



&

JDS **avocats**

l'accompagnement quotidien des CE

Prévenir les risques psychosociaux : le rôle des représentants du personnel

Risques psychosociaux : de quoi parle-t-on?

Quelques données chiffrées

- Coût des problèmes de santé liés au travail : **2,6 % à 3,8 % du PIB** des Etats membres de l'UE (Agence Européenne)
- 56 millions des personnes (**27 % des salariés de l'UE**) sont exposés à un ou plusieurs facteurs susceptibles d'affecter leur santé mentale... Cette proportion est de **49 % en France** (proportion la plus élevée de l'UE)
- Coût du stress en France : 2 à 3 Md € par an (INRS)
- 62 % des personnes interrogées ressentent un niveau de stress élevé (IPSOS 2010)
- **L'absentéisme est 3 fois plus élevé** pour les salariés exposés à des RPS (Dares 2013)
- **11 000 accidents du travail** sont en lien avec les RPS (Eurogip 2013)
- 300 à **400 suicides** par an liés au travail (Anact)

Quelle définition des RPS ?

Selon le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (Michel Gollac - INSEE CREST - octobre 2009),

« les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »

- Le **stress** est décrit comme un « *déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face* ».

ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008

- La **violence au travail** « *se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail* ». Elle peut aller « *du manque de respect à la manifestation d'une volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique* ». Elle peut prendre la forme « *d'agression verbale, d'agression comportementale notamment sexiste, d'agression physique* ».

ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010

- **Les risques psychosociaux sont l'une des priorités du 2ème Plan santé au travail 2010-2014**
- **Deux Accords nationaux interprofessionnels signés à l'unanimité 2008 sur le stress au travail, 2010 sur le harcèlement et la violence au travail**
- **600 accords ou plans d'action signés depuis 2009**

Causes et conséquences sur la santé :

Risques psychosociaux

- Escalier glissant, risque électrique,
- Intensification du travail,
- Conflits de valeurs,
- Ensemble des facteurs de risques identifiés par le Collège d'expertise...

Troubles psychosociaux

- Jambe cassée, électrocution,
- Stress, dépression ...
- Symptômes physiques
- Symptômes cognitifs
- Symptômes émotionnels
- Troubles du comportement
- Altération de la santé...

La prise en compte des RPS au quotidien

Identifier les risques :

- **Exigences du travail**, quantité de travail, la pression temporelle, la complexité du travail, les difficultés de conciliation entre travail et hors travail.
- **Exigences émotionnelles**, relation au public, empathie/contact avec la souffrance, tensions avec le public, devoir cacher ses émotions, peur au travail.
- **Autonomie et marge de manœuvre**, autonomie procédurale, prévisibilité du travail, utilisation et développement des compétences, participation/représentation.
- **Rapports sociaux**, relations au travail, le soutien social au travail, la violence au travail, la reconnaissance des efforts.
- **Conflits de valeur**, conflits éthiques, qualité empêchée.
- **Insécurité d'emploi**, sécurité de l'emploi, du salaire et de la carrière, soutenabilité.

- « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Article L. 4121-1 du Code du travail

- « *En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une **obligation de sécurité de résultat** ».*

Cass. soc., 28 février 2002, n° 99-18389

Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16535

- « *Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la **santé physique et mentale** et de la sécurité des salariés* »

Article L. 4612-1 du Code du travail

- « *[Le comité d'entreprise] formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les **conditions de travail*** »

Article L. 2323-1 du Code du travail

- « *Les DP ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les **réclamations** individuelles ou collectives [...] concernant [...] **la santé, la sécurité** [...]* »

Article L. 2313-1 du Code du travail

Quelle est la place du document unique ?

	Prévention primaire	Prévention secondaire	Prévention tertiaire
	CONCEPTION	REGULATION	REPARATION
	Éliminer les sources de stress au travail	Garantir le repérage précoce, le contrôle des sources de stress et la gestion des symptômes pour diminuer les conséquences	Traiter, réhabiliter, favoriser le retour au travail; analyser les échecs pour éviter leur reproduction
	PROMOUVOIR LA SANTE	PROTEGER LA SANTE	RETROUVER LA SANTE
Organisation du travail	Concevoir des exigences de travail équilibrées avec les moyens quantitatifs et qualitatifs	Gérer les aléas et tensions du travail, et leurs effets sur les exigences demandées	Analyser et réparer les dysfonctionnements organisationnels
Management des équipes	Organiser les relations du travail permettant efficacité collective et équilibre individuel	Gérer les dysfonctionnements et conflits individuels et collectifs	Analyser et réparer les dysfonctionnements managériaux
Pilotage des changements	Concevoir les changements de tous ordres en incluant la réalité du travail et les besoins des personnes	Accompagner précocement les dysfonctionnements dus aux changements	Analyser et réparer les dysfonctionnements dus aux Changements
Accompagnement des individus	Permettre et suivre, dans le respect des objectifs collectifs, un équilibre et un développement individuel Satisfaisant	Outils et accompagner les individus pour lutter plus efficacement contre le stress dès les premiers symptômes	Apporter un appui aux personnes en difficulté et permettre leur retour à l'emploi

La prise en compte des RPS en cas de circonstances exceptionnelles

- « Le comité d'entreprise est **informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail** résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis».

Article L. 2323-27 du Code du travail

- « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est **consulté avant toute décision d'aménagement important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail [...]».

Article L. 4612-8 du Code du travail

- « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un **expert agréé [...] en cas de projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8 ».

Article L. 4614-12 du Code du travail

- « Le **CHSCT** peut faire appel à un **expert** agréé lorsqu'un **risque grave**, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnelle, est constatée dans l'établissement ».

Article L. 4614-12 du Code du travail

- Un **droit d'alerte** peut être déclenché par tout **membre du CHSCT** qui constate « qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur ».

Article L. 4131-2 du Code du travail

- Un **droit d'alerte** peut être déclenché par tout **délégué du personnel** « qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale [...]».

Article L. 2313-2 du Code du travail

- Tout **salarié** peut utiliser son **droit de retrait** s'il a « un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger pour sa vie ou pour sa santé grave et imminent ».

Article L. 4131-1 du Code du travail



&

JDS **avocats**

l'accompagnement quotidien des CE