

Les évolutions législatives et réglementaires dans le domaine des Risques psychosociaux

Document istnf.fr Réalisation : Céline CZUBA, juriste, mars 2010

29 juin 1989 : Directive-cadre européenne n°89/391 CEE, JO L 183 du 29.06.1989.

La directive cadre 89/391 définit une obligation générale de sécurité dont le chef d'entreprise est débiteur et propose une démarche globale de prévention des risques professionnels, guidée par le principe primordial de l'évaluation des risques. Cette démarche d'évaluation doit être mise en œuvre dans l'entreprise, et porter sur tous les risques auxquels les salariés sont susceptibles d'être exposés, tant au niveau de leur sécurité que de leur santé physique, mentale et sociale. Cette évaluation subordonne l'adoption de mesures préventives appropriées.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:FR:HTML>

27 novembre 2000 : La directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Cette directive énonce un cadre général pour assurer le respect de l'égalité entre les personnes et la non discrimination en matière d'emploi et de travail. Dans le cadre de cette directive, le harcèlement au travail est considéré comme une discrimination.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:FR:HTML>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:FR:PDF>

17 Janvier 2002 : Loi de Modernisation sociale, n°2002-73.

La loi de Modernisation sociale a pour finalité de renforcer la protection des salariés face à des pratiques abusives. À ce titre, les risques psychosociaux font l'objet de mesures préventives pour les supprimer, ou, du moins, pour en limiter un grand nombre.

Cette loi apporte certaines précisions. En premier lieu, elle rappelle que la notion de santé des travailleurs recouvre tant l'aspect physique que mental. Dans le cadre des mesures prises par l'employeur, la loi précise, ensuite, que la planification de la prévention doit intégrer les risques liés au harcèlement moral, qu'elle définit, à travers les questions d'organisation, de relations sociales et d'ambiances de travail. Il est, en effet, nécessaire de parfaire le dispositif de prévention des risques professionnels, en reconnaissant aux IRP la possibilité de proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral, à l'instar du harcèlement sexuel.

Le législateur oblige les entreprises à évaluer les risques pesant sur la santé mentale de leur main-d'œuvre.

L'article L.4121-2 du Code du travail prévoit que les mesures de prévention mises en œuvre par le chef d'entreprise doivent être fondées sur des principes généraux qu'il énumère, notamment :

- 1° Éviter les risques ;*
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
- 3° Combattre les risques à la source ;*
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
- 7° 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 qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;*
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&dateTexte=>

8 Octobre 2004 : Accord-cadre Européen sur le stress au travail

Accord signé par les partenaires sociaux européens, visant à prévenir et à combattre tout risque lié au stress dans les entreprises. Si cet accord engage contractuellement les partenaires sociaux signataires, il ne crée pourtant aucune obligation réglementaire nouvelle. Il s'agit ici d'inviter les partenaires sociaux à agir sur ou contre le stress dans le cadre existant, posé par la Directive n°89/391 CEE.

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/968345.PDF>

5 Juillet 2006 : La directive 2006/54/CE sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail

Cette directive a pour objet de simplifier et d'améliorer la législation communautaire sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail en en faisant un seul document. Ce texte définit le harcèlement et le harcèlement sexuel, qui sont considérés ici aussi comme une discrimination.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:FR:HTML>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:FR:PDF>

26 avril 2007 : Accord-cadre Européen sur le harcèlement moral et la violence au travail

Les partenaires sociaux européens ont, ensemble, condamné le phénomène et ont reconnu ses conséquences néfastes sur les aspects économiques et sociaux.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:FR:HTML>

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:FR:PDF>

12 Mars 2008 : rapport Nasse/Légeron, relatif au stress au travail, sur « la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail ».

Réalisé par Philippe Nasse, magistrat honoraire, et Patrick Légeron, médecin psychiatre, ce rapport préconise plusieurs actions pour disposer d'une vision globale en vue de prévenir les risques de stress et les troubles psychosociaux dans le cadre du travail.

Il met ainsi en exergue, notamment, qu'il n'existe en France « aucun indicateur global » qui permettrait d'observer simultanément l'état de santé mentale des personnes concernées et celui de leurs conditions sociales de travail.

Ce rapport recommande la mise en œuvre de 9 mesures précises, dont :

- La mise en place d'un indicateur global, tiré d'une enquête psychosociale évaluant de manière simultanée les conditions sociales de travail et l'état psychologique du sujet (telles que les enquêtes Sumer, ou la nouvelle enquête SIP – Santé Itinéraire Professionnel).
- Le recensement des « suicides de salariés au travail ».
- Le lancement d'expériences pilotes dans les Services Publics
- « L'autopsie psychologique » des suicides au travail.
- Le lancement d'une campagne publique d'information sur le stress au travail, d'envergure nationale.
- L'accroissement de l'expertise et du rôle respectif de chaque « acteur » dans l'entreprise.

Exemples :

- Introduction d'un module sur la question des risques psychosociaux dans la formation des membres du CHSCT.
- Élargissement plus grand de la connaissance scientifique, médicale et pratique des Médecins du Travail.
- Développement d'une pédagogie active destinée aux directions de l'entreprise et des responsables RH, et des managers.
- Extension du Droit d'alerte des membres du CHSCT en cas de danger grave et imminent aux risques graves liés à l'organisation et à l'intensification du travail et à des modes de management plus respectueux de l'individu.

=> La finalité est de former tous les acteurs concernés.

Le rapport conserve une certaine prudence concernant la reconnaissance possible du stress au travail comme maladie professionnelle (MP). Selon les auteurs du rapport, « *il n'est pas possible d'anticiper*

l'ampleur des enjeux financiers résultant du classement en MP des troubles psychosociaux, sans avoir, au préalable, mené des investigations à leur terme ».

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008.pdf

2 Juillet 2008 : Accord National Interprofessionnel – ANI – sur le stress a travail, signé par le patronat et les partenaires sociaux.

Objet : l'ANI est la transposition en Droit français de l'accord-cadre européen signé en octobre 2004 par les partenaires sociaux européens, visant à prévenir et à combattre le stress dans les entreprises. Il énonce de grands principes, tels que « *la responsabilité des employeurs* », dans la lutte contre le stress, et trace plusieurs pistes pour prendre des mesures.

Définition du stress, donnée par l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail : « *un état de stress survient en cas de déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement, et celle qu'elle a de ses ressources pour y faire face* ».

Objectifs de l'ANI :

- Fournir aux employeurs et travailleurs un cadre permettant de détecter, de prévenir et d'éviter les problèmes de stress au travail.
- Rappel des obligations incombant à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, qui couvre, notamment le cas du stress au travail.
- Rappel de rôle fondamental que joue le Médecin du Travail dans la détection de signes de stress.

Démarche des entreprises : Sitôt un problème de stress identifié, l'employeur doit passer aux cribles ses différents facteurs, qui peuvent être :

- L'organisation de travail :
 - Le degré d'autonomie ;
 - La mise sous pression systématique ;
 - La charge de travail excessive ...
- Les conditions et environnement de travail :
 - L'exposition au bruit ;
 - L'exposition à la chaleur ;
 - L'exposition aux substances dangereuses ...
- **Des paramètres plus subjectifs :**
 - La perception d'un manque de soutien ;
 - L'impression de ne pas pouvoir faire face à la situation ...

Les partenaires sociaux ont dressé une liste, non exhaustive, d'éléments justifiant de prendre des mesures adaptées pour y remédier, comme :

- Le niveau élevé d'absentéisme ;
- Le turn-over ...

Les actions que l'employeur doit mettre en œuvre, avec l'appui des représentants du personnel, voire des salariés, peuvent être tant individuelles que collectives. Par ailleurs, si besoin est, l'entreprise peut solliciter les compétences d'un expert externe.

Les partenaires sociaux préconisent certains axes d'actions à mettre en œuvre :

- Les mesures visant à améliorer l'organisation, les conditions et l'environnement de travail.
- Les mesures visant à assurer un soutien de la direction aux équipes de travail.
- Les mesures visant à donner « aux acteurs » de l'entreprise des possibilités d'échanges de propositions de leur travail.
- Les mesures conduisant à des formations d'encadrement pour sensibiliser au phénomène de stress.

L'ANI ne reprend pas le harcèlement et la violence au travail, mais ne fait que rappeler qu'il s'agit de facteurs de stress.

http://www.journal-officiel.gouv.fr/pdf/bocc/20090002/CCO_20090002_0002_0020.pdf

6 Mai 2009 : parution au JO de l'arrêté d'extension du 23 avril 2009 de l'ANI, obligeant toutes les entreprises à conclure un accord sur le stress au travail.

Une convention de branche et un accord d'entreprise ne pourront déroger aux dispositions de l'ANI, que dans un sens plus favorable aux salariés.

5 Novembre 2009 : 2^{ème} réunion Plénière de la Commission de réflexion sur la souffrance au travail définit ses deux principaux axes de réflexion

La Commission de réflexion sur la souffrance au travail, co-présidée par Jean-François Copé, Président du Groupe UMP, et Pierre Méhaignerie, Président de la Commission des Affaires sociales à l'Assemblée Nationale, s'est réunie pour faire un point d'étape des quatre ateliers de travail (Santé ; Organisations ; Nouvelles technologies ; Management) et définir les deux premières principales pistes de réflexion sur la responsabilisation et sur la formation et l'information

http://www.dialogue-social.fr/files_upload/documentation/201001041136100.souffrance%20au%20travail.pdf

30 Novembre 2009 : Lancement par le Sénat d'une mission d'information sur le mal-être

La Commission des Affaires sociales du Sénat lance une mission interne d'information sur le mal-être au travail. Composée de 19 membres, elle sera présidée par Jean-Pierre Godefroy et son rapporteur sera Gérard Dériot. Ses réflexions porteront sur le problème de la souffrance au travail dans les entreprises privées, également dans le secteur public, dans le monde agricole, et chez les travailleurs indépendants, en rencontrant toutes les parties prenantes (syndicats, employeurs, salariés, sociologues, médecins, inspecteurs du travail, médecins du travail...), et en effectuant plusieurs visites de terrain.

16 Décembre 2009 : Propositions de la Commission de réflexion sur la souffrance au travail

La Commission de réflexion sur la souffrance au travail a rendu public trente propositions pour « travailleur mieux ». Elle préconise divers types d'actions :

- Rétablir le dialogue en ré-humanisant le monde du travail, en valorisant le collectif de travail, en donnant aux CHSCT un rôle stratégique grâce au renforcement de sa légitimité et l'octroi de nouveaux moyens d'action (formation, financement, législation).
- Promouvoir la formation, en faisant une priorité pour tous (dirigeants, managers, membres du CHSCT, professionnels des S.S.T., salariés) et valoriser les bonnes pratiques et les comportements vertueux.
- Assurer une meilleure organisation des Services de Santé au Travail : mutualiser les ressources et les moyens, s'appuyer sur la pluridisciplinarité, impulser une démarche de proximité, garantir l'indépendance du Médecin du Travail et assurer un meilleur suivi du salarié

<http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/Rapport-de-la-commission-de-reflexion-sur-la-souffrance-au-travail.pdf>

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-penibilite-et-condition-de-travail/idcat-37-idsscat-38-id-983/seniors.html>

13 Janvier 2010 : Modalités de mise en œuvre de la négociation sur le stress préconisées par le Ministère du Travail

Les entreprises de plus de 1 000 salariés sont invitées à engager les négociations sur les risques psychosociaux avant le 1er février 2010. Le ministère du Travail est venu préciser les modalités : « *A défaut d'accord à cette date, l'entreprise devra avoir réalisé un diagnostic et un plan d'action* ». La DRTEFP (direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ou la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi) pourra l'aider dans cette action.

Au-delà de ces aspects de procédure, Jean-Denis Combrexelle, directeur général du Travail, rappelle l'objet de la négociation : « *Le délai proposé étant restreint, il importe de rechercher prioritairement les voies d'un engagement durable et partagé dans la prévention des risques psychosociaux et la promotion du bien-être au travail* ».

C'est pourquoi, il attire l'attention sur la possibilité, en fonction de la maturité du sujet dans l'entreprise, de conclure avec les organisations syndicales, soit directement un accord sur le fond, soit un accord de méthode sur le traitement de la question des risques psychosociaux. Un bilan de la négociation sera dressé au cours du mois de février devant le COCT (Conseil d'orientation des conditions de travail), puis publié sur les sites Internet du ministère du Travail.

26 Janvier 2010 : Négociation sur le harcèlement et la violence au travail

Patronat et syndicats ont poursuivi la négociation sur le harcèlement et la violence au travail. Les organisations syndicales jugent le texte proposé par le patronat comme « *insuffisant* » et « *trop faible* ». Les organisations syndicales travaillent sur des propositions communes, lesquelles porteront sur six points :

- Les causes organisationnelles et les méthodes managériales du harcèlement et de la violence au travail ;
- La définition de certains termes ;
- Les publics vulnérables ;
- Les acteurs sociaux ;
- Les TPE-PME ;
- Une forme plus normative du texte.

28 Janvier 2010 : Liste des entreprises de plus de 1000 salariés concernées par l'ouverture des négociations sur le stress au travail.

Le ministère du Travail publie la liste des entreprises de plus de 1000 salariés invitées à engager des négociations sur le stress au travail avant le 1er février 2010. A défaut d'accord à cette date, l'entreprise devra présenter un diagnostic et un plan d'action établi en concertation avec les représentants du personnel.

http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/Liste_entreprises_1000.pdf

17 Février 2010 : Prévention des risques psychosociaux : priorité pour le Gouvernement – rapport « Bien-être et efficacité au travail »

Réalisé à la demande du Premier Ministre, François Fillon, le rapport « Bien-être et efficacité au travail » élaboré par Muriel Pinicaud, Directrice Générale des Ressources Humaines chez Danone, Henri Lachmann, Président du Conseil de surveillance de Shneider Electric, et Christian Larose, Vice-président du Conseil économique social et environnemental, énonce dix propositions pour améliorer la santé psychologique au travail. Notamment, les auteurs insistent sur :

- Le rôle particulier des managers de proximité identifiés comme étant « *les premiers acteurs de santé* » ;
- L'implication indispensable de la direction générale et de son Conseil d'administration pour définir et mettre en œuvre une véritable politique de santé ;
- L'implication des partenaires sociaux d'entreprise ou de branches.

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/Rapport_Bien-etre_et_efficacite_au_travail-.pdf