

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Agir en prévention du stress et des risques psychosociaux (RPS) : une mission du CHSCT

1. Un dilemme pour le CHSCT ?

S'emparer de la problématique des risques psychosociaux, c'est à la fois des opportunités :

Donner à voir et à débattre autour du travail réel, des contraintes paradoxales vécues par les salariés entre performance et sécurité, performance et conditions de travail, performance et qualité, sens du travail

Remonter aux causes liées à l'organisation du travail et aider à dépasser l'explication par le seul « comportement » des salariés et la culpabilisation qui peut y être associée.

Contribuer à une politique globale de santé au travail et de prévention des risques, en proposant des actions, en restant vigilant sur les décisions prises et la pérennité des actions.

Permettre l'expression des différents points de vue et susciter le dialogue social notamment lors des changements dans l'entreprise qui affectent nécessairement les métiers, le travail, la santé...

.... mais c'est aussi des risques et des difficultés :

Se trouver interpellé sur des situations individuelles dramatiques et urgentes.

Etre pris entre des positions différentes et contradic-

toires : plaintes et dénonciations d'une part, déni et positions de défense d'autre part.

Etre sollicité pour avis sur des plaintes en justice (cas de harcèlement).

Se focaliser sur les individus et sur une approche essentiellement médicale du stress.

Assumer la contradiction entre devoir intervenir dans l'analyse des situations de travail et donner son avis sans toutefois s'engager dans une démarche d'accompagnement des projets de réorganisation ?

Manquer de moyens et de méthodes pour comprendre, agir et associer salariés et acteurs externes.

Pourtant, de plus en plus de CHSCT s'engagent dans des démarches de prévention des RPS, conscients qu'il s'agit là d'une question essentielle des conditions de travail aujourd'hui, qu'ils détiennent des informations pertinentes sur le vécu des salariés et qu'ils peuvent contribuer à faire bouger des stratégies d'entreprise et leur mise en application concrète. Ils disposent de moyens d'action sur ce sujet non négligeables et beaucoup de représentants du personnel se forment pour mieux appréhender et agir sur ces risques.

2. Le cadre réglementaire

En France, il n'existe pas de réglementation spécifique à la prévention du stress au travail.

Cependant, l'obligation générale d'évaluation et de prévention des risques porte aussi sur la « santé mentale » (Article L 4121-1 du code du travail) ; ces risques doivent donc bien être insérés dans l'évaluation des risques et consignés dans le Document Unique.

L'évolution actuelle de la jurisprudence sur la responsabilité de l'employeur confirme « l'obligation de résultat » (cf. Cass.soc., 5 mars 08) et non plus la seule obligation de moyens. Cela signifie que la responsabilité est engagée dès lors que le résultat n'est pas atteint.

Des réglementations particulières visent la prévention de risques qui peuvent constituer des sources de stress (bruit Art. R4213-5, travail sur écran Art. R 4223 -8, travail de nuit ou travail posté). Des textes spécifiques sur le harcèlement moral existent : art. L. 1152-1 et la jurisprudence confirme des sanctions pénales possibles.

Le stress n'est pas une maladie professionnelle (non inscrit comme tableau) mais des pathologies de salariés (psychiques ou non) en lien avec les facteurs de risques psychosociaux peuvent être reconnues par la Sécurité Sociale et elles

DANS CE NUMÉRO :

Stress et RPS ; une mission du CHSCT	1
Les modalités d'action du CHSCT prévues par la loi	3
Modalités de recours à l'expertise	3
Les principaux indicateurs	4

impliquent alors la responsabilité de l'employeur.

Le rapport Nasse - Légeron remis au Ministre du Travail en mars 2008 propose 9 mesures pour renforcer la connaissance et l'action publique sur les RPS. Il recommande la mise en place d'un indicateur national, des actions de prévention, l'implication des services de l'État et le développement d'actions de formation des divers acteurs d'entreprises, notamment les CHSCT.

L'accord national interprofessionnel sur le stress au travail signé le 2 juillet 2008 par tous les syndicats patronaux et de salariés a transposé dans le droit français l'accord cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004.

Cet accord national met en avant la nécessité d'agir sur les causes dans l'organisation du travail, propose des indicateurs de situations à risques, suggère des pistes de prévention. ; Il reste un cadre de référence, sans déclinaison obligatoire dans les branches professionnelles ; mais il peut servir d'appui et de référence pour la négociation et l'action en entreprise.

3. Comment le CHSCT peut-il agir ?

- Contexte de cas avérés (cas de dépressions en lien avec le travail, suicides ou tentative de suicide, plaintes pour harcèlement, violences sur le lieu de travail, alerte de la médecine du travail).

Le CHSCT a un devoir d'alerte vis à vis de l'employeur en cas de danger grave et imminent.

L'ouverture d'un dialogue social sur le sujet est une condition de l'efficacité des actions.

Les DP peuvent également saisir l'employeur en cas d'atteinte à la santé mentale des salariés.

Le CHSCT peut alerter et demander conseil à des acteurs externes (médecin du travail, inspecteur du travail, CARSAT, réseau ANACT.) Le CHSCT peut aussi faire

appel à un expert agréé lorsqu'un « risque grave », même sans accident ou maladie professionnelle, est constaté dans l'établissement, les frais de l'expertise étant à la charge de l'employeur (Art. 4614-12 Code du Travail). La jurisprudence récente (arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 2 octobre 2008) confirme la légitimité d'un recours à l'expertise en matière de risques psychosociaux. Enfin, le CHSCT peut être à l'initiative d'actions de prévention à différents niveaux : éliminer les facteurs de risque présents dans l'organisation, outiller collectivement les salariés pour réduire les conséquences, aider les personnes déjà en difficulté.

- Contexte de signaux faibles (plaintes, état de stress, conflits, dysfonctionnements...).

Le CHSCT peut réaliser des inspections et des enquêtes auprès des salariés en vue d'évaluer et d'objectiver les risques. Il peut participer à la mise au point d'indicateurs sur le sujet.

Il peut proposer des actions de sensibilisation et de prévention de différentes natures en lien avec le service de santé au travail.

Contexte de mise en place d'une politique de prévention

Le CHSCT peut initier et proposer une démarche de prévention des risques psychosociaux en dehors de tout événement ou signe critique ; il doit veiller notamment à la prise en compte des RPS dans la démarche d'évaluation des risques et l'établissement du Document Unique. Il peut, pour cela, contribuer au choix d'indicateurs pertinents pour l'entreprise ou l'établissement.

Il peut également solliciter une expertise à l'occasion d'une consultation concernant un projet important modifiant les conditions de



travail (réorganisation, déménagement d'activités, transformation des postes de travail, nouveaux produits ou procédés, modification des normes de productivité...) et demander à l'expert d'analyser les conséquences du projet sur la santé mentale des salariés. Le CHSCT peut être acteur dans les modalités d'alerte et de « repérage » des situations de troubles psychosociaux.

4. Pour aller plus loin

- Formation : il existe beaucoup de propositions de formation sur le sujet ; déjà issues des organisations syndicales qui ont développé des actions dans ce domaine. Des organismes de prévention (ANACT, INRS, CARSAT, MSA...) proposent aussi des formations ainsi que de nombreux organismes privés ou des consultants.

- Appuis externes : le premier appui du CHSCT est le service de santé au travail, les médecins ayant beaucoup d'informations au contact des salariés et ils sont souvent susceptibles de monter des enquêtes collectives plus approfondies. Les assistant(e)s sociales, lorsqu'elles existent dans l'entreprise, peuvent être aussi un appui important. D'autres appuis peuvent être sollicités auprès des intervenants locaux des CARSAT, des ARACT, de la MSA et aussi auprès des cabinets d'experts agréés en particulier lorsque le CHSCT décide de recourir à cette procédure.

« La jurisprudence récente confirme la légitimité d'un recours à l'expertise en matière de risques psychosociaux. »

LES PRINCIPALES MODALITES D'ACTION DU CHSCT PREVUES PAR LA LOI

1) LA MISSION D'ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS

Au titre de l'article R.4612-1 du code du travail, le CHSCT peut attribuer des missions spécifiques aux représentants du personnel au CHSCT. Dans ce cadre, il peut voter la réalisation d'une mission d'analyse des risques psychosociaux.

Cette mission constitue un des moyens les plus efficaces pour réaliser une première évaluation des risques psychosociaux en laissant une trace écrite.

COMMENT ENGAGER UNE MISSION D'ANALYSE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

La mission doit être votée en réunion de CHSCT. Le CHSCT doit être vigilants pour :

Mentionner l'événement « déclencheur » de la mission.

Élargir votre champ d'investigation à la thématique des risques psychosociaux afin d'inscrire son action dans la durée et d'éviter les mécanismes de déni de l'employeur (l'incident pouvant être reporté sur la sphère individuelle du salarié concerné).

QUELS SONT LES OBJECTIFS DE LA MISSION D'ANALYSE

DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

Examiner une situation de travail particulière suite à un accident du travail ou un arrêt maladie.

Identifier les causes organisationnelles liées à cette situation.

Évaluer l'efficacité des modes de prévention mis en place.

Avancer des propositions d'actions correctives.

2) LES PROCEDURES DE DROIT D'ALERTE ET D'ENQUÊTE

La procédure de droit d'alerte pour danger grave et imminent est définie par les articles L.4131-2, L.4132-2 et L.4131-3 du Code du Travail :

« Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'Article L.4132-2.»

Les membres du CHSCT, doivent utiliser cette procédure de danger grave et imminent avec prudence et discernement.

Ainsi, pour la mise en place de cette procédure, il est conseillé :

d'avoir déjà réalisé des « alertes » sur ces risques auprès de la direction (courrier du CHSCT, évocation en réunion de CHSCT) ;

de s'assurer d'avoir des indicateurs précis permettant de justifier la gravité du risque en question (droit d'alerte des salariés, indicateurs RH et de santé, écrits et témoignages des salariés, enquête CHSCT, etc.).

Une fois l'alerte consignée sur le registre spécial des dangers graves et imminents, les membres du CHSCT doivent nécessairement conduire une enquête CHSCT conjointement avec la Direction au titre de l'article L.4612-5 du Code du Travail.

3) LE DROIT D'EXPERTISE

Le CHSCT peut également utiliser votre droit d'expertise (art. L.4614-12 du Code du Travail).

Le recours à un expert peut constituer une aide précieuse pour le diagnostic des risques psychosociaux et pour déterminer des leviers d'action adaptés

« Le recours à un expert peut constituer une aide précieuse pour le diagnostic des risques psychosociaux et pour déterminer des leviers d'action adaptés. »

Les modalités de recours à l'expertise CHSCT

LE CADRE REGLEMENTAIRE DE L'EXPERTISE CHSCT

Le recours à une expertise est un droit donné par le Code du Travail aux membres du CHSCT conformément à l'article L.4614-12 du code du travail :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé :

1° Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caracté-

rière professionnelle est constaté dans l'établissement.

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'Article 4612-8 [...].»

La problématique des risques psychosociaux peut ainsi être traitée à la fois :

En cas de risques graves : la finalité étant de procéder à une évaluation des risques psychosociaux au sein de l'entreprise et d'identifier des mesures de

prévention adéquates.

En cas de projet important : la finalité étant d'évaluer l'impact du projet d'organisation sur l'exposition des salariés aux risques psychosociaux afin que les représentants du personnel puissent donner un avis sur le projet et faire des propositions.

UNE EXPERTISE : POUR QUELS OBJECTIFS ?

Développer une culture commune au sein de l'entreprise sur la thématique



des risques psychosociaux.

Objectiver à travers une méthodologie spécifique le niveau d'exposition des salariés à ces risques.

Développer les coopérations entre les acteurs de la prévention de l'entreprise (CHSCT, direction, service RH, médecin du travail, ingénieur sécurité, etc.).

Construire de manière concertée un plan de prévention des risques psychosociaux.

Améliorer le dialogue social au sein de l'entreprise.

Mettre « noir sur blanc » les risques présents dans l'entreprise et en conserver une trace écrite.

LA PROCEDURE POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UNE EXPERTISE « RISQUE GRAVE »

1) Recenser les indicateurs d'alerte.

2) Prendre contact avec le Cabinet d'expertise pour être appuyé dans votre démarche (dont contenu de la délibération).

3) Organiser une réunion de CHSCT (ordinaire ou extraordinaire) :

Indiquer à l'ordre du jour la demande de consultation dans le cadre de l'article L.4612-1 du Code du Travail.

Informen en séance la Direction des préoccupations qui

conduisent au recours à l'expertise.

Argumenter la délibération en s'appuyant sur des faits qui vous permettent de justifier la « gravité » des risques (indicateurs RH, rapport du médecin du travail, signaux de décompensation sur la santé, etc.).

Réaliser un vote (à la majorité des membres élus) sur la base d'une délibération du CHSCT précisant le thème de l'expertise et le choix du Cabinet d'expertise (la Direction ne vote pas).

Si la Direction conteste la nécessité de l'expertise et/ou le choix de l'expert, elle doit porter sa contestation devant le Tribunal de Grande Instance statuant en urgence.

LES PRINCIPAUX INDICATEURS A RECENSER AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Sans être exhaustif, le schéma ci-dessous présente les quatre principales catégories d'indicateurs à recenser :

Indicateur « Ressources humaines »	Indicateur « Conditions de travail »	Indicateur « Fonctionnement de l'entreprise »	Indicateur « Santé Sécurité »
Taux d'absentéisme dont absence de courte durée Niveau de turn-over Nombre de postes vacants Nombre moyen de jours de congés non pris Taux de réalisation des formations Taux de réalisations des entretiens annuels d'évaluation Etc.	Travail en horaire atypique Temps de contact avec la clientèle Production en flux tendus Nombre de procédures à respecter Nombre de postes en travail isolé Nombre de réunions de service tenues Etc.	Niveau de productivité Qualité des produits ou services Changement de structures de l'entreprise Plaintes des clients Etc.	Nombre d'accidents du travail/taux de fréquence/taux de gravité Actes de violence au travail Symptômes ou pathologies en lien avec les RPS Maladies à caractère professionnelles en lien avec les RPS Passage à l'infirmerie Etc

Attention, il est important de sélectionner les indicateurs les plus adaptés à l'entreprise et de limiter dans un premier temps le nombre d'indicateurs à suivre.