



Séminaire Risques Psychosociaux (RPS)

Pôle Régional Travail
MMSH – Aix-en-Provence

Résumé de la 7^{ème} séance - 12 février 2013
« Les RPS au regard du droit du travail »

Le séminaire s'est déroulé en **quatre temps** autour de deux intervenants :

- **Laurent Pina**, inspecteur du travail, DIRECCTE PACA, a présenté le **cadre réglementaire des RPS** (Droit communautaire, lois et accords interprofessionnels nationaux) ;
- **Jean-François Paulin**, maître de conférences en droit privé à Lyon 1, est intervenu autour des **questions et débats sur les règles (teneur) et leurs mises en œuvre par les acteurs** ;
- **Laurent Pina** est revenu ensuite sur les **RPS dans la pratique des inspecteurs du travail** ;
- Un **débat avec la salle** a suivi.

Laurent PINA

« Les RPS : un risque particulier à traiter comme les autres, mais toutefois un risque comme à autres à traiter de façon particulière »

Introduction

Les RPS sont apparus, du point de vue juridique, comme une l'extension de la notion de stress. Ils sont couramment définis par leurs composantes : stress, harcèlement sexuel et moral (définis dans le Code du travail et le Code pénal), souffrance et mal être au travail, burnout et épuisement prof (concepts sans définition légale), violences internes et externes, voire les addictions.

Partant de la définition proposée par Michel Gollac et le collège d'experts, Laurent Pina considère en introduction que les RPS ont d'abord été une préoccupation européenne, devenant ensuite une préoccupation nationale : ainsi furent rédigés le rapport Nasse Légeron, le plan d'urgence 2009 pour les entreprises de plus de 1000 salariés, le rapport IRES (concernant les RPS et restructuration), le rapport Lachmann & Larose, le rapport du Sénat du 7 Juillet 2010, celui de la DARES déterminant les 6 dimensions à analyser pour investiguer les RPS. De plus, les Plans Santé Travail ont mis en avant les RPS, mais également la campagne européenne sur les RPS. Cependant, il convient de souligner qu'il n'existe pas de tableau de maladie professionnelle (MP) sur le stress et/ou les RPS.

Architecture des textes : une approche chronologique

Les RPS sont à envisager comme un risque comme les autres, devant être traité dans un cadre réglementaire précis (L230-2 et suiv.), issu de la directive européenne du 12 Juin 1989. Ainsi, on passe progressivement des questions d'hygiène et de sécurité à la notion de santé au travail, de l'analyse a posteriori à l'évaluation a priori, d'une approche partielle à une approche globale du travail, posant les prémisses de la pluridisciplinarité.

1. Une directive européenne introduite progressivement en droit français

Loi du 31 Décembre 1991 (cadre réglementaire, article L.230-2), puis décret du 5 Novembre 2001 (Document Unique d'Évaluation des Risques), puis sortent les textes sur la personne référente dans l'entreprise.

2. Loi de modernisation sociale du 17 Janvier 2002

Entrée dans le code du travail de la notion de « santé mentale », notamment dans les prérogatives du CHSCT et de celle d'« harcèlement moral ».

3. Accords-cadres européens et Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI)

L'accord-cadre européen sur le stress (8 Octobre 2004) est repris dans le cadre d'un premier ANI (2 Juillet 2008, étendu en 2009) : l'accord donne une définition du stress : « *État qui survient lorsqu'il y a 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* ».

Objectif : améliorer la compréhension du stress au travail, fournir un cadre pour détecter et prévenir, favoriser la mise en place d'une prévention efficace, la formation et l'information des acteurs de l'entreprise, promouvoir des bonnes pratiques, notamment de dialogue social, analyser les facteurs (analyse de l'organisation et des processus de travail, conditions et environnement de travail, modes de communication et facteurs subjectifs de travail). La responsabilité de l'employeur est de définir les mesures appropriées et d'associer les représentants du personnel, tout associant le médecin du travail (pivot de la démarche de prévention).

L'accord-cadre européen (15 Décembre 2006) est repris dans le cadre d'un second ANI (26 Mars 2010, étendu en 2010) qui vient compléter l'ANI précédent sur la question du harcèlement et de la violence au travail.

Objectif : prendre des mesures de protection collective, améliorer la prévention, apporter un cadre concret pour l'identification et la prévention des problèmes de harcèlement et de violence (notamment les violences faites aux femmes)

Il existe tout un outillage permettant d'évaluer le risque psychosocial : Articles L.4121-1 et suivants « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». On retrouve dans ces articles des références claires à l'organisation du travail, et c'est sur le terrain de l'organisation qu'il faut aller pour faire de la prévention des RPS. Les textes de réforme de la santé au travail, et ceux sur la pénibilité, vont dans le sens d'une meilleure appréhension des RPS dans l'entreprise. Le renforcement de l'action des services de santé au travail (médecins et IPRP) dans une perspective pluridisciplinaire, permet d'aller dans sens d'un meilleur traitement de la question des RPS dans l'entreprise.

Concernant la jurisprudence

Elle a également beaucoup progressé : sur l'obligation de sécurité de résultat, et sur le fait que les juges s'immiscent de plus en plus dans l'organisation du travail et dans le pouvoir de direction.

Arrêts « amiante » Février 2002 : obligation de sécurité de résultat sur les maladies professionnelles, faute inexcusable en cas de manquement de l'employeur ;

Arrêts « tabagisme passif » 29 Juin 2005 & 6 Octobre 2006 : rupture justifiée d'un contrat pour faute de l'employeur par le salarié ;

Arrêt SNECMA Cour de Cassation 5 Mars 2008 : interdiction pour l'employeur de prendre des mesures pouvant compromettre la santé des salariés ;

Arrêt Groupe Mornay 28 Novembre 2007 ; soumission à la consultation du CHSCT du projet pouvant générer une pression psychologique sur les salariés ;

Arrêt « Benchmarking – Caisse d'épargne Rhône-Alpes Sud » 4 Septembre 2012 : recours vis-à-vis d'une organisation du travail fondée sur le benchmark entre salariés, car prévention des risques a priori et non a posteriori ;

Arrêt « Fnac » 13 Décembre 2012 : obligation d'évaluation de la charge de travail a priori.

On observe donc un élargissement progressif de l'obligation de sécurité de résultat en matière de RPS, dans des situations de plus en plus variées.

Jean-François PAULIN

« Mise en perspective : le droit positif de la prévention des RPS en 7 points »

1. La place ambivalente de la santé dans le droit du travail

Question souvent occultée : quelle est la place qu'occupe une personne dans un contrat de travail ? Le droit du travail s'intéresse-t-il à la personne ? Deux citations opposées pour comprendre la place qu'occupe une personne dans un contrat de travail :

Jean Riviero : « Le salarié met à disposition de l'employeur sa force de travail mais non sa personne »

Alain Supriot : « Il y a une indissolubilité du prestataire au travail et de la prestation, le travail ».

Est-ce que le droit du travail s'intéresse à la personne ? On dit oui : le travail est conclu en considération de la personne. Mais une fois qu'on a dit ça on a tendance à escamoter l'être humain pour le remplacer par une figure pseudo-juridique avec un contenu juridique qui serait la force de travail. On tendrait alors à désincarner l'individu dans le contrat de travail. Et alors, on ne peut plus penser l'individu qui est au travail. Dans ces citations on voit deux positions. L'une qui sépare la personne du travail, l'autre qui les lie. S'ensuit l'ambivalence du droit du travail, qui, d'une part, est de saisir le travail humain sans forcément parler de travail, et, d'autre part, de poursuivre des objectifs qui ne sont pas exclusivement ceux de la préservation de la santé des travailleurs, mais qui sont aussi la nécessité de reproduction de la force de travail pour avoir des personnes en capacité de produire.

On retrouve cette ambivalence dans certains discours gestionnaires et managériaux, où le bien-être du salarié doit servir l'intérêt de l'entreprise et sa performance : le bien-être sert les fins spécifiées de la performance. Une conséquence de cette ambivalence, c'est aussi la multiplicité des concepts juridiques mobilisés : harcèlement moral, discrimination, santé mentale, RPS, violence, pénibilité, bien-être. Cette pluralité de notions accroît les difficultés visant à donner du sens et du contenu à ces phénomènes. Mais faut-il donner un contenu juridique ? Parce que définir, c'est aussi réduire : on va poser des conditions à la reconnaissance d'une situation juridique, ce qui exclue de fait, ce qui n'aurait pas été le cas sans ce jeu des définitions.

La construction des règles juridiques s'inscrit dans des processus temporels : il existe un temps d'adaptation du droit, des transpositions législatives partielles, des ANI qui répondent à des accords-cadres européens avec des objets qui évoluent (ex : 3 définitions du harcèlement moral pour 3 supports juridiques, la loi, l'ANI et les dispositions en matière de harcèlement/discrimination). Cela ne simplifie pas la perception d'objets déjà très difficiles à saisir.

Enfin, il existe une réelle difficulté à assurer l'effectivité des règles de droit : il ne suffit pas de poser une règle de droit pour que les destinataires de ces règles se mettent en conformité avec les attendus de la règle. Il existe des jeux d'acteurs, le droit sera plus ou moins mobilisé, il va produire des effets juridiques qui ne sont pas forcément ceux qui étaient recherchés initialement. Ainsi, le droit n'a pas cette capacité

absolue à modifier les comportements, quant bien même les textes seraient surmultipliés et sanctionnés y compris pénalement.

Un problème central est souvent occulté : la question du pouvoir, le pouvoir d'organisation de l'entreprise par l'employeur. Rentrer dans ces questions de santé, d'organisation du travail et de RPS, c'est s'interroger sur le contrôle que l'on a par des prérogatives juridiques de l'employeur et sur l'organisation du travail : est-il possible de limiter, de contrôler, et de sanctionner des décisions prises pouvant affecter la santé des travailleurs ?

2. La centralité de l'obligation de sécurité de résultat : la réponse appropriée ?

La question des RPS et plus largement de santé au travail s'est cristallisée autour de la notion d'obligation de sécurité de résultat en matière de santé. JP Paulin s'interroge sur les enjeux de cette fameuse « obligation de sécurité de résultat » : que signifie-t-elle ? Pourquoi a-t-elle été mobilisée dans le droit de la santé ? Quels effets produit-elle ? Une obligation de résultat est un mode d'évaluation pour le juge pour déterminer la responsabilité du débiteur d'une obligation.

On distingue deux séries d'obligation.

- 1) L'obligation de moyens : l'évaluation du comportement à l'aune d'un comportement standard d'un bon professionnel : si ce professionnel s'est comporté normalement par rapport à ce standard, il n'y aura pas de mise en cause de sa responsabilité. L'engagement de la responsabilité du débiteur passe par la démonstration d'une faute
- 2) L'obligation de résultat : le seul constat que le résultat n'est pas atteint engage la responsabilité du débiteur de l'obligation. Il n'y a plus de faute à prouver, le simple constat suffit.

Ce « moyen technique » a été découvert par la Cour de cassation, dans le champ de la protection sociale et les accidents du travail, puis il a été étendu. L'objectif, dans les affaires amiante, où elle fut découverte était d'assurer une indemnisation complémentaire aux victimes. En considérant que l'employeur ne pouvait pas ignorer le risque amiante, du point de vue des règles de protection sociale, sa responsabilité serait engagée, cela permettait de découvrir une faute inexcusable. Donc cela permettait aux victimes de demander des dommages et intérêts au-delà de la réparation forfaitaire découlant du régime de protection sociale.

C'est cette découverte d'obligation de sécurité de résultat qui a transfusé du domaine de la protection sociale vers le domaine de l'exécution du contrat de travail et de la relation de travail pour s'ancrer dans le domaine de la santé. Les juges ont ainsi franchi un pas important en considérant que l'employeur était débiteur de cette obligation de sécurité de résultat dans les relations de travail, et plus particulièrement en matière de santé.

La jurisprudence, et particulièrement la Cour de cassation, est devenue de plus en plus stricte dans l'appréciation de cette obligation de résultat : avant, elle permettait de trouver des circonstances atténuantes, exonératoires de responsabilité, qu'elle ne semble plus permettre aujourd'hui : l'employeur qui méconnaît ses obligations est de fait automatiquement responsable.

3. Quelle pertinence de cette obligation de sécurité de résultat ? S'imposait-elle au juge français ?

Mais est-ce que cette qualification juridique, l'obligation de résultat, est pertinente ? Est-ce qu'elle s'imposait au juge national ? Pour répondre à cette question, il faut comprendre les textes dont est issue notre législation nationale, c'est-à-dire le droit communautaire, notamment la directive du 12 juin 1989. En analysant les dispositions de la directive, l'obligation de résultat n'apparaît pas évidente. Le juge communautaire ne fait d'ailleurs pas prévaloir une obligation de résultat, mais plutôt une obligation de moyens. Pourquoi est-ce que les juges français ont interprété cette obligation comme étant une obligation de résultat ?

J.-F. Paulin émet quelques hypothèses : la mobilisation de cette obligation de sécurité de résultat est pertinente dans le cadre de la réparation en matière d'AT-MP, car elle permettait de caractériser la faute inexcusable et d'aller rechercher une indemnisation complémentaire pour la victime. Elle permettait donc d'engager une responsabilité particulière de l'employeur. Mais on aurait pu s'arrêter là ! Les juges se sont peut-être posés la question de savoir comment rendre effective cette obligation de

santé des salariés d'autant qu'ils l'affirment : la protection de la santé est soumise à une exigence d'effectivité. Face à un certain nombre de discours, de pratiques et de prises de positions idéologiques, les juges ont peut-être été amenés à renforcer les règles juridiques existantes, à sur-réagir dans leur analyse ? Les juges cherchent-ils à atteindre par ce biais l'idéal d'effectivité, idéal toujours repoussé (comme la lecture d'un accord-cadre sur les conditions de travail daté du 17 mars 1975 le montre) ? Le législateur et les partenaires sociaux semblent frappés du syndrome de Pénélope, refaisant ce qui a déjà été fait. Las d'attendre, les juges ont peut-être été amenés à prendre des mesures qui ne s'imposeraient pas dans l'analyse juridiques pour forcer les pratiques.

4. La prévention au cœur de la décision patronale

La question est alors de comprendre si cette obligation de sécurité de résultat produit les effets attendus ? On l'a compris, l'incitation est d'amener les employeurs à la prévention. Mais alors le risque d'écueil majeur est : « à quoi bon prévenir si de toute façon je suis responsable ? Quoique je fasse, puisque je n'ai pas atteint le résultat, je suis responsable, donc à quoi bon dépenser de l'argent, prévenir, former si de toute façon je suis automatiquement responsable ? ». JP Paulin propose quelques pistes de réflexion.

La première piste serait de revenir à une obligation de moyens. Cette piste est proposée par le procureur auprès de la Cour de justice de l'Union Européenne. Ce retour à une obligation de moyens conduirait à faire une appréciation circonstanciée de la mise en cause de la responsabilité de l'employeur. Il faudrait alors voir les éléments objectifs pouvant déterminer si l'employeur a bien rempli ses obligations, et si l'accident ou l'atteinte à l'intégrité n'est pas totalement inévitable. Il faudrait alors introduire une forme d'analyse de proportionnalité par rapport à cette obligation. Le risque est évident : est-ce que des considérations économiques peuvent venir « polluer », « parasiter » la question de la santé au travail ?

L'autre proposition serait de découpler les obligations de santé. Ainsi, certaines obligations seraient des obligations de résultat, tandis que d'autres seraient des obligations de moyens. Pourquoi ne pas assigner à l'employeur une obligation de résultat en matière d'évaluation du risque, et une obligation de moyens dans la mise en œuvre des mesures appropriées ? Sa responsabilité ne serait engagée que si, par rapport à des standards et à un environnement particulier, il ne se serait pas comporté normalement pour que le risque ne dégénère pas en accident ou en atteinte à la santé des salariés. L'obligation viendrait se resserrer en quelques sortes sur ses capacités de gestion des risques pour la santé.

Ce découplage amène à se centrer sur la question de la prévention autour de la décision patronale. L'obligation de prévention est au cœur de l'ensemble des normes et induit un processus général, global, permettant d'être saisi par les conditions de travail, processus itératif et continu. Cette obligation de prévention est centrale, et peut entraîner certains écueils. La prévention certes ! Mais jusqu'où ? Il y a des questions qui sont posées aujourd'hui par un certain nombre d'acteurs, notamment sur les préventeurs et la déontologie, sur les ambiguïtés dans le travail d'accompagnement des préventeurs. La prévention est-elle au service du sujet ou de l'entreprise ? On peut se demander sur les pratiques ou interventions ne sont pas des « affichages de bonnes pratiques », n'interrogeant pas l'organisation du travail (cellules d'écoute, coaching).

Prévenir peut inciter à des immixtions importantes dans la vie privée et l'intimité des gens. Certains auteurs en management RH pensent que les tests génétiques peuvent être une réponse ! Que des tests de résistance au stress permettraient d'éviter les salariés pas assez résistants ! Se pose ici nécessairement la question des limites de la prévention.

La question posée est aussi celle de l'organisation du travail dans la prévention : à chaque fois, il est dit que l'organisation n'est pas seule responsable et que des éléments de la vie privée interfèrent. Et ces éléments personnels doivent-ils intéresser l'employeur au travers des questions du logement, de la vie familiale, de ses conditions de transport ? Et n'existe-t-il pas alors un risque de discrimination ?

La question est de comprendre les écueils qui peuvent advenir si on fait effectivement de la prévention sans limite et sans définition de ce sur quoi porte la prévention. Nous retrouvons les analyses des cliniciens du travail quant aux risques d'hygiénisme : si le travailleur est dans cet état, c'est de sa faute,

l'employeur n'est pas responsable de ça. Il n'est pas exclu que ces idées soient à l'œuvre sous ces discours de prévention.

Cela peut renforcer le pouvoir disciplinaire de l'employeur, pouvant entraîner des politiques répressives beaucoup plus fortes. Dans le cadre du harcèlement moral, la loi fait injonction à l'employeur de licencier. Et la cour de cassation nous dit que le harcèlement est nécessairement un fait qui caractérise une faute grave. Nous avons aujourd'hui des employeurs, pour que cette faute grave n'advienne pas, qui mettent en place des politiques répressives beaucoup plus fortes.

Le dernier risque est d'avoir une analyse subjective, liée au sujet. Pour éviter cet écueil, cette vue subjective, un autre concept existe dans le droit du travail, beaucoup plus neutre et intéressant : celui des conditions de travail.

5. Les conditions de travail objet de la prévention

La notion de condition de travail est positive et dynamique : les dispositifs législatifs n'envisagent pas une dégradation des conditions de travail, mais tendent toujours vers leur amélioration.

Cette notion est complexe, relative et plastique. Elle permet de saisir l'entreprise dans sa globalité, de s'intéresser à plusieurs dimensions, notamment collectives, pas seulement individuelles. Elle permet de s'intéresser à des modalités juridiques et managériales d'exercice des prérogatives dans l'entreprise.

De plus, la notion de conditions de travail permet de revenir sur des éléments objectifs tout en permettant d'introduire de la subjectivité : les conditions de travail doivent être discutées par les salariés, et de ce point de vue là il y a de la subjectivité. C'est cette subjectivité là qui est intéressante. Ce n'est pas la personne du salarié en tant que telle, mais la place et le ressenti du salarié dans le travail réel.

Une des critiques majeures de l'état actuel du droit est son morcellement. Ainsi, le dispositif sur la pénibilité ne fait aucune référence aux RPS ! On sait aujourd'hui que les plans sociaux ont des impacts sur la santé mentale, comme l'ont démontré des études de l'HIREES. Mais on ne parle jamais des questions de santé mentale lors des négociations sur l'emploi ou sur les restructurations. On cloisonne les approches. On ne fait aucun lien. D'une façon générale les négociations sur l'emploi ne sont pas liées aux questions de santé, tandis que les juges eux-mêmes font le lien puisqu'ils disent que des mesures de restructuration peuvent conduire à des RPS sur certains groupes sociaux.

6. Le droit au débat : l'obligation de coopération condition de validité de la décision

Une fois que l'on a posé le diagnostic de ramener les conditions de travail au cœur du processus de décision, ce processus de décision doit prendre place dans ce qu'on pourrait appeler de la procéduralisation. Et cette procéduralisation doit conduire à une meilleure coopération entre les acteurs. Cette coopération est permise par les textes de droit. Mais cette coopération ne doit pas être confondue avec de la codécision ou de la cogestion : le seul responsable reste l'employeur. Il ne s'agit pas de partager la responsabilité avec d'autres acteurs, avec les IRP, les organisations syndicales ni même les salariés.

Il s'agit de construire la décision et de faire en sorte que l'employeur soit conduit à prendre en compte cette coopération dans sa prise de décision. Il y a de nombreux acteurs. Mais les acteurs n'ont pas les moyens de cette coopération. Par exemple, le CHSCT, que l'on considère comme une puissance émergente depuis trente ans dans l'entreprise, n'a pas les moyens de son action : crédit d'heures dérisoire, budget insuffisants, acteur même évincé comme dans les ANI où ils sont à peine évoqués.

On a vu se développer le « management participatif » mais on oublie le droit d'expression directe des salariés dans l'entreprise, que l'on est en train de redécouvrir. Quels moyens ont les IRP ? Suffisants ? N'en a-t-on pas pléthore ? (concernant les droits d'alerte, les droits de retrait, les procédures d'urgences)

7. Quelles sanctions juridiques ?

Les questions de santé ne rendent-elles pas possibles des possibilités d'immixtion du juge ? L'employeur demeure-t-il souverain dans sa prise de décision quand il s'agit de questions de santé au travail ?

Certaines juridictions ont pris des mesures de suspension des processus de décision tant que l'évaluation des risques n'a pas été faite, ce qui ne pose pas de problème. Mais la question émergente aujourd'hui est celle de l'annulation de la décision de l'employeur si la santé est en jeu. L'annulation est, d'un point de vue juridique, la sanction la plus forte. L'annulation qui est cependant une sanction très rare et qui reste un levier encore largement à explorer.

Est-ce que les sanctions juridiques sont appropriées pour tendre vers la prise en compte de la prévention de la santé ?

Il convient de souligner qu'il existe des sanctions non juridiques, pouvant être plus fortes que les sanctions pénales : pour exemple le « public bashing », ou « name and shame » sur les entreprises en fonction des résultats de leurs négociations sur le stress. Le site est resté ouvert un jour. Ce n'est pas juridique, mais est-ce que c'est un levier d'action pour agir en matière de santé ?

Laurent PINA

« Les RPS dans la pratique des inspecteurs du travail »

Rôle théorique : agent de constat, défaut d'évaluation des RPS, courrier d'observation rappelant obligations des employeurs. Usage courant : courrier d'observation.

Travail de conseil, de médiation : rappel de la règle, des droits (droit de retrait, même si peu adapté aux RPS) Et rôle d'orientation (salariés, IRP, employeurs) vers personnes compétentes

Action dans les CHSCT, rappel de l'état de la jurisprudence

DIRECCTE : accompagnement des entreprises

Prise en compte de différents éléments :

Attitude de la direction face aux RPS (volontaire, légaliste, hostile), évaluation de la possibilité d'agir dans une position de conseil (ou contrainte ou menace pénale), qualité de la relation entre services SST et l'employeur, IPRP, possibilité de travailler conjointement avec les institutionnels, notamment les ARACT, connaissance par les autres préventeurs des problématiques des RPS, documentation sur les RPS (notamment les courriers d'alerte), indicateurs sur les RPS, présence d'IRP (2 conditions : compétences et indépendance), moyens et compétences disponibles dans l'entreprise pour agir sur les RPS

Présentation d'un cas : employeur faisant régner la « terreur », banalisation du harcèlement

Expertise CHSCT.

Remplacement et choix d'un DRH expérimenté. Signature d'un accord d'entreprise, redéfinition d'un cadre général etc. Travail collaboratif Inspecteur du travail et médecin du travail. Amélioration notable du climat social. Remise de cadre a permis d'améliorer la situation.

Questions et échanges avec la salle

Nathalie Louis-Martinod

Définition des RPS en droit : pas réellement besoin. Hétérogénéité. Harcèlement comme agissement, Alors que stress, burnout etc. comme conséquences des agissements. Ce qu'il faudrait condamner est ce qui a été à l'origine de ces conséquences.

Obligation de sécurité de résultat : atteinte aux libertés ? disciplinaire ? Limites d'atteinte à la vie privée. Good Year Nov 2012 (RI prévoyant une interdiction totale et absolue) disposition non légale, ne respectant pas les textes, proportionné.

Evolutions du CHSCT ? Dans quel sens ? Réunion en une seule institution toutes les instances en lien avec SST ?

Réponse de M. Pina

Concernant l'instance unique, regroupant toutes les prérogatives à la fois des DP, du CE et du CHSCT, et pour ma part je ne suis pas certain d'un véritable gain en raison d'une part du fait que chaque instance dispose aujourd'hui de prérogatives spécifiques et qu'il est souhaitable que chacune de ces prérogatives soit mise en œuvre. D'autre part, le plus important, de mon point de vue, réside dans la compétence et l'indépendance réelle des membres de ces différentes instances, et le fait que les représentants sont capables d'utiliser les moyens qui sont les leurs : droit d'alerte des DP, analyse des comptes, experts, etc. Il revient à chaque instance d'articuler son action avec les autres (le CE saisissant le CHSCT pour un avis sur un sujet relatif aux conditions de travail, par exemple).

Aussi, en résumé, l'efficacité ne repose pas sur le cadre mais sur d'autres critères. Par exemple, on a pu noter, assez souvent, pour ce qui concerne le fonctionnement des délégations uniques du personnel (DUP), les prérogatives spécifiques des DP étaient souvent noyées voire occultées par des considérations de CE, uniquement. Donc, la fusion des instances n'est pas une garantie d'efficacité de mon point de vue.

La question se pose aussi en termes de moyens, pour chacune des instances.

Parfois, plusieurs instances peuvent intervenir sur une même thématique mais avec des angles complémentaires.

Réponse de M. Paulin

Débats récurrents en France, unifier ou non ? Institutions avec finalités d'exercice concret du travail et de pouvoir dans l'entreprise. Attention à l'idée de représentation idéale unifiée. Indispensable d'agir sur des territoires avec des interlocuteurs différents. Éloignement de la réalité du terrain. Dialogue social n'a pas les moyens de se constituer là où il serait nécessaire.

Questions dans la salle

Membre formateur CHSCT : cas des entreprises sans CHSCT. Comment l'inspecteur du travail peut intervenir pour créer un CHSCT dans des petites entreprises sans CHSCT ?

Réponse de M. Pina

C'est possible en droit en dessous du seuil de 50 salariés sur décision de l'inspecteur du travail. Toutefois, les DP sont compétents en dessous du seuil de 50 sur les missions du CHSCT sauf pour ce qui concerne le droit à expertise. DP ont les mêmes missions que les membres du CHSCT, et droit aux mêmes formations

Aussi, le fait qu'il y ait eu un suicide n'est pas une circonstance qui justifierait, à elle seule, la création d'un CHSCT, en dessous du seuil de 50 salariés.

Réponse de M. Paulin

En 2002, avec introduction de la notion de santé mentale, retouche importante mais incomplète.

Mais on n'envisage pas que le RPS est un risque en soi pouvant justifier la création d'un CHSCT. Penser la personne au travail, très complexe. Droit du travail a longtemps oublié le travailleur au travail.

Centre de formation, travaillant sur des questions de management : comment caractérise t on un harcèlement moral ? De plus, dans des organisations de l'ESS, avec tension en terme de qualité de travail à assurer et moyens, vers qui se tourner dans ces cas là ?

Christophe Massot : Comment inscrire les RPS dans le DU ? Et au niveau théorique, étant donné que le travail n'est pas exogène à l'individu. Le seul expert de la santé est le travailleur : qui dans l'organisation définit le travail ? On en arrive à une question de pouvoir.

Réponse de M. Pina

Il y a plusieurs écoles en la matière. Soit les RPS sont analysés par unités de travail au même titre que les autres risques et sont retranscrits comme les autres risques dans le DU. Soit l'employeur a une approche transversale et il annexe les résultats de son évaluation à part. Ce qui m'importe, c'est la preuve de la prise en compte sérieuse des RPS dans l'évaluation des risques. En tant qu'inspecteur du travail, je suis autant attaché à la méthode mise en oeuvre, à savoir l'association des salariés, la mise en place de groupes de travail, la mise en débat concrète du travail, l'implication du dirigeant, qu'à la forme prise par la retranscription des résultats. Aussi, en tant qu'agent de contrôle, je m'attache à la qualité du plan d'actions RPS, qui est rarement très étoffé, quand il existe. Et globalement, je m'intéresse à la progression de la démarche dans le temps et si possible au suivi des indicateurs, qui sont sensés s'améliorer dans la durée, d'une année sur l'autre.

Pour ce qui est de la retranscription des RPS dans le DU, vous disposez notamment d'un outil mis en place par l'ANACT, réalisé par une ARACT.

Réponse de M. Paulin

Sur le DU, importance des usages qu'on en fait. Approches très formalistes, très quanti (bilan social). Idem avec RSE, ce sont des chiffres : qui alimentent ces chiffres, qu'en fait-on derrière ? IRP ont désinvesti ces documents car n'y trouve pas grand chose. Tendance ancienne à produire du chiffre. Avec DU, crainte de la formalisation : peine de contravention, je fais un DU, je pioche sur internet je mets deux ou trois trucs sans aller dans le fond du problème.

Le seul qui décide du travail, c'est l'employeur, il ne peut y avoir dans l'entreprise de partage de responsabilités. Responsabilisation des salariés

Cas du référent : on est sûr de la forme ? Ou transfert de responsabilités de l'employeur vers ce référent ? Non, le seul responsable est le détenteur du pouvoir, c'est l'employeur.

Objectif : arrivera une décision où on a mis en conflit la question du travail, fruit d'une délibération, droit doit donner aux acteurs la possibilité de débattre, mais le seul et unique responsable dans l'entreprise, c'est l'employeur.

Responsable formation continue à l'université : peut-il y avoir une juridiction du suicide dans l'entreprise ?

Glissement entre RPS et santé mentale : dans le droit, a t on des éléments reliant facteurs de RPS n'atteindraient que la sphère mentale ? Alors il faudrait s'en départir.

Lien entre pénibilité et RPS : certains accords le mentionnent. Dans le registre de la réglementation de la pénibilité, aurait-on un levier plus efficace pour traiter des RPS ?

Réponse de M. Paulin

On retombe sur la question du cloisonnement. Patronat n'a jamais voulu entrer sur la question du lien entre stress/RPS et santé physique. Choix politiques, compromis parfois mauvais mais permettant au droit d'avancer. Règle et la façon dont on s'en sert. On ne peut pas déconnecter ces questions là. Conjonction entre santé physique ET mentale, on ne peut pas saucissonner les questions. Typiquement

avec les TMS, qui ont leurs origines dans des situations de stress. Approches globales doivent être menées dans l'évaluation des risques.

Textes de droit positif cloisonnent, alors que les accords non ou moins, mais c'est en les mobilisant que l'on fera évoluer le droit du travail.

Secrétaire de CHSCT dans une entreprise de la grande distribution : en droit, quel est l'endroit où l'on a la meilleure réponse au harcèlement ?

Réponse de M. Pina

Le choix se porte soit sur l'instance pénale soit sur l'instance prud'homale. La démarche n'est pas tout à fait la même et surtout le niveau d'exigence pour le plaignant, au pénal, n'est pas même dans la mesure ou la charge de la preuve repose entièrement sur lui. Quand les faits sont précis et graves et que les éléments de preuve apparaissent suffisants, le pénal peut se justifier. Si cela est moins évident, il est préférable de ne pas recourir au pénal dans un dossier de harcèlement moral. La jurisprudence de la chambre sociale de ma Cour de Cassation est en outre particulièrement abondante aujourd'hui sur les cas de harcèlement. Ce n'est pas encore le cas du côté de la chambre criminelle (volet pénal).

Syndicaliste à La Poste : problème de retranscription des notions juridiques établies et normées dans les questionnaires, notamment la pénibilité.

Réponse de M. Pina

Quand vous parlez de pénibilité, vous parlez de la pénibilité au sens commun, ou de la pénibilité limitée aujourd'hui par une définition donnée par le législateur dans le cadre d'un texte sur la retraite pour certains salariés se trouvant dans une condition particulière ?

Si vous souhaitez progresser sur le volet de la pénibilité dans le sens commun de son acception, il s'agit de travailler sur la question générale des conditions de travail et sur la prévention des risques professionnels. Aujourd'hui, un employeur qui ne souhaite pas intégrer les RPS dans le cadre de ses obligations légales en matière de pénibilité, en a tout à fait le droit, et vous ne pouvez pas le contraindre compte tenu de la définition donnée par le législateur. Par contre, il vous reste toutes les autres prérogatives de DP et de CHSCT pour traiter de prévention des risques professionnels qui ont évidemment un impact sur la pénibilité et l'usure professionnelle.

Si le questionnaire proposé par votre employeur ne vous convient pas, vous avez la possibilité de reprendre vos prérogatives propres, vous n'êtes pas bloqués face à un questionnaire que la direction voudrait vous imposer. Si la démarche proposée ne vous convient pas, vous avez la possibilité, à titre d'exemple, de nommer un expert, ou de réaliser votre propre enquête en tant que membre du CHSCT. De même, en cas de désaccord, au moment de la consultation, vos propositions doivent être étudiées par l'employeur et en cas de rejet de ces propositions, l'employeur se doit de vous donner des explications et motiver son refus.

De plus, les questionnaires ne se suffisent pas à eux-mêmes. Il faut faire du quantitatif ET du qualitatif, nécessaire à la mise en débat du travail réel. Et parfois, la taille des effectifs ne justifie pas de faire du quantitatif.

Fatiha Ferrad : question sur les employeurs faisant parti de groupes. Directeurs avec moins de marges de manœuvre et de pouvoir de décision. A qui revient la responsabilité, notamment dans certains cas graves ? Possibilité de faire remonter les responsabilités

Cela dépend principalement de la délégation de pouvoir qui a été faite, et de la réalité du pouvoir d'autonomie, de décision et les moyens dont dispose réellement celui qui a la délégation. Mais les

différents niveaux de la hiérarchie, en tant que personnes physiques, peuvent être visés dans la procédure pénale, de même que la personne morale de l'entreprise.

Syndicaliste CGT Carrefour : Accord patronat & 3 syndicats

Syndicaliste SUD : Comment développer et favoriser

Secrétaire de CHSCT : pour les groupes avec plusieurs CHSCT. Au niveau du droit, il y a t il une évolution visant à décloisonner les CHSCT

Qui choisit l'expert pour la fonction publique ?

Le CHSCT peut faire la demande d'expertise, à la majorité de ses membres. Le chef de service doit alors motiver un éventuel refus de l'expertise. En cas de désaccord sérieux et persistant, le CHSCT peut alors saisir l'inspecteur santé et sécurité au travail qui rendra son avis.