

## La prévention des risques psychosociaux, une donnée du développement durable

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est une préoccupation quotidienne des employeurs et de leurs salariés. Santé et sécurité au travail sont des obligations auxquelles les chefs d'entreprise doivent répondre. Les sanctions pénales encourues peuvent être très lourdes. Volet social fondamental, la question des RPS est un aspect du développement durable de l'entreprise. Retrouvez dans cette fiche la définition, le périmètre, le cadre juridique et les solutions adaptées aux TPE/PME.

### Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?

Par risques psychosociaux on entend :

- le stress au travail ;
- les violences externes (insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre de son travail par des personnes extérieures à l'entreprise) ;
- les violences internes (harcèlement sexuel ou moral).

Ces risques psychosociaux peuvent se traduire par un mal-être et une souffrance physique et mentale. Pour y répondre, une négociation interprofessionnelle sur le stress au travail

s'est ouverte le 7 avril 2008 entre les cinq confédérations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT) et les trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA). Elle s'est conclue le 2 juillet 2008 par un Accord National Interprofessionnel (ANI) permettant de détecter, prévenir et faire face aux problèmes de stress au travail. Cet accord traite également de la responsabilité des employeurs et des travailleurs en la matière.

### Le cadre juridique de la prévention des risques psychosociaux

Les textes applicables distinguent les principes généraux ayant trait à la protection de la santé physique et mentale et ceux se rattachant au respect de la dignité de la personne. Les méconnaître a un impact important sur l'entreprise tant en termes de risques que d'absentéisme, d'accidents de travail ou de baisse de productivité mais également en termes de sanctions tant civiles que pénales.

1. Protection de la santé : l'employeur est tenu envers son salarié à une **obligation de résultat relative à la protection de sa sécurité physique et mentale**. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la

sécurité. Elle implique pour l'employeur le respect des principes généraux de prévention énoncés par les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail. Ils fixent les mesures que doit prendre l'employeur en matière de :

- Prévention des risques professionnels ;
- Formation et information ;
- Mise en place d'une organisation du travail et de moyens adaptés

Ces mesures se fondent également sur les principes généraux de la prévention qui sont : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, les combattre à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux, planifier la prévention...

## Commission Environnement & Développement Durable



2. Respect de la dignité de la personne : les dispositions du Code du travail régissent les droits et obligations des parties engagées dans une relation contractuelle de travail, dans le respect des libertés individuelles et collectives, auxquelles il ne peut être apporté aucune restriction qui ne serait pas justifiée

par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. Ces termes, énoncés par l'article L. 1152-1 du Code du travail définit les « droits à la dignité » de la personne au travail. La question du harcèlement moral et les agissements de harcèlement sexuel s'y rattachent.

### **Comment repérer les RPS et y remédier par un 1<sup>er</sup> diagnostic ?**

1. Rassembler les données permettant de dépister les risques psychosociaux :

- les indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise : absentéisme, horaires atypiques, turn-over, conflits ...
- les indicateurs liés à la santé et à la sécurité des salariés : fréquence des accidents du travail, troubles musculosquelettiques, violences verbales ou physiques...

2. Construire une liste d'indicateurs permettant d'évaluer les données et d'avoir une évaluation des progrès en la matière. Ce

travail peut se faire en collaboration avec les délégués du personnels, le CHSCT ou le service de santé au travail.

3. Mettre en place un plan d'action de prévention des risques pour appréhender les dangers pouvant avoir un impact sur la santé tant physique que mentale des salariés dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

### **Un des outils existants: le DUER**

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques, imposée à tout employeur par le Code du travail (article R 4121-1 et suivants). Le DUER est obligatoire pour toutes les entreprises et associations de plus de un salarié. La Direction Générale du

Travail propose une méthodologie d'intervention dans la mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux : Que faire ? Avec qui agir ? Avec quels outils ?

Pour essayer cet outil : cliquez ici

#### **Quelle responsabilité pour le dirigeant d'entreprise ?**

##### **Responsabilité civile**

Les bases légales de la réparation civile figurent dans la loi du 9 avril 1898 qui prévoit une réparation non intégrale, forfaitaire et automatique pour un accident du travail ou une maladie professionnelle. S'il existe une faute inexcusable de l'employeur il peut y avoir une majoration de son indemnisation. La Cour de cassation (sociale, n° 838, 28 février 2002) a jugé que l'obligation de sécurité de l'employeur est rattachée au contrat de travail le liant à son salarié. Cette obligation contractuelle de sécurité est une obligation de résultat. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable (si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver). La faute inexcusable cesse donc d'être une faute d'une exceptionnelle gravité.

##### **Responsabilité pénale**

La responsabilité pénale repose sur une seule personne, généralement le chef d'entreprise. Il doit veiller personnellement au respect strict et constant, dans son entreprise, des règles édictées par le Code du travail. La jurisprudence autorise le chef d'entreprise à transférer ses pouvoirs – et ainsi ses responsabilités – à un préposé doté d'une délégation de pouvoir (« *compétence, autorité et les moyens nécessaires* » cass. Crim., 11 mars 1993).

##### **Plus d'infos sur :**

Le site [travailler-mieux.gouv.fr](http://travailler-mieux.gouv.fr) : cliquez ici

Le site [l'INRS.fr](http://INRS.fr) : cliquez ici

Le site [travail-emploi-sante.gouv.fr](http://travail-emploi-sante.gouv.fr) : cliquez ici

Le site [l'anact.fr](http://anact.fr) : cliquez ici

Juin 2011 – La prévention des risques psychosociaux, une donnée du développement durable