

Chapitre 1

L'obligation générale de protéger la santé physique et mentale des salariés

Le cadre légal et réglementaire relatif aux obligations de l'employeur en matière de protection de la santé mentale des salariés est relativement fourni. Il comprend toutes les mesures de prévention qui découlent légalement de l'obligation générale de protéger la santé physique et mentale des salariés mais comporte également les dispositions spécifiques au harcèlement ainsi que celles relatives à la consommation de substances psychoactives au travail.

L'article fondateur : l'article L. 4121-1 du Code du travail

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

L'obligation de protection de la santé mentale introduite dans le Code du travail par la loi de modernisation sociale du 19 janvier 2002 a la même force que l'obligation de protection de la santé physique même si les entreprises ont mis plus de temps à en prendre conscience.

La Cour de cassation considère qu'il s'agit également pour l'employeur d'une obligation de sécurité de résultat.

Selon le Code du travail, les mesures de prévention impliquent :

- l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;

- la prise en compte des changements susceptibles d'intervenir (nouveaux produits, nouveaux rythmes de travail...);
- l'amélioration des situations existantes.

Respecter les principes généraux de prévention

L'employeur doit intégrer dans son processus de décision et d'organisation les principes de prévention suivants qui concernent la santé mentale autant que la santé physique :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel que le définit l'article L.1152-1 du Code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Les trois niveaux de prévention

Les différentes mesures de prévention que l'employeur peut prendre peuvent être classées en trois niveaux :

- le niveau de prévention primaire : il consiste à éliminer les sources de risques psychosociaux dans l'entreprise, par exemple : campagnes de communication et d'information internes, formations de sensibilisation, réflexions en amont sur l'impact psychosocial des mesures prises par l'entreprise, études d'ergonomie organisationnelle préventives. C'est le niveau de prévention le plus efficace ;
- le niveau de prévention secondaire : il consiste à aider les salariés à faire face aux situations de travail à risque déjà identifiées comme existantes, par exemple : formation à la gestion des conflits, sensibilisation au stress ;

- le niveau de prévention tertiaire: il consiste à aider les salariés déjà en difficulté (assistance psychologique des salariés en difficulté ou en choc post-traumatique suite à une agression ou un événement difficile dans l'entreprise, numéros verts, etc.). C'est aujourd'hui le niveau de prévention le plus répandu.

Intégrer les RPS¹ dans le document unique

La première étape de prévention des RPS va consister à évaluer les risques (manque d'autonomie, changements d'organisation fréquents, forte pression quantitative ou qualitative, etc.) et à les intégrer dans le document unique.

Ainsi, quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention (article R. 4141-2 du Code du travail):

- inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Au même titre que pour les risques physiques, il conviendra de préciser, pour chaque risque identifié, les mesures de prévention d'ores et déjà mises en œuvre, le niveau de risque et les nouvelles mesures ou actions envisagées ;
- sources d'informations disponibles dans l'entreprise: analyse des risques par le CHSCT, liste des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le SST ;
- le document unique est tenu à la disposition du médecin du travail, des salariés, du CHSCT, de l'inspection du Travail, des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale ;
- le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière (au moins une fois par an) ;
- le document unique sert à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels.

La nécessité d'intégrer les risques psychosociaux dans le document unique fait aujourd'hui l'unanimité chez les professionnels de la prévention.

Exemples de risques:

- les risques liés aux agressions verbales et incivilités répétées dans des métiers en relation avec le public tels que conducteur de bus,

1. Risques Psycho-Sociaux. Vous trouverez en fin d'ouvrage un index de tous les sigles utilisés.

- agents d'accueil CAF ou CPAM, salariés au guichet des agences bancaires, etc. doivent être évalués dans le document unique ;
- les horaires irréguliers, travail répétitif, horaires de travail irréguliers, déplacements fréquents, etc.

Élaborer le programme annuel de prévention

Le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce document fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail notamment en lien avec la santé mentale des salariés (mise en œuvre de formations, changements d'organisation, étude de la charge de travail...).

Rappelons que l'employeur établit un rapport écrit sur le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que sur les actions menées au cours de l'année écoulée, qui est présenté au moins une fois par an au CHSCT (ou aux DP, en cas d'absence de CHSCT dans un établissement d'au moins 50 salariés).

Informers les salariés

Le législateur a renforcé les informations que l'employeur se doit de communiquer aux salariés quant aux risques liés à leur santé physique et mentale ainsi qu'à leur sécurité.

Cette information doit être compréhensible pour chacun. Elle est dispensée lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire².

Elle porte sur :

- les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique ;
- le rôle du service de santé au travail.

2. Article R. 4141-2 du Code du travail.

Le cas échéant les dispositions contenues dans le règlement intérieur relatives à la sécurité et aux conditions de travail.

Le médecin du travail est associé par l'employeur à la détermination du contenu de cette information et à l'élaboration des actions de formation à la sécurité.

Rappelons qu'un avis précisant les modalités d'accès des salariés au document unique, doit être affiché à une place convenable et accessible sur les lieux de travail. Dans les entreprises qui possèdent un règlement intérieur, l'avis sera affiché au même endroit.

Désigner un salarié relais

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise³.

Sont concernés les risques pour la santé physique et mentale :

- ce ou ces salariés bénéficient à leur demande d'une formation en matière de santé au travail ;
- les salariés concernés sont désignés après avis du CHSCT ou à défaut des DP ;
- ils disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions ;
- ils ne peuvent subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention.

Toutefois, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités l'employeur peut faire appel, après avis du CHSCT :

- aux IPRP appartenant à son service de santé au travail interentreprises ;
- ou à un IPRP dûment enregistré auprès de l'autorité administrative ;
- aux services de prévention des caisses de Sécurité sociale ;
- à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
- à l'ANACT.

3. Article L. 4644-1 du Code du travail.

Recourir à un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

Définition de l'IPRP : Un IPRP est une personne, physique ou morale, dotée de compétences techniques, organisationnelles ou médicales (hors médecine du travail), et dont la mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le médecin du travail.

Désormais les IPRP peuvent être « tout intervenant ayant des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail ».

L'obligation d'une habilitation pour pouvoir exercer disparaît au profit d'un simple enregistrement auprès de la DIRECCTE.

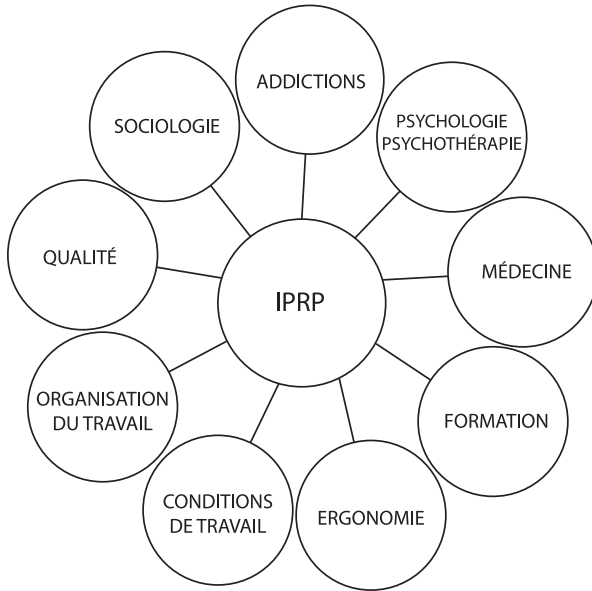
Lorsque l'employeur décide de recourir à un intervenant extérieur, il conclut une convention précisant :

1. les activités confiées à l'intervenant ainsi que leurs modalités d'exercice ;
2. les moyens mis à la disposition de l'intervenant ainsi que les règles définissant son accès aux lieux de travail et l'accomplissement de ses missions, notamment la présentation de ses propositions dans des conditions assurant son indépendance.

Cette convention ne peut comporter de clause autorisant l'IPRP à réaliser des actes qui relèvent de la compétence du médecin du travail.

Grâce à leur pluridisciplinarité, de nombreux services médicaux interentreprises proposent à leurs clients un panel assez large d'intervenants potentiels.

Les domaines d'intervention des IPRP



L'obligation annuelle de négocier sur la QVT (loi Rebsamen) - Article L2242-8

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accès à l'emploi et à la formation professionnelle, écarts de rémunérations...) ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise) ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;

- les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés et la régulation de l'utilisation des outils numériques, pour assurer le respect des temps de repos et de congé (depuis la loi Travail du 8 août 2016⁴).

Cette négociation annuelle peut aussi porter sur la prévention de la pénibilité. Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle portant sur les objectifs et les mesures.

Si, au 1^{er} janvier 2017, votre entreprise est déjà couverte par l'un des accords suivants :

- conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle ;
- égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- lutte contre les discriminations ;
- emploi des travailleurs handicapés ;

vous êtes dispensé de négocier sur ces thèmes selon les nouvelles modalités tant que vous êtes couvert par cet accord, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2018. À cette date, même si votre accord est encore en vigueur, vous devrez négocier selon les nouvelles modalités issues de la loi Rebsamen.

L'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion - Introduit par la loi Travail et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017

Met à la charge des employeurs **une obligation de réguler l'utilisation des outils numériques au sein de leur entreprise**. L'objectif est d'assurer le temps de repos et de congés des salariés sans contact avec leur activité professionnelle et de favoriser l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle, ce qui est une condition nécessaire de la réussite de la transformation numérique.

La **négociation annuelle** doit porter sur les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Si la négociation n'aboutit pas, l'employeur est tenu de mettre en place une charte (après avis du CE).

4. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&dateTexte=&categorieLien=id>

La charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Exemples de mesures :

- Mettre en place une maîtrise des flux d'informations et de leur pertinence.
- Temps des réunions compris dans les horaires de travail des équipes.
- Pas d'envoi de mail en dehors des heures habituelles de travail.
- Mesures évitant la sur-sollicitation (ex. : pas de consultation de sa messagerie pendant les temps de réunion, pas de travail sur son ordinateur pendant les réunions).
- Prévenir l'usage des mails le soir, les WE et pendant les vacances.
- Règles spécifiques de gestion de la messagerie pendant les vacances.
- Former au bon usage des outils digitaux.
- Compléter la mesure du temps de travail par la mesure de la charge de travail (évaluation de la charge de travail, des résultats attendus et des moyens associés).
- Développer des espaces de travail propices à la culture digitale.
- Diffuser les bonnes pratiques de l'organisation du travail à distance lorsque celui-ci est mis en place.
- Conforter la culture de l'entreprise et ses spécificités afin de renforcer le collectif qui tend à s'étioler.

Sanctions :

- Risque de condamnation pour non-respect de l'obligation de protection.

La jurisprudence exige désormais que l'employeur identifie, en amont, les risques, notamment psychosociaux, d'une réorganisation.

Il doit donc à cet effet notamment communiquer au CHSCT une analyse quantitative et non uniquement qualitative de la charge de travail.

L'essentiel

Obligations réglementaires de prévention de la santé mentale des salariés :

- Évaluer les risques psychosociaux présents dans l'entreprise (diagnostic).
- Intégrer les risques psychosociaux repérés, dans le document unique.
- Informer les salariés sur les modalités d'accès au document unique.
- Informer les salariés sur les risques liés à leurs postes, sur les mesures de prévention mises en place, et sur le rôle du Service Santé au Travail.
- Évaluer l'impact RPS en amont des réorganisations mises en place.