

Risques psychosociaux : tous concernés.

Responsable de l'organisation du travail et débiteur d'une obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit préserver les travailleurs des risques psychosociaux. Compte tenu de ce que ces derniers peuvent révéler des personnes comme de l'organisation, la participation des salariés, l'échange de points de vue avec leurs représentants et l'appui d'experts devraient favoriser une démarche globale et pérenne.

Tandis que sociologues, psychologues, cliniciens du travail, notamment, ont, et depuis longtemps, alertés sur les risques psychosociaux en entreprise, ce n'est qu'en 2002, année d'adoption de la loi sur le harcèlement moral, que la dimension mentale de la santé du salarié a fait son apparition dans le code du travail¹. Cependant, la notion de risques psychosociaux n'est pas juridiquement définie et recouvre plusieurs situations pathogènes telles que le stress, la violence, les addictions ou encore le harcèlement. De cette multiplicité naît sans doute la difficulté de les envisager dans leur ensemble et conduit à des productions normatives spécifiques. Les textes sont nombreux et de nature juridique différente : législative, réglementaire² et conventionnelle, les négociations se déroulant à tous les niveaux (interprofession, branches et entreprises)³. Une vue de l'ensemble s'avère donc difficile : les manifestations des risques psychosociaux sont multiples, les causes plurifactorielles, les cadres et outils d'appréhension diversifiés, tout comme le sont les acteurs intéressés par ce problème. Pourtant, cette complexité n'est qu'apparente dès lors qu'on l'examine du point de vue de la législation du travail. En effet, le code du travail établit un cadre dans lequel se nouent des rapports individuels et collectifs prenant pour débiteur principal l'employeur, spécialement dans le domaine de la santé au travail. Ce sont donc autour des obligations qui s'imposent à celui-ci que peuvent être envisagées la place des salariés, victimes potentielles des risques psychosociaux, et l'intervention d'instances en prévention du risque ou en réparation des préjudices causés.

L'employeur, responsable sans être toujours fautif

Le code du travail est sans ambiguïté puisqu'il met immédiatement en exergue, au titre des principes généraux de prévention, les obligations de l'employeur. Ainsi, l'article L. 4121-1 dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Prolongeant cette obligation générale, l'article L. 4121-2 décline neuf principes généraux de prévention tels qu'éviter les risques, évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités, les combattre à la source ou encore adapter le travail à l'homme. A cette fin, on soulignera que la loi impose à l'employeur de rédiger un document

¹ Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002.

² Le ministère du travail s'est voulu incitatif : cf plan d'urgence pour la prévention du stress lancé en octobre 2009 à destination des entreprises de plus de 1 000 salariés.

³ Notamment, accords-cadres européens sur le stress du 8 octobre 2004, sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 ; accords nationaux interprofessionnels : du 2 juillet 2008 sur le stress (V. Juris-Associations n°421, Dalloz éd. 15 juin 2010), du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ; accord prévention des risques psychosociaux dans l'économie sociale du 31 juillet 2010. Adde : Synthèse de l'analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés, Prévention des Risques psychosociaux, DGT avril 2011.

unique d'évaluation des risques⁴ et de rappeler, dans le règlement intérieur, les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel⁵. Rien de surprenant, en conséquence, à ce que les juges considèrent que l'employeur engage, sans faute, sa responsabilité dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel ont été exposés ses salariés et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver. Tel est le sens de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur lui en matière de santé⁶ y compris en matière de risques psychosociaux. Par exemple, concernant les relations de travail, la violation de cette obligation justifie la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse⁷. On soulignera, en outre, que la faute de l'employeur caractérise la faute inexcusable au sens du droit de la Sécurité sociale laquelle permet au salarié, dans le cadre d'un accident du travail, d'obtenir un complément d'indemnisation. Cette responsabilité civile peut encore se doubler d'une responsabilité pénale du dirigeant de l'association, en principe le président sauf délégation de pouvoir⁸, en cas de faute personnelle consistant soit en la méconnaissance d'une obligation édictée dans le Code du travail soit en une négligence ou une imprudence⁹. La responsabilité pénale du président sera ainsi engagée non seulement pour les infractions qu'il a matériellement accomplies, mais également pour toutes celles révélées par le comportement de ses salariés¹⁰. Il lui appartient en effet de « veiller personnellement et constamment à la stricte application par ses subordonnés des prescriptions légales ou réglementaires destinées à assurer la sécurité du personnel ». Les travailleurs, y compris les bénévoles, sont en effet les premières victimes de risques psychosociaux même si dans certains secteurs la situation des usagers, personnes dépendantes spécialement, ne doit pas être oubliée.

Les salariés au centre des RPS

Près d'un quart des salariés sont placés dans une situation de « tension au travail », situation dans laquelle ils s'estiment confrontés à de fortes exigences dans leur travail, sans disposer des ressources nécessaires pour y faire face¹¹. Le secteur associatif n'échappe pas à ce constat et les risques psychosociaux s'y manifestent avec une acuité particulière compte tenu spécialement de l'accueil de publics fragiles, d'une forte mobilisation personnelle et bien sûr des mutations affectant le secteur. Au surplus, la situation des salariés confrontés aux risques psychosociaux apparaît ambivalente. À l'évidence, ils en sont les victimes directes même si le fonctionnement de l'organisation peut être affectée (absentéisme, départs, dégradation des relations professionnelles). Mais la loi leur fait aussi supporter une obligation de prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes

⁴ C. trav., R. 4121-1 institué par le décret n°2001-1016 du 5 nov. 2001.

⁵ C. trav., art. L. 1321-2. Le règlement intérieur, obligatoire lorsque sont employés au moins onze salariés, unilatéralement établi par l'employeur.

⁶ Soc. 28 fév. 2002, n°99-21.255, Bull. civ. V. n°81.

⁷ Soc. 12 janv. 2011, n°09-70.838

⁸ Le délégué répond des conséquences pénales de son propre fait (Crim. 16 sept. 2003, n°02-86.661, Bull. crim. n°164) mais également de celles du fait des personnes placées sous son autorité (Crim., 4 sept. 2007, n°07-80.072, Bull. crim. n°193).

⁹ C. trav., art. L. 4741-1.

¹⁰ En cas de harcèlement moral par exemple.

¹¹ Dares, Premières synthèses n°22.1, mai 2008.

ou leurs omissions au travail (C. trav., art. L. 4122-1). Or, en matière de risques psychosociaux, les causes, quoique multiples, sont fréquemment à rechercher dans l'organisation et l'environnement du travail au sein de la structure.

En somme, le salarié est à la croisée d'intérêts contradictoires. Tout d'abord, les siens et l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues afin de préserver sa santé physique et morale. On rappellera que le salarié, confronté à un danger grave et imminent peut, sans faute et sans retenue de salaire, quitter son poste de travail (C. trav., art. L. 4131-1). Toutefois, ce dispositif n'apparaît pas le mieux adapté lorsque la santé mentale est en cause. On peut ainsi douter que ce mécanisme soit juridiquement approprié en cas de harcèlement moral et pertinent face aux manifestations concrètes de ce phénomène. Le droit pour le salarié de saisir les délégués du personnel (C. trav., art. L. 2313-2), son droit à s'exprimer, sans abus, sur les conditions de travail semblent de meilleures voies. Mais cette parole peut surtout être sollicitée par l'employeur et intégrée dans une démarche de prévention. Le recueil d'éléments sur le travail semble, en effet, indispensable dans une phase de pré diagnostic pour utilement guider les « experts » dans le choix des outils de résorption des risques psychosociaux. Tout aussi nécessaire apparaît leur participation quant au suivi et à l'évaluation des actions mises en place. Leur contribution dépendra de la taille de l'organisation et de l'objectif poursuivi combinant le collectif de travailleurs de l'association - salariés, mis à disposition, bénévoles – et des groupes de travail plus restreints¹². Mais, dans tous les cas, ces interventions directes ne sauraient se substituer aux prérogatives des institutions représentatives du personnel, notamment du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

L'implication de « tiers »

Ces acteurs, s'ils ont la qualité de tiers au rapport de travail, n'en sont pas moins au cœur de démarches prenant pour objet les risques psychosociaux. Des **juges** pourront être appelés à statuer sur leurs conséquences tant au plan civil (sanction réparatrice par la voie de l'indemnisation de la victime) qu'au plan pénal (sanction punitive). Mais l'intervention, en amont, d'autres acteurs est évidemment préférable signe d'une démarche d'anticipation et donc de prévention. Les **agents de contrôle du travail**, directeur, inspecteurs ou contrôleurs, peuvent mobiliser l'employeur en le contraignant, le cas échéant, par la voie de mise en demeure de procéder à l'analyse des risques ou pour renouer le fil d'un dialogue distendu avec les représentants du personnel (C. trav., art. L. 4721-1 s.). Ces agents peuvent aussi renseigner, orienter parfois orchestrer les échanges entre les institutions représentatives du personnel, principalement le CHSCT, divers experts et la direction de la structure.

Le **CHSCT**, en principe présent dans les association employant au moins 50 salariés¹³, ou à défaut les délégués du personnel¹⁴, a évidemment un rôle majeur à jouer dans la prévention ou dans l'analyse d'une situation problème avérée. Il incombe principalement à cette institution de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs de l'association, de participer à l'amélioration des conditions de travail mais encore de veiller à l'observation par l'employeur des prescriptions prises dans le domaine de la santé de l'hygiène et de la sécurité. La loi ouvre ainsi le droit au CHSCT de faire des propositions, de conduire des enquêtes et procéder à des analyses notamment des conditions de travail et

¹² Voir les préconisations de l'Institut National de la Recherche et de Sécurité, www.inrs.fr

¹³ C. trav., art. L. 4611-1 al. 1.

¹⁴ C. trav., art. L. 2313-16.

des risques professionnels auxquels les salariés peuvent être ou ont été exposés. A ces fins, le CHSCT peut avoir recours à des experts pour l'aider dans ses missions et la méconnaissance de ses prérogatives conduit les juges à suspendre¹⁵, voire à annuler la mise en œuvre d'une réorganisation qui ne garantirait pas la santé et la sécurité des salariés¹⁶.

Il reste que, de part leur spécificité, les risques psychosociaux recèlent, on l'a déjà souligné, des oppositions se manifestant par des points de vue et approches différents pouvant entraîner des conflits dans le repérage de leurs causes ou de leurs effets. Aussi l'apport de personnalités ou d'organismes extérieurs à l'association semble être, à raison de leurs compétences techniques, de leur distanciation avec les problèmes traités et partant leur neutralité, indispensable. Sans doute le recours à des acteurs institutionnels, clairement identifiés et proches de l'entreprise, est-il, dans un premier temps, préférable. Dans cette perspective, le **médecin du travail** apparaît bien comme l'acteur central de la prévention des risques professionnels. Il a pour mission de veiller sur la santé des salariés et de conseiller l'employeur sur l'ensemble des problèmes liés aux conditions de travail. On rappellera que le médecin du travail établit et communique des documents à destination de l'employeur et de l'inspection du travail. Il élabore la fiche de l'entreprise dans laquelle sont consignés les risques professionnels (C. trav., art. D. 4624-37), il rédige les fiches de visite sur lesquelles sont portés les avis d'aptitude ou d'inaptitude des salariés (C. trav., art. L. 4624-1), participe à l'élaboration du document unique et peut assister aux réunions du CHSCT. **L'ingénieur conseil** de la CARSAT peut utilement intervenir dans l'accompagnement d'une démarche de prévention. La CARSAT a en effet pour rôle de « développer et de coordonner la prévention des risques et de concourir à l'application des règles de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles et à la fixation des tarifs »¹⁷. D'autres acteurs institutionnels peuvent encore être sollicités et leur expertise aider à l'approche des risques psychosociaux. Le réseau des Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (**ARACT**) peut apporter un soutien aux directions, aux salariés comme aux institutions représentatives du personnel favorisant, selon leur objectif, « la création d'espaces de dialogue »¹⁸. Enfin, il peut être fait appel à des **intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)**. Ces derniers, psychologues, ergonomes notamment, interviennent dans des champs disciplinaires permettant une approche pluridisciplinaire souvent nécessaire dans ce domaine où se mêlent des paramètres techniques, médicaux et organisationnels. Le recours à ces professionnels permet également de s'orienter dans l'offre abondante d'expertises et suggère une certaine garantie dans la mesure où un intervenant en prévention des risques professionnels doit avoir obtenu une habilitation pour exercer son métier. A cet égard, dans la perspective de garantir un marché de l'expertise de qualité, on soulignera qu'un décret du 23 décembre 2011 est venu renforcer les conditions d'agrément des experts du CHSCT (C. trav., art. R. 4614-8 s.)¹⁹.

La suppression des risques psychosociaux, qui constituent non seulement une atteinte à la santé des travailleurs mais aussi à leur dignité, mérite la mobilisation de toutes les parties prenantes. Mais au-delà d'une indispensable prise de conscience, la pérennisation des actions impose, d'une façon générale, de penser durablement la prévention. Il semble donc

¹⁵ Soc. 28 novembre 2007, n°06-21964 publié au bulletin et Soc. 5 mars 2008, n° 06-45888, publié au bulletin.

¹⁶ TGI Paris 5 juillet 2011, n°RG 11/05780.

¹⁷ CCS, art. L. 215-1.

¹⁸ www.anact.fr

¹⁹ D. n°2011-1953 du 23 déc. 2012, applicable au 1^{er} janvier 2012.

souhaitable que l'employeur abandonne toute démarche unilatérale, pour s'inscrire, au contraire, dans des dynamiques de concertation avec les institutions représentatives du personnel et, lorsque des syndicats représentatifs sont présents dans l'association, dans la voie de négociations loyales et sérieuses en vue d'aboutir à un accord collectif.

Jean-François Paulin