d'intégrer les risques psychosociaux dans le document unique ?

La transcription de l'inventaire des **risques** au niveau de chaque unité de travail à travers un **document unique** d'évaluation des **risques (DUER)** est **obligatoire** pour l'employeur depuis le décret du 5 novembre 2001. Le **document unique** d'évaluation des risques professionnels (**DUERP**) est **obligatoire** dans toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié. L'employeur consigne dans ce **document** le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés. Il est important de préciser qu'un nouveau **risque** professionnel doit apparaître dans le registre **unique** de sécurité : le **risque** lié à la pandémie de la Covid 19. Il faut évaluer les **risques** de transmission du virus et mettre en place les mesures de protection adéquates pour les salariés.

Ce document est mis à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

## Une équipe de spécialistes pour votre évaluation

Parmi tous les risques présents en entreprise, les risques psychosociaux font partie des risques les plus difficiles à évaluer et à gérer en respectant la confidentialité indispensable, et que transcrire les résultats de l'évaluation RPS dans l'évaluation des risques professionnels n'est pas le plus évident.

Il n'existe pas de solutions toutes faites pour lutter contre les risques psychosociaux ; d'une entreprise à l'autre, d'une situation de travail à l'autre, les facteurs de RPS sont différents. Les solutions sont donc à rechercher pour chaque entreprise, après une évaluation ou un diagnostic approfondi des facteurs de RPS qui lui sont propres.

# PREVENTIONS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

## CE QUE DIT LA LOI

### Obligations et sanctions



### COMMENT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX SONT-ILS ENCADRÉS ? LES TEXTES

Une obligation générale de sécurité incombe à l'employeur (article LP. 4121-1 du Code du travail). Il lui revient d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

#### **Code du travail Article LP. 4121-2 4°**

Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé (...)

#### **Code du travail Article Lp. 1121-1**

Pour l'offre d'emploi, le recrutement et la relation au travail, ne peuvent être pris en considération l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

## LES OBLIGATIONS

Le Code du travail (article L 4121-1) oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais il doit l'empêcher.

L'employeur a donc une obligation de résultat.

Le Code civil va encore plus loin puisqu'il intègre dans l'obligation de l'employeur de prendre toutes les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié (article 2807 du CC).

Les mesures en question comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels
- Des actions d'information et de prévention
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés

Ces mesures doivent être entendues comme toujours « provisoires », dans ce sens que l'employeur doit continuellement les faire évoluer pour les améliorer ; devra prouver, dès que de besoin, qu'il a travaillé à les faire évoluer (bilans, réunions ...)

Ces mesures doivent être mises en œuvre en respectant 9 principes de prévention (article L 4121-2 du Code du travail) :

- Eviter les risques
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- Combattre les risques à la source
- Adapter le travail à l'homme (conception des postes, choix des équipements de travail, choix des méthodes de travail et de production) en vue de limiter le travail monotone ou cadencé et réduire les effets de la monotonie ou de la cadence sur la santé)
- Tenir compte de l'état d'évolution et de la technique
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui l'est moins
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- Donner des instructions appropriées aux travailleurs

Dans cette matière, un directeur, un responsable ou toute personne disposant d'une délégation de pouvoir en matière de sécurité est tenue par ces obligations, ce qui signifie que l'employeur doit alerter ses cadres sur le fait qu'ils sont les acteurs quotidiens de la protection des salariés ; l'employeur devra prouver qu'il a sensibilisé ses cadres sur ces questions.

Cette obligation est donc une obligation en continue, et la preuve pèse toujours sur l'employeur, même si la violation de cette obligation est le fait de l'un de ses préposés.

Et il appartient à l'employeur dont le salarié, victime d'un accident du travail, invoque une inobservation des règles de prévention et de sécurité, de démontrer que la survenance de cet accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité.

Si l'employeur justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, il n'est alors pas sanctionnable.

Bien entendu, tout salarié de l'entreprise a l'obligation de prendre soin de sa propre santé et sécurité et de celle des autres salariés pouvant être concernés par ses actes ou manquements. Il doit respecter les instructions données par l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité (Article L. 4122-1 du Code du travail).

L'employeur pourrait « en principe » se dédouaner de sa responsabilité s'il démontre que le salarié a violé ses propres obligations, et que le salarié avait été alerté sur ces obligations.

#### Deux exemples concrets d'obligations de l'employeur :

- Si l'entreprise a un projet qui est source d'inquiétude pour les salariés : il doit mettre en place un dispositif efficace pour accompagner les salariés afin d'éviter les risques psychosociaux
- En cas d'altercation entre deux salariés, l'employeur doit prendre des mesures contre les répercussions immédiates causées sur la santé du salarié en envisageant tout risque de survenue d'un nouvel incident, et le fait même que cette altercation soit survenue entraîne la responsabilité de l'employeur qui aurait dû prendre toute mesure pour l'éviter.

Toutes les mesures prises par l'employeur pour prévenir les risques pour la santé et la sécurité doivent être mentionnées dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui est obligatoire dans toutes les entreprises sans exception.

#### Quels sont les risques encourus en cas d'absence d'évaluation des risques psychosociaux ?

Le fait de :

- Ne pas procéder à l'évaluation des risques psychosociaux ;
- Ne pas la transcrire dans le document unique d'évaluation des risques ;
- Ne pas mettre à jour ce document.

Constitue une infraction

### LES SANCTIONS

- **Des amendes**

L'absence de Document Unique lors d'un contrôle de l'inspection du travail est puni d'une amende de 1 500 € pour l'autoentrepreneur (personne physique) et 7 500 € pour une société.



La violation de l'obligation de mettre le Document Unique à disposition du personnel constitue un délit d'entrave. Ce délit est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende.

Enfin, le fait de ne pas présenter le Document Unique à l'inspection du travail est passible de sanctions pénales. La sanction est différente selon l'agissement de l'employeur (intentionnel ou non).

Il existe également le risque d'usage du droit de retrait des salariés qui peut entraîner dans certains cas la fermeture de l'entreprise jusqu'à la prise de mesures de protection adéquates. Le manquement à cette obligation peut donner lieu au versement de dommages-intérêts, si les salariés en font la demande. L'amende s'élève alors au minimum à 450 € multiplié par le nombre de salariés.

- **La condamnation de l'employeur en cas de « faute inexcusable » : un vrai risque financier couteux pour la société, mais aussi pour l'employeur lui-même**

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié ou ses ayants droit peuvent mettre en avant l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur.

Qu'est-ce que la faute inexcusable ? « *lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* », il est jugé que l'accident ou la maladie professionnelle du salarié est dû à une « faute inexcusable de l'employeur ».

Le critère à retenir pour savoir s'il y a ou non « faute inexcusable » de l'employeur, c'est la conscience du danger par l'employeur, ainsi que l'absence de mesure pour préserver le salarié.

Les contrôles de l'Inspection du travail sont fréquents suite à un accident de travail d'un salarié.

Dans un premier temps, le juge saisi demandera à voir le DUER, et la mauvaise rédaction du document unique (si des risques ont été oubliés par exemple) suffit à elle seule à entraîner la reconnaissance d'une « faute inexcusable » de l'employeur.

L'inspection du travail n'hésite pas à effectuer des contrôles quelques semaines après l'accident pour vérifier que des mesures ont bien été prises pour améliorer les choses.

La « faute inexcusable » de l'employeur correspond au manquement de ce dernier à son obligation de sécurité révélé par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La reconnaissance de la « faute inexcusable » peut résulter, soit :

- D'un accord amiable entre le salarié victime et son employeur ;
- D'une décision du tribunal judiciaire.

Une fois que la faute inexcusable est juridiquement reconnue, la victime peut prétendre à une majoration de sa rente ainsi qu'une réparation de ses préjudices, ce qui représente un véritable coût pour l'employeur.

#### Coût financier de la « faute inexcusable »

La société peut être condamnée à verser au salarié une rente (ou un capital), et risque par ailleurs une amende pouvant aller jusqu'à 225 000 euros.

L'employeur pourra en outre être personnellement condamné à des dommages et intérêts, et il risque par ailleurs une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 euros et une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 3 ans.

#### Exemple de condamnation de la société

Une décision rendue en 2011 par le Tribunal avait estimé qu'une société de gardiennage avait commis une faute inexcusable vis-à-vis d'un agent qui avait subi de graves morsures d'un chien qui appartenait à l'un de ses sous-traitants.

Le tribunal a motivé cette décision en considérant que la société « *devait préciser les conditions d'intervention de ses propres agents et de la société à laquelle elle avait recours pour limiter les risques d'accident. Elle aurait dû lui fournir des formations, des instructions précises, des mises en garde ou des conseils pour limiter tout risque d'accident avec les chiens déployés sur le site sous son contrôle. La société de sécurité ne pouvait ignorer la dangerosité d'un chien de ce type.* »

La garantie faute inexcusable est intervenue pour couvrir les différents postes de préjudices retenus (souffrances physiques et morales, préjudice esthétique temporaire et permanent, préjudice patrimonial permanent, assistance d'une tierce personne). Cette garantie a pris en charge les conséquences financières de ce litige (près de 40 000 euros).

LOI SANTÉ AU TRAVAIL - ce qui vous attend à compter du 1er avril 2022

La loi n°2021-1018 santé au travail du 2 août 2021, a été publiée au Journal officiel et, c'est à partir du vendredi 1er avril 2022 qu'elle entrera progressivement en application avec la sortie des premiers décrets.

Avant de faire un point sur les nouvelles mesures applicables, rappelons ses deux principaux objectifs :

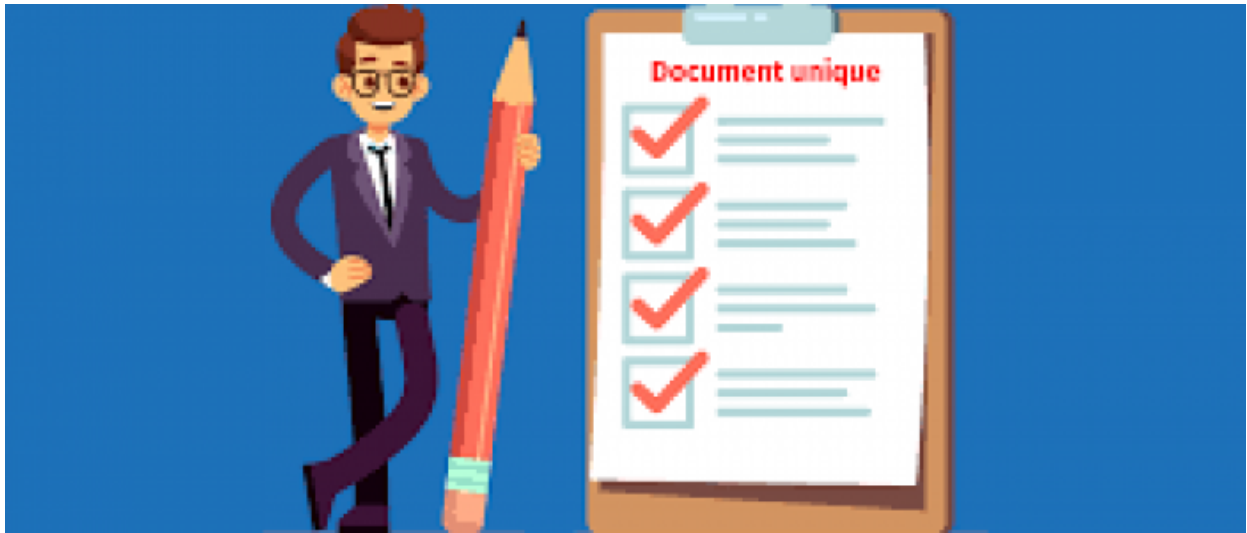
- \* le renforcement de la prévention au sein des entreprises ;
- \* le décloisonnement de la santé publique et la santé au travail.

### **La prévention collective**

\* Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)  
: ce document unique, comprenant obligatoirement les risques ainsi que les actions concrètes de prévention et de protection, devra faire l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail qui garantira la conservation ainsi que la confidentialité des données transmises à l'aide notamment, d'un accès restreint. La totalité de ses versions antérieures devront être conservées par l'employeur et seront accessibles par les employés, anciens employés ainsi que par toute personne ou instance pouvant avoir un intérêt à y accéder ; et ce, pendant une durée d'au moins 40 ans.

\* La formation des représentants du personnel : la formation santé/sécurité des membres de la délégation du personnel du CSE sera renforcée. Les représentants du personnel devront désormais être formés à la santé au travail. Cinq jours minimum de formation sont prévus à la suite d'un premier mandat. En cas de renouvellement, la durée peut alors être réduite à trois jours. Exception faite pour les membres du CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) pour qui, les cinq jours de formation restent obligatoires.

# Le Document d'Évaluation des Risques Professionnels, une obligation légale



**Toutes les entreprises d'au moins 1 salarié sont tenues de réaliser et tenir à jour le Document d'évaluation des Risques professionnels.**

La création du document unique d'évaluation des risques professionnels est une obligation légale introduite par le Code du Travail pour toute entreprise et ce, dès l'embauche du premier salarié. Ce document a pour principal objectif d'identifier et d'inventorier l'ensemble des risques auxquels chaque employé est exposé, peu importe le poste occupé.

Le document d'Évaluation des Risques Professionnels doit être tenu à la disposition des inspecteurs et contrôleurs du travail, dans toutes les entreprises d'au moins un salarié.

## Qui est concerné ?

Tous les établissements et groupements de toute nature, publics ou privés, même s'ils ont un caractère coopératif, y compris ceux dispensant un enseignement technique ou professionnel, et même les ateliers où ne sont employés que les membres de la famille **à partir d'un salarié.**

## En quoi consiste l'évaluation des risques professionnels ?

Le document d'évaluation des risques professionnels doit s'attacher à recenser les situations de travail et identifier si celles-ci présentent des risques pour les opérateurs. Cette démarche est à mettre en œuvre pour chaque poste de travail dans l'entreprise. L'employeur doit ensuite hiérarchiser les risques par fréquence et gravité afin de mettre en œuvre des mesures visant à protéger les employés de ce risque.

Le code du travail précise que « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise évalue les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. »

## Quelle démarche mettre en place ?



## Comment rédiger son Document Unique ?

Chaque entreprise étant spécifique, le législateur a volontairement peu formalisé le contenu du document unique. Le code du travail précise que « A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. »

L'entreprise est donc assez libre de concevoir son Document Unique comme elle le souhaite, en y inscrivant bien sûr la date de la dernière actualisation. : Il indique dans ce document les principales mesures de prévention adoptées pour les risques analysés.

Ce document est tenu à la disposition des inspecteurs et des contrôleurs du travail.

## Quand doit-il être actualisé ?

Ce document doit chaque année être réévalué, lors d'un incident ou lors d'une réorganisation.

Il fera donc l'objet d'actualisations régulières, selon :

- l'évolution des tâches des salariés,
- les produits qu'ils manipulent,
- la ou les technologie(s) utilisé(es),
- les accidents éventuels.

## Un outil de management

Au-delà de l'aspect réglementaire, l'évaluation des risques professionnels est une véritable **solution de management**. Elle permet en effet d'améliorer la sécurité et donc **les conditions de travail**.

L'évaluation des risques professionnels représente une voie **d'amélioration de la productivité** de l'entreprise par l'optimisation de toutes les ressources, humaines et matérielles.

C'est un outil de progrès car en améliorant les conditions de travail, on améliore la productivité de l'entreprise et on optimise toutes les ressources de l'entreprise (humaine, matérielle, ...)

## Se faire aider dans sa démarche ?

### La mise en place d'un suivi

**ADVANTYS CARE** conseil en risques psychosociaux propose des séances d'information facilitant la compréhension des risques et d'identification des situations post-traumatiques et la mise en place de votre démarche d'évaluation des risques professionnels.

Nous vous accompagnons dans le recensement de vos activités et l'identification de vos risques afin de constituer votre document unique.

Nous vous accompagnons dans la gestion post-traumatique de vos collaborateurs à l'aide de la technique EMDR.

Nous mettons en place une hotline 24h/24 pour vos collaborateurs en détresse.