

Fabrice Perruchot, avocat en droit social

Les risques psychosociaux : la prévention comme anticipation

[Question de droit] 24.02.11 - 18:12 - HOSPIMEDIA | **La question du stress au travail est devenue une question primordiale. Des actions, principalement axées sur la prévention et la gestion en amont, sont pourtant possibles à mettre en œuvre et permettent d'éviter les risques, ce que détaille à Hospimedia Fabrice Perruchot.**

Hospimedia : "Le monde du travail en général est de plus en plus concerné par la problématique du stress qui implique à la fois les personnels et la direction. Mais qu'est ce qui se cache réellement derrière ce terme ? Comment peut-on le qualifier et l'identifier ?

Fabrice Perruchot : Le stress est un des composants de ce que l'on appelle les Risques psycho-sociaux (RPS). Inversement, les RPS ne se résument pas uniquement au stress mais englobent, par exemple, le burn out et le harcèlement moral. En tant que tel, il n'y a pas de définition légale du stress au travail. Cependant, une définition existe dans l'accord sur le stress au travail de 2008 (lire aussi [l'accord \(http://www.journal-officiel.gouv.fr/pdf/bocc/20090002/CCO_20090002_0002_0020.pdf\)](http://www.journal-officiel.gouv.fr/pdf/bocc/20090002/CCO_20090002_0002_0020.pdf)), reprise de la définition de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (<http://osha.europa.eu/fr>) : "un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face". Ce qui est difficile à appréhender est de savoir ce qu'est réellement le stress. Où commence le stress lié au travail et où se termine-t-il? Car le stress reste propre à chaque personne et des facteurs personnels peuvent intervenir. Par conséquent, dans la pratique, le stress peut être difficile à identifier. Pourtant, le stress au travail est une notion que les entreprises sont obligées de prendre en compte. Elles ont tout intérêt à mettre en place des diagnostics pour identifier les situations de stress existantes. Auparavant, le stress était plutôt vu comme une notion positive dans le monde du travail. Aujourd'hui, la vision a changé. Le stress est désormais associé à l'état de santé et peut avoir des effets négatifs sur le travail (absences, démotivation, etc...). Il peut également altérer l'image d'une entreprise.

H. : **Qu'est ce qui provoque ces situations de stress? Quels sont les risques encourus par l'employeur s'il ne veille pas à les empêcher?**

F.P. : Il convient dans un premier temps de se poser la question : d'où vient le stress? Qu'est ce qui est à son origine? Et il peut y avoir plusieurs sources comme la pression ou un mode de management mais cela peut aussi être des situations plus particulières comme l'entretien annuel d'évaluation qui crée du stress car souvent lié à l'augmentation de salaire. D'autres raisons à l'origine des situations de stress peuvent être la dégradation des conditions de travail, les changements dans l'organisation ou la réorganisation d'un service. Les facteurs sont donc multiples. Face à cela, il existe des dispositions légales dans le Code du travail. L'article L. 4121-1 indique notamment que "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ..." et donne des mesures concrètes à mettre en place, comme l'article L. 4121-2 (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=8F873D782E2355FF1A340B33B1357835.tpdjo16v_2?idArticle=LEGIARTI000006903148&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20080513). En outre, la jurisprudence prend en compte le stress dans l'état de santé du salarié. En effet, la jurisprudence, depuis les arrêts sur l'amiante, a érigé en obligation de résultat le fait que l'employeur doit garantir la sécurité et la santé de ses salariés. Ce que l'on appelle l'obligation de sécurité de résultats en matière de protection de la santé et de la sécurité, dont l'employeur doit assurer l'effectivité. Pendant longtemps, on a considéré que l'employeur n'était responsable que des accidents physiques sur le lieu d'emploi. Actuellement, l'employeur est aussi responsable de la bonne santé mentale de ses salariés. L'employeur est pleinement responsable de ce qui arrive, comme le montre l'exemple du harcèlement moral. La jurisprudence est venue dernièrement redéfinir le harcèlement moral, plus précisément la notion de répétition, qui n'est plus soumise à une intention de nuire. En 2010, un arrêt a indiqué qu'un mode management peut être identifié comme un acte de harcèlement moral. La

jurisprudence s'appuie désormais sur l'obligation de sécurité et de santé de résultats pour faire peser la responsabilité de la situation de harcèlement moral sur l'employeur. Bien plus, peu importe la réaction de ce dernier face à une situation de harcèlement moral, tout doit être mis en place en amont pour éviter que ces situations ne se produisent. La jurisprudence, qui est très dure et contraignante pour l'employeur, a un sens. Elle impose à l'employeur la mise en place de dispositifs préventifs pour éviter la survenance d'une situation de harcèlement moral ou la dégradation de l'état de santé des salariés. Ce qui prime actuellement est la prévention. De plus en plus, le juge regardera ce qui aura été fait en amont par l'employeur et s'il a fait le maximum, il sera certainement condamné moins sévèrement. A noter enfin que les dispositions légales imposent également à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

H. : Finalement, ce qui prévaut c'est la prévention. Quels sont les moyens concrets à disposition des employeurs pour gérer les situations de stress et le stress en lui-même?

F.P. : L'accent est effectivement mis sur la prévention et l'évaluation des RPS. Il existe trois formes de prévention. La prévention primaire est mise en place pour éliminer les facteurs de risque présents. Il est demandé, par exemple, à l'employeur d'anticiper en créant un observatoire du stress, en mettant en place un comité de pilotage sur le stress avec différents acteurs. Il ne faut pas oublier que, dans ce cas, la médecine du travail reste le pivot, le cœur du dispositif de lutte avec le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ensuite, il y a la prévention secondaire qui doit essayer de réduire les situations de stress par le biais de la formation afin de permettre à tous les salariés d'identifier les signes, les prémices du stress. Cette mesure permet à tout le monde d'être imprégné du sujet. Enfin, la prévention tertiaire répare des situations de stress identifiées en temps réel, via notamment l'intervention de psychologue et de la médecine du travail. S'agissant à proprement parler des moyens, l'accent doit être mis sur la formation et la sensibilisation du personnel et des instances représentatives du personnel. Le gouvernement incite les entreprises de plus de 1 000 salariés à négocier sur le stress au travail, notamment par la voie d'accords collectifs. Ces accords pouvant prévoir un dispositif de lutte contre le stress avec une phase de diagnostic et de mise en place d'outils. Le diagnostic demeure l'un des outils primordiaux de la prévention, notamment par le biais du document unique d'évaluation des risques, obligatoire dans toutes les entreprises. Mais ces obligations sont encore assez méconnues pour le moment car il s'agit d'un sujet qui émerge. Parallèlement, il y a encore des résistances de la part des employeurs à reconnaître cette problématique. Il faut encore que la culture et les mentalités changent à ce niveau. Néanmoins, l'actualité est tout de même assez forte sur les RPS et celle de la jurisprudence l'est tout autant. En ce moment, on reste dans cette phase de diagnostic. Il faut ainsi toujours se demander quel sera l'impact d'un changement, d'une réorganisation sur la santé des salariés. Et, il s'agit toujours d'un travail en amont, de prévention, de préparation faite en concertation."

Propos recueillis par Géraldine Tribault

Fabrice Perruchot

Fabrice Perruchot est avocat en droit social. Ses activités dominantes sont le droit du travail, la protection sociale, la négociation individuelle et collective, les relations sociales, les audits sociaux, les cadres dirigeants, la médiation judiciaire et conventionnelle et les RPS. Il est associé du cabinet [Vaughan avocats \(http://www.vaughan-avocats.fr/index.php\)](http://www.vaughan-avocats.fr/index.php) et président de l'Association française des juristes en cabinet d'avocats (AFJCA).

G.T.

Retrouvez tous les mois dans Hospimedia la rubrique "question de droit".

Tous droits réservés 2001/2011 - HOSPIMEDIA

Les informations publiées par HOSPIMEDIA sont réservées au seul usage de ses abonnés. Pour toute demande de droits de reproduction et de diffusion, contacter HOSPIMEDIA (copyright@hospimedia.fr). Plus d'information sur le copyright et le droit d'auteur appliqués aux contenus publiés par HOSPIMEDIA dans la rubrique conditions d'utilisation.