

FICHE RESSOURCE N°9

CADRE RÉGLEMENTAIRE

OBJET

Cette fiche vous propose des éléments du cadre juridique et réglementaire dans le domaine de la prévention des risques professionnels et en particulier sur le champ de la prévention des risques psycho-sociaux.

OBLIGATION DE RESULTAT DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE SANTE-SECURITE

- ▶ L'article L.4121-1 du Code du Travail précise que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- ▶ Cette obligation de résultat est assortie d'une obligation d'évaluer les risques professionnels. L'art. L.4121-2 du code du travail précise que l'employeur doit évaluer les risques éventuels et prendre toutes les mesures nécessaires dans le cadre des principes généraux de la prévention.
- ▶ Les art. L.4121-1 et suivants et R.4121-1 et 2 du code du travail précisent qu'il doit élaborer et tenir à jour un Document Unique d'évaluation des risques professionnels qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel de l'entreprise.
- ▶ La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit des éléments sur la prévention des risques psycho-sociaux :
- ▶ Des textes spécifiques sur le harcèlement moral et sexuel dans le code du travail aux articles L.1152-1 et suivants, et L.1153-1 et suivants,
- ▶ Une extension de la responsabilité de l'employeur dans la prévention de la santé non seulement physique mais également mentale des salariés de l'entreprise dans l'art. L.4121-1 du code du travail.
- ▶ Le juge a réaffirmé cette obligation de résultat de l'employeur dans le domaine de la prévention des risques psycho-sociaux :
- ▶ La Chambre Sociale a pu juger par un Arrêt du 3 février 2010 (n° 08-40144) que le salarié est en droit de prendre acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits de violences physiques ou morales ou encore de harcèlement moral commis par ses collègues, quand bien même l'employeur aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements, en raison d'une obligation de sécurité de résultat,
- ▶ La Cour de Cassation par un Arrêt du 17 février 2010 (n° 08-44298) a déclaré que l'employeur doit être condamné à indemniser la salariée victime de dépression liée à ses mauvaises conditions de travail, en dehors de toute notion de harcèlement moral,
- ▶ L'avis négatif du CHSCT sur un projet de réorganisation du travail démontrant que celui-ci compromet la santé des salariés concernés permet au juge de suspendre la mise en œuvre du projet de l'employeur (Arrêt SNECMA du 5 mars 2008). L'obligation de résultat est donc supérieure au pouvoir décisionnaire de l'employeur,
- ▶ La Cour de Cassation par un Arrêt du 03 février 2010 a déclaré que l'employeur manque à son obligation de sécurité dès qu'un salarié est victime de harcèlement ou de violences sur son lieu de travail, même s'il a pris des mesures pour faire cesser ces agissements. L'employeur est responsable même s'il a réagi dans une affaire relative au harcèlement au travail.

Pour aller plus loin

Site internet du ministère du Travail : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Que-dit-la-loi.html>

Obligation du respect de la dignité de la personne

- ▶ L'article L.1121-1 du code du travail définit les droits à la dignité de la personne au travail en précisant notamment que la relation contractuelle de travail est établie dans le respect des libertés individuelles et collectives, auxquelles ne peut être apportée aucune restriction qui ne serait justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché.
- ▶ Les questions du harcèlement moral et les agissements de harcèlement sexuel se rattachent à ce principe de respect de la dignité de la personne.

Pour aller plus loin

Site internet du Ministère du Travail : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Que-dit-la-loi.html>

Obligation de faire de la prévention primaire dans le domaine des RPS :

- ▶ L'organisation du travail est un facteur de risque et peut engager la responsabilité de l'employeur :
- ▶ Le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale par décision du 17 décembre 2009 (confirmé par la Cour d'Appel de Versailles par Arrêt du 19 mai 2011) a jugé que le groupe Renault avait commis une faute inexcusable à l'origine d'un suicide d'un de ses salariés. Il a été mis en cause une organisation où le rythme de travail était trop soutenu et où les temps de repos n'étaient pas respectés. Le « contrat Renault 2009 » a constitué un facteur aggravant car il a imposé à toute l'entreprise des objectifs élevés en matière de vente et de rentabilité.
- ▶ La pertinence de la méthode d'évaluation des risques peut être remise en cause par un juge :
- ▶ La Cour d'Appel de Paris par Arrêt du 02 octobre 2008 (n°07/08649) décide que le CHSCT « ne disposait pas au sein de l'entreprise IBM, d'une structure compétente et fiable lui permettant d'étudier le risque grave et avéré résultant de l'état de stress des salariés dans leur travail ». Les données produites par le médecin du travail et montrant la dégradation de l'état de santé des salariés viennent alimenter l'avis du juge sur la méthode d'évaluation mise en place dans l'entreprise (qui avait eu recours à des consultants). Aussi, la délibération du CHSCT désignant un expert pour évaluer le risque (« danger grave et imminent ») a dû être validée.

Définition du harcèlement s'étendant aux « méthodes de gestion »

- ▶ Des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral :
- ▶ La Cour de Cassation des affaires sociales par Arrêt du 10 novembre 2009 (n° 07- 45.321) précise que le directeur incriminé « soumettait les salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et des contre-ordres dans l'intention de diviser les équipes ». Ceci s'est traduit, en ce qui concerne le plaignant, par sa mise à l'écart, une absence de dialogue, un certain mépris affiché à son égard ... et ayant entraîné un état très dépressif.
- ▶ L'intention de nuire dans la durée n'est pas nécessaire à la caractérisation du harcèlement moral :
- ▶ La Cour de Cassation des affaires sociales par Arrêt du 13 mai 2009 (Cour de Cassation le 17 juin 2009) mentionne que les faits se sont déroulés au cours d'une très brève période (salarié mis à l'écart, rétrogradé et victime de menaces et de propos dégradants), ils rappellent que le Code du travail ne subordonne pas la reconnaissance d'un harcèlement moral à une condition de durée.

Champ d'action du CHSCT dans tous les domaines de l'organisation du travail et du management

- ▶ La mise en place d'entretiens d'évaluation entre dans le champ d'intervention du CHSCT. Ils peuvent avoir un impact sur la santé psychique selon les finalités poursuivies par la direction et les modalités de leur mise en œuvre.
- ▶ La Cour de Cassation par Arrêt du 28 novembre 2007 précise que le CHSCT doit être consulté sur la mise en place d'entretiens d'évaluation, impactant la rémunération et la carrière des salariés, en raison de « la pression psychologique » pouvant être générée et ses conséquences sur la santé mentale.
- ▶ Par contre, seuls les projets impactant les conditions doivent être soumis au CHSCT :
- ▶ La Cour de Cassation par Arrêt du 04 mai 2011, précise que tout projet marquant pour la vie de l'entreprise ne peut être regardé comme un projet important autorisant le CHSCT à recourir à un expert agréé aux frais de l'employeur. Il importe en effet que les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail soient impactées par la mesure envisagée. L'arrêt rendu porte sur l'introduction d'un nouveau logiciel informatique. La Cour affirme que « la décision d'implantation d'un logiciel informatique dont l'utilisation n'est pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail ».
- ▶ La Cour de Cassation par Arrêt du 04 mai 2001 dans un autre cas sur un projet informatique qui visait la réorganisation d'un service précise que ce dernier ne constitue pas un projet important justifiant le recours à l'expert « un projet de réorganisation n'ayant d'incidence ni sur la rémunération ni sur les horaires, ni sur les conditions de travail des salariés.

Risques psycho-sociaux, stress au travail... processus de reconnaissance

- ▶ Le stress reconnu comme un accident du travail :
- ▶ La Cour de Cassation par Arrêt du 15 juin 2004 déclare qu'un état de stress d'un salarié, consécutif à un choc provoqué par agression est réparé sur la base du régime entourant la réparation des AT/MP, dans la mesure où cet état de stress a été analysé comme étant la conséquence d'un accident de travail.
- ▶ Le suicide reconnu comme un accident du travail
- ▶ La Cour de Cassation par un Arrêt du 20 avril 1988 admet depuis longtemps qu'un suicide peut être considéré comme un accident du travail, suite à un suicide par absorption de cyanure à la suite de remontrances, pour autant qu'il s'agisse d'un acte effectivement lié aux conditions de travail. Le suicide sera indemnisé à ce titre sur le plan civil en qualité d'accident du travail, voire même sur-indemnisé au regard d'une éventuelle faute inexcusable de l'employeur,
- ▶ La Cour de cassation par un Arrêt du 22 février 2007 a reconnu qu'une tentative de suicide commise hors de l'entreprise pendant un arrêt de travail pouvait constituer un accident du travail. A fortiori, un suicide commis au temps et sur le lieu de travail sera présumé qualifié d'accident du travail.
- ▶ Le suicide reconnu comme maladie professionnelle :
- ▶ La Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Besançon par décision en date du 30 mars 2011 reconnaît le suicide d'un technicien de France Télécom en août 2009 (suite à une mobilité forcée sans formation et avec une lourde charge de travail) comme une maladie professionnelle.

Accord national interprofessionnel sur le stress au travail

- ▶ Le 2 juillet 2008, les partenaires sociaux ont signé l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail qui transpose en droit français l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004. Un arrêté ministériel du 23 avril 2009, publié au Journal officiel du 6 mai, vient d'étendre l'accord, le rendant obligatoire à l'ensemble des entreprises relevant du commerce, de l'industrie, des services et de l'artisanat.
- ▶ L'objet de cet accord est de :
- ▶ Augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,
- ▶ Attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible,
- ▶ Fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress mais d'aller comprendre les facteurs à l'origine du stress pour mettre en place des actions en prévention primaire.

Pour aller plus loin

Site internet du Ministère du Travail :

http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/Accord_stress_au_travail_du_2_juillet_2008.pdf

Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail

- ▶ Le 26 mars 2010, les partenaires sociaux ont signé l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail. Un arrêté ministériel du 23 juillet 2010, publié au Journal officiel du 31 juillet 2010, vient d'étendre l'accord, le rendant obligatoire à l'ensemble des entreprises relevant du commerce, de l'industrie, des services et de l'artisanat. L'objet de cet accord est de :
- ▶ Mieux prévenir et traiter le harcèlement et la violence au travail,
- ▶ Améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer,
- ▶ Apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail. Cet accord couvre la multiplicité des formes que peuvent prendre le harcèlement et la violence au travail : morale, physique ou sexuelle.

Pour aller plus loin

Site internet du ministère du Travail :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010.pdf>