

La santé au travail : agir et comprendre

Mardi 28 juin 2016

Sommaire

PARTIE 1 – Une nouvelle approche de l’obligation de sécurité dans l’entreprise

- I. Sur la genèse de l’obligation de sécurité de résultat
- II. Extension de l’obligation de sécurité de résultat
- III. Observations sur ce panorama

PARTIE 2 – La réforme de la médecine du travail et de l’inaptitude (loi Rebsamen et projet de loi El Khomri)

- I. Suivi de l’état de santé des salariés
- II. Constat de l’inaptitude
- III. Licenciement pour inaptitude

PARTIE 3 – Dimension collective de la santé dans l’entreprise et bonnes pratiques managériales

- I. Dispositifs préventifs structurels (l’exemple des RPS)
- II. La réforme de la médecine du travail et de l’inaptitude (loi Rebsamen et projet de loi El Khomri)

Introduction

Par Hervé Lanouzière, directeur général, ANACT et Olivier Dutheillet de Lamothe, CMS Bureau Francis Lefebvre

PARTIE 1 – Une nouvelle approche de l'obligation de sécurité de l'entreprise

- I. Sur la genèse de l'obligation de sécurité de résultat
- II. Extension de l'obligation de sécurité de résultat
- III. Observations sur ce panorama

Par Ghislain Beure d'Augères, avocat associé, CMS Bureau Francis Lefebvre

Introduction

L'obligation de sécurité fait l'objet d'un profond renouveau jurisprudentiel, comme en témoignent notamment :

- un arrêt de la Cour de cassation du 25 novembre 2015 (n° 14-24444) ;
- un arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} juin 2016 (n° 14-19702).

La portée de ces deux décisions fait l'objet de très nombreux commentaires, qui révèlent la complexité de la matière, et notamment :

- **l'interview de Monsieur Pierre-Yves VERKINDT** [Semaine Sociale LAMY du 6 juin 2016], qui considère que ces jurisprudences constituent le « *signe fort de la maturité de la jurisprudence en matière d'obligation de sécurité de résultat* » ;
- **l'article de Monsieur Gérard VACHET** [Semaine Juridique Sociale du 19 avril 2016], selon lequel l'obligation de sécurité de résultat serait « *une notion séduisante mais inappropriée* ».

I. Sur la genèse de l'obligation de sécurité de résultat (1/3)

❶ Approche traditionnelle [avant 2002]

- Directive communautaire n° 89-391 du 16 juin 1989 :
 - article 5 ;
 - article 6.

- Textes du Code du travail :
 - principe général de prévention défini notamment par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ;
 - de très nombreuses dispositions spécifiques [plus de 300 pages de Code du travail] sur des domaines aussi divers que les obligations en termes d'insonorisation, d'aération, de conditions d'intervention de personnels d'entreprises extérieures ...

I. Sur la genèse de l'obligation de sécurité de résultat (2/3)

- Sur la base de ces textes, peu de litiges sont intervenus avant 2002, en dehors du contentieux des accidents de travail
- Dans le cadre du contentieux des accidents de travail la notion de faute inexcusable était définie - à l'époque - comme une « *faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant la faute intentionnelle par le défaut d'éléments intentionnels* » [cf. par exemple, Cass. Soc. 5 février 1998 (n° 96-10396)]

I. Sur la genèse de l'obligation de sécurité de résultat (3/3)

- ② Intervention des arrêts du 28 février 2002 (n° 00-13172) [publiés au Bulletins] , selon lesquels :

« Mais attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par un de ses salariés du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise... ».

- ↳ Cette obligation de sécurité de résultat conduisait à un **régime de responsabilité sans faute** : la seule réalisation du risque suffit, à elle seule, à mettre en œuvre la responsabilité de l'employeur, sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence d'une quelconque faute de celui-ci.
- ↳ Seule la preuve de l'existence d'une cause étrangère présentant le caractère d'une « **force majeure** » permettait à l'employeur d'exonérer sa responsabilité [Cass. Soc. 4 avril 2012 (n° 11-10570)]

II. Extention de l'obligation de sécurité de résultat

Accident de travail	Relation individuelle de travail	Relation collective de travail
<p>↳ L'obligation de sécurité de résultat n'est pas absolue, puisque le manquement à cette obligation ne caractérise pas, à lui seul, une faute inexcusable :</p> <p>« <i>Le manquement à l'obligation de sécurité de résultat a le caractère d'une faute inexcusable..., lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ...</i> »</p>	<p>↳ L'obligation de sécurité de résultat est envahissante, puisqu'elle a été appliquée aux situations de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harcèlement moral [Cass. Soc. 21 juin 2006 (n° 05-43914) – Cass. Soc. 3 janvier 2013 (n° 11-18855), • Tabagisme [Cass. Soc. 6 octobre 2010 (n° 09-65103)], • Sentiment d'insécurité [Cass. Soc. 6 octobre 2010 (n° 08-45609)], • Respect des examens médicaux, qu'il s'agisse de la visite médicale d'embauche [Cas. Soc. 25 janvier 2014 (n° 12-24701)] ou de la visite périodique [Cass. Soc. 27 janvier 2016 (n° 14-17913)] 	<p>↳ L'obligation de sécurité a également été invoquée et utilisée pour empêcher la mise en œuvre de certaines réorganisations. cf. Soc. 5 mars 2008 (n° 06-45888)</p> <p>« L'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ».</p>

III. Observations sur ce panorama

- Une jurisprudence inéquitable
- Une jurisprudence inefficace
- Une jurisprudence interventionniste

III. A/ Analyse de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 [n° 14-24444] (1/5)

↳ **Les faits :**

- les attentats du 11 septembre 2001 ;
- une crise de panique du salarié en 2006 ;
- une saisine du juge prud'homal en 2008 pour obtenir des dommages et intérêts en invoquant l'existence d'un stress post-traumatique des attentats du 11 septembre.

↳ **Nouvelle formulation de l'obligation de sécurité :** « *Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail* ».

III. A/ Analyse de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 [n° 14-24444] (2/5)

↪ Justifications de l'employeur prise en compte par la Cour de cassation :

- mesures prises par Air France lors du retour du salarié ;
- examen de l'ensemble des visites d'aptitude entre 2001 et 2005 ;
- examen des conditions d'exercice du travail après le 11 septembre 2001.

III. A/ Analyse de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 [n° 14-24444] (3/5)

① **Le maintien d'une obligation de sécurité de résultat :**

- **Cass. Soc. 25 novembre 2015** précité : *« A pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat la cour d'appel qui a constaté que celui-ci avait pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé ..., que l'intéressé, déclaré apte à quatre reprises par le médecin du travail, avait pendant plusieurs années exercé sans difficulté ses fonctions et que les éléments médicaux produits étaient dépourvus de lien avec les événements dont il avait été témoin » ;*
- **Cass. Soc. 7 avril 2016** (n° 14-23705) ;
- **Cass. Soc. 26 mai 2016** (n° 14-15566) : *« L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à ses obligations lorsqu'un de ses salariés est victime sur le lieu de travail de violences physiques exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ».*

III. A/ Analyse de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 [n° 14-24444] (4/5)

② **Un changement d'objet de l'obligation de sécurité de résultat :**

- **dans la jurisprudence de 2002**, le résultat devant être atteint est l'absence d'accident, voire de risque ;
- **dans la jurisprudence de 2015**, le résultat devant être atteint est le respect des dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

De ce fait, ces articles - qui portent sur la nature des mesures de prévention devant être mises en œuvre - deviennent le cœur du débat relatif à l'obligation de sécurité imposée à l'entreprise.

III. A/ Analyse de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 [n° 14-24444] (5/5)

③ **La charge de la preuve quant au respect de l'obligation de sécurité de résultat appartient à l'employeur :**

*« Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ... l'employeur qui **justifie** avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ».*

III. B/ Premières observations (1/6)

❶ Effet de la nouvelle obligation de sécurité de résultat :

- retour d'un régime de responsabilité pour faute ;
- capacité nouvelle de l'employeur à démontrer -en cas de contentieux- qu'il a mis en œuvre l'ensemble des mesures nécessaires conformément aux dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

III. B/ Premières observations (2/6)

② **Objet de cette nouvelle obligation de sécurité de résultat :**

↪ **Article L. 4121-1** : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

- *des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
- *des actions d'information et de formation ;*
- *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

III. B/ Premières observations (3/6)

② **Objet de cette nouvelle obligation de sécurité de résultat :**

↳ **Article L. 4121-2** : « *L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

- *éviter les risques ;*
- *évaluer les risques qui ne peuvent pas 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 par ce qui est 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, ... ;*
- *prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
- *donner les instructions appropriées aux travailleurs. »*

III. B/ Premières observations (4/6)

- ↪ Des dispositions très générales.

- ↪ Une obligation exhaustive à la charge de l'employeur :
 - l'arrêt du 25 novembre 2015 évite la mise en cause de la responsabilité de l'employeur lorsque celui-ci « *justifie avoir pris **toutes les mesures prévues** par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail* » ;
 - commentaire de Monsieur Pierre-Yves VERKINDT dans la Semaine Sociale Lamy du 6 juin 2016.

- ↪ Le degré de contrôle - par les juridictions du fond - du respect des mesures de prévention définies par ces articles va constituer, demain, un élément essentiel de cette nouvelle jurisprudence.

III. B/ Premières observations (5/6)

③ Le respect du principe de prévention et la preuve de ce respect :

- capacité de l'entreprise à appréhender les risques à leur juste valeur [cf. DUER] ;
- qualité des mesures de prévention mises en œuvre ;
- qualité des mesures de formation et d'information ;
- nature et rapidité des mesures correctrices.

III. B/ Premières observations (6/6)

Accident de travail	Relation individuelle de travail	Relation collective de travail
<p>Maintien de la définition traditionnelle de la faute inexcusable.</p> <p>Régime de responsabilité pour faute : « <i>Le manquement à l'obligation de sécurité de résultat a le caractère d'une faute inexcusable..., lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver... »</i></p>	<p>↪ Régime de responsabilité pour faute caractérisée par un non respect des articles L. 4121-1 et L. 4121-2</p> <p>↪ Application de cette jurisprudence aux situations de harcèlement moral par un arrêt du 1^{er} juin 2016 (n° 14-19702), selon lequel : « <i>Ne méconnaît pas l'obligation légale ..., l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-1 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à les faire cesser</i> ».</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jurisprudence FNAC - arrêt du 5 mai 2015 (n° 13-26321), - Jurisprudence AREVA - Cass. Soc. 25 octobre 2015 (n° 14-20173)

Conclusion (1/2)

- L'arrêt du 1^{er} juin 2016 permet également de faire un premier point sur l'intensité de cette nouvelle obligation de sécurité de résultat au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Or, il ressort de cette jurisprudence que :

- **l'employeur avait mis en place un dispositif de prévention**, étant précisé que « *un tel dispositif ne peut avoir principalement pour objet que de faciliter pour les salariés s'estimant victimes de tels faits la possibilité d'en alerter directement leur employeur ou par l'intermédiaire de représentants qualifiés du personnel* », le règlement comportant un dispositif d'alerte en matière de harcèlement moral.

Conclusion (2/2)

- **L'employeur avait mis en place des mesures d'urgence,** notamment caractérisées par :
 - l'engagement d'une enquête CHSCT ;
 - l'intervention du Médecin du travail ;
 - la mise en place de mesures de médiation entre les deux salariés concernés.

Or, la Cour de Cassation considère qu'il ne résultait pas de ces constatations que *« l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et, notamment, avait mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance des faits de harcèlement moral »*.

De ce fait, et en l'absence de toute mesure de formation et d'information suffisante, la responsabilité civile de l'employeur devrait être mise en cause.

PARTIE 2 - La réforme de la médecine du travail et de l'inaptitude (loi Rebsamen et projet de loi El Khomri)

- I. Suivi de l'état de santé des salariés
- II. Constat de l'inaptitude
- III. Licenciement pour inaptitude

Par Marie-Pierre Schramm, avocat associé, CMS Bureau Francis Lefebvre

Introduction (1/2)

- La médecine du travail joue, en France, depuis 1946, un rôle essentiel dans le dispositif de santé au travail

- Mais c'est désormais une institution en crise :
 - crise démographique ;
 - confrontation à de nouvelles problématiques ;
 - décalage entre le droit et le fait :
 - ✓ une mission de prévention collective « cannibalisée » par les visites obligatoires ;
 - ✓ le respect de ces visites essentiel pour le juge (Cass. crim. 12/01/2016, n° 14-87695) ;
 - ✓ des inégalités : des dérogations allant jusqu'à 72 mois...

- Doublée d'une crise du régime de l'inaptitude :
 - jadis : rare, risques de santé physique, cas de force majeure ;
 - aujourd'hui :
 - ✓ multiplication, risques psycho-sociaux, perte d'Emploi (95 % des cas-100 000/an) ;
 - ✓ réticences de médecins du travail ;
 - ✓ procéduralisation et contentieux.

Introduction (2/2)

- Rapport ISSINDOU - mai 2015 :
 - un constat : « *Ce suivi est réalisé en réponse à des obligations réglementaires plutôt qu'à des besoins de santé* » ;
 - justifiant une adaptation ; « prenant en compte la globalité des problèmes de santé et des recommandations de bonne pratique ».

- Mise en œuvre législative en deux temps :
 - la loi Rebasmen du 17 août 2015 :
 - ✓ surveillance renforcée des postes à risques ;
 - ✓ précisions sur le rôle du médecin du travail ;
 - ✓ licenciement pour inaptitude : focus sur les cas d'origine professionnelle.
 - le projet de loi El Khomri : une approche plus globale de la médecine du travail et une réforme du régime de l'inaptitude.

I. Suivi de l'état de santé des salariés (1/2)

– **Principes** (L. 4624-1) :

- réaffirmé : tout salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé
- nouveautés apportées par le projet de loi El khomri :
 - ✓ des périodicités légales à un **suivi adapté** ;
 - ✓ ***assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par les autres professionnels de santé membres de l'équipe pluridisciplinaire qu'il anime et coordonne*** ;
 - ✓ renvoi à des décrets à venir.

– **Les salariés non exposés à des risques graves** :

- de la **visite médicale d'embauche** à une **visite d'information et de prévention** (dans un délai déterminé par décret) + **adaptation pour les CDD/TT (L. 4625-1-1)** ;
- un **suivi adapté** en fonction des conditions de travail et de la situation personnelle du salarié (âge, état de santé) ;
- **travailleurs de nuit** : suppression de l'obligation de visite tous les 6 mois.

I. Suivi de l'état de santé des salariés (2/2)

– Les salariés exposés à des risques graves :

- **définition** : loi Rebsamen/El Khomri : « *Travailleurs affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celle de leur collègues ou de tiers évoluant **dans l'environnement immédiat de travail*** » ;
- **un suivi individuel renforcé de son état de santé, qui comprend notamment un examen médical d'aptitude** ;
- **périodicité adaptée** : décret à paraître ; (rapport Issindou : visite infirmière tous les 2 ans ; visite médicale tous les 5 ans).

II. Constat de l'inaptitude (1/2)

– La réalité actuelle

- **Rapport ISSINDOU :**

- ✓ « La constatation de l'inaptitude est l'étape ultime des aménagements de poste et des reclassements possibles » ;
- ✓ « L'essentiel des avis d'inaptitude portant sur les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettique, la seule solution est le licenciement sans que l'accompagnement de cette rupture ait nécessairement été anticipé » ;
- ✓ 40 % > 55 ans.

- **Des difficultés :**

- ✓ invalidité 2° catégorie et inaptitude ;
- ✓ ambiguïté de certains avis médicaux : l'aptitude avec réserves ;
- ✓ la double visite séparée de 2 semaines (sauf danger immédiat) ;
- ✓ ...

II. Constat de l'inaptitude (2/2)

– Les lois Rebsamen/El Khomri

- Renforcement de la prévention (L. 4624-3) :
 - ✓ proposition de mesures individuelles pour adapter le poste de travail du salarié à son état (âge, santé) ;
 - ✓ dialogue entre le médecin et le salarié sur ces préconisations.
- Suppression du contrôle préalable d'aptitude après absence maladie/accident ?
- Définition et constat de l'inaptitude (L. 4624-4) : *après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui **constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.***

Nota : disparition de l'exigence d'une double visite
- Contestation devant un médecin expert judiciaire (au lieu de l'Inspecteur du travail)

III. Le licenciement pour inaptitude (1/2)

– La réalité actuelle

- **un nombre croissant de licenciements pour inaptitude ;**
- **des motifs nouveaux, notamment le « *burn-out* » :**
 - ✓ cf. aussi : burn-out et maladies professionnelles (article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, décret et rapports).
- **Des difficultés :**
 - ✓ **la différence de régime selon l'origine (professionnelle ou pas) de l'inaptitude et comment savoir cette origine ? ;**
 - ✓ l'avis médical d'inaptitude à tout emploi ne dispense pas l'employeur de rechercher un reclassement ;
 - ✓ le reclassement : périmètre, procédure (DP), refus du salarié ;
 - ✓ ...

III. Le licenciement pour inaptitude (2/2)

– Les lois Rebsamen/El Khomri

Art. L. 1226-2-1. - « Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie :

- *soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L.1226-2 ;*
- *soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ;*
- *soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail*
 - ✓ *que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé*
 - ✓ *ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.*

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre. » ;

Nota : généralisation de la procédure d'avis des délégués du personnel sur le reclassement

PARTIE 3 - Dimension collective de la santé dans l'entreprise et bonnes pratiques managériales

Par Pierre Bonneau, avocat associé et Damien Decolasse, avocat, CMS Bureau Francis Lefebvre

I. Dispositifs préventifs structurels (l'exemple des RPS)

A/ Méthode et outil : le DUER

B/ Application au cas particulier des R.P.S

C/ La prévention des RPS au travers de la négociation collective

I. Dispositifs préventifs structurels (l'exemple des RPS)

➤ **Enjeux pour l'employeur liés à la santé des salariés**

- **Absentéisme** et coûts corrélés
- **Inaptitude** : aménagements des postes de travail – rupture du contrat de travail
- Tarification des **cotisations** AT/MP
- **Conflits** avec le salarié :
 - prise d'acte de la rupture du contrat de travail, demande de résiliation judiciaire ;
 - contentieux : conseil de prud'hommes ; TASS ; pénal.

I. A/ Méthode et outils : le DUER (1/2)

– **Un principe méthodologique légal (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.

Ces mesures comprennent :

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

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

– **Une obligation (art. L. 4121-3 C. trav.) :**

- procéder, compte tenu de la nature de l'activité de l'établissement, à une **évaluation des risques pour la santé physique et mentale des salariés** et mettre en œuvre les actions de prévention qui s'imposent ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

I. A/ Méthode et outils : le DUER (2/2)

- **Un outil : le document unique d'évaluation des risques (DUER)** (art. R.4121-1 et s. C. trav.) :
 - l'employeur transcrit et met à jour dans le DUER les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité ;
 - l'évaluation des risques comporte un **inventaire** des risques identifiés dans chaque **unité de travail** de l'entreprise ou de l'établissement.

- ✓ **Forme du DUER** : 3 exigences (circulaire du 18 avril 2002) :
 - cohérence : 1 seul support regroupant les données issues de l'analyse des risques ;
 - commodité : réunir sur 1 seul document les résultats des différentes analyses ;
 - traçabilité : report systématique des résultats de l'évaluation des risques.

- ✓ **Mise à jour du DUER** :
 - chaque année ;
 - lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
 - lorsqu'est recueillie une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail.

I. B/ Application au cas des risques psychosociaux (1/5)

– Les principaux risques psychosociaux :

- selon le ministère du travail (www.travailler-mieux.gouv.fr), les RPS ne sont définis, ni juridiquement, ni statistiquement, aujourd'hui, en France ;
- ils sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail d'où le terme de risque psychosocial ;
- sous le terme de RPS, on entend :
 - ✓ le stress ;
 - ✓ les violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) ;
 - ✓ les violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés).

I. B/ Application au cas des risques psychosociaux (2/5)

- **Plurifactorialité des RPS avec 4 grandes familles de facteurs :**
 - **les exigences du travail et son organisation** : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires ;
 - **le management et les relations de travail** : nature et qualité des relations avec les collègues et les supérieurs, reconnaissance, rémunération, justice organisationnelle ;
 - **la prise en compte des valeurs et des attentes des salariés** : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ;
 - **les changements du travail** : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, restructurations, etc.

I. B/ Application au cas des risques psychosociaux (3/5)

– **Les bonnes pratiques managériales dans les méthodes de gestion :**

→ Peuvent caractériser un harcèlement moral **les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique** dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Cass. Soc. 19 janvier 2011, n° 09-67463 ; Cass. Soc. 1^{er} mars 2011, n° 09-69616 ; Cass. Soc. 20 juin 2012, n° 11-18408).

- **Ex 1 : Cass. Soc 10 novembre 2009, n° 07-45321 :**

- ✓ directives données à un cadre par l'intermédiaire de tableaux ;
- ✓ pression continue, reproches incessants, ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe ;
- ✓ mise à l'écart du salarié.

- **Ex 2 : Cass. Soc. 3 février 2010, n° 08-44107 :**

- ✓ management par objectifs intensifs ;
- ✓ conditions de travail extrêmement difficiles se traduisant par :
 - la mise en cause sans motif des méthodes de travail d'un salarié ;
 - des propos insultants et un dénigrement au moins à deux reprises en présence de collègues.

I. B/ Application au cas des risques psychosociaux (4/5)

– Les bonnes pratiques managériales dans les méthodes de gestion :

Principe à retenir : la logique préventive doit prévaloir sur la logique économique dans les choix managériaux :

- **employer des termes mesurés et objectifs ;**
- **éviter :**
 - ✓ les remises en cause publiques,
 - ✓ les pressions excessives,
 - ✓ la multiplication, sur une courte période, de rappels à l'ordre voire de sanctions disciplinaires,
 - ✓ la multiplication de menaces de sanctions disciplinaires ou de rupture du contrat de travail.
- **limiter** les observations adressées aux salariés à des remarques d'ordre strictement professionnel.

I. B/ Application au cas des risques psychosociaux (5/5)

– Les bonnes pratiques managériales : l'entretien annuel d'évaluation :

- l'entretien annuel d'évaluation a pour but d'apprécier uniquement les aptitudes professionnelles du salariés ;
- Interdiction de poser des questions d'ordre personnel non directement liées avec l'activité exercée ;
- les méthodes d'évaluation doivent être :
 - ✓ **pertinentes** au regard de la **finalité poursuivie** et se fonder sur des **critères objectifs et transparents** (Cass. Soc. 10 juillet 2002, n° 00-42,368)
 - ✓ **compatibles** avec la **préservation de la santé des salariés** :
 - dispositif d'évaluation dit du « *benchmark* » (CA Lyon, 21 février 2014, n° 13/03952) : illicite si son application conduit a « causé une souffrance réelle aux salariés de l'entreprise » ;
 - dispositif d'évaluation dit du « *ranking* » (CA Grenoble, 13 novembre 2002, n° 02/02794, HP) : licite dans la mesure où la méthode avait été portée à la connaissance des salariés, non fondée sur des éléments subjectifs ou discriminatoire et non inscrite dans une logique disciplinaire.

I. C/ La prévention des RPS au travers de la négociation collective (1/2)

- Politique de prévention des RPS via la conclusion d'un **accord qualité de vie au travail**
- Notion non définie dans le Code du travail
- **ANI du 19 juin 2013** : *« la qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué »*
- **Loi du 5 mars 2014** : possibilité de regrouper à titre expérimental une négociation unique dite de « qualité de vie au travail », tout ou partie des négociations obligatoires, en vue de la conclusion d'un accord collectif à durée déterminée triennal
 - *Option fermée depuis le 1^{er} janvier 2015*
- **Loi Rebsamen** : restructuration en 3 blocs des thèmes de négociation obligatoire instituant à compter du 1^{er} janvier 2016 une négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle hommes/femmes et la QVT (L 2242-2 CT)
- Au cœur du plan santé au travail 2016-2020

I. C/ La prévention des RPS au travers de la négociation collective (2/2)

- **Nécessité d'une méthodologie et d'un travail sur les indicateurs de mesure de la QVT :**
 - logique de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) ;
 - enjeux : adapter le cadre du travail aux évolutions de la société ainsi à celle des attentes des salariés et repenser les rapports au travail.

- **Réelle opportunité pour les entreprises :**
 - Prévenir la source de la survenance de risques psychosociaux (surcharge de travail, stress, harcèlement, etc.) ;
 - *Problématique afférente aux forfaits-jours des cadres*
 - Prévenir les conséquences des RPS (burn-out, turn-over, absentéisme, désengagement et désinsertion professionnel, AT/MP, inaptitude, conflits au travail) ;
 - Moyen de défense utile en cas de contentieux, d'autant plus au vu de l'évolution récente de la jurisprudence relative à l'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur (arrêt Air France, 25 novembre 2015, n° 14-24444).

II. La gestion des interpellations des salariés et de leurs représentants : savoir réagir

A/ Le salarié

B/ Le CHSCT

C/ Le médecin du travail

D/ L'inspecteur du travail

E/ Exemple d'une plainte pour harcèlement moral

II. A/ Le salarié (1/2)

Typologie des interpellations des salariés (1/2)

- Interpellations écrites
- Droit de retrait : art. L. 4131-1 C. trav. :
 - le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un **motif raisonnable de penser** qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ;
→ **Il peut se retirer d'une telle situation.**
 - l'employeur ne peut demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.
- Déclaration AT/MP (cas particulier du *burn out*)

II. A/ Le salarié (2/2)

Typologie des interpellations des salariés (2/2)

- Prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et demande de résiliation judiciaire :
 - harcèlement moral (Cass. Soc. 3 février 2016 n° 14-25.843) ;
 - horaires excessifs (Cass. Soc. 28 mai 2013 n° 12-12.862) ;
 - fait pour un employeur de vider de son contenu la prestation de travail du salarié, le réduisant à une inactivité forcée (Cass. Soc. 26 septembre 2012 n° 10-30.852).
- Action contentieuse :
 - CPH : contentieux de la rupture du contrat de travail ;
 - TASS : contentieux AT/MP – faute inexcusable ;
 - pénal : atteinte involontaire à l'intégrité de la personne/mise en danger de la vie d'autrui
- Implication par le salarié des autres intervenants en matière de sécurité

II. B/ Le CHSCT (1/3)

- **Consultation** : avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail (art. L. 4612-8 C. trav.)

→ Exemple : un **projet d'évaluation du personnel** au moyen d'entretiens annuels doit être soumis à la consultation du CHSCT dès lors que les modalités et les enjeux de ces entretiens sont manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail (Cass. Soc. 28 novembre 2007, n° 06-21964).

→ Consulter ou ne pas consulter ? Eléments à prendre en considération :

- délais de consultation ;
- recours à un expert agréé ;
- responsabilité pénale.

II. B/ Le CHSCT (2/3)

- Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé (art. L. 4614-12 C. trav.) :
 - en cas de **projet important** modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail ;
 - lorsqu'un **risque grave** est constaté dans l'établissement.

 - Notion de risque grave :
 - la situation de tension chronique extrême existant au sein de l'établissement, génératrice de troubles chez plusieurs salariés, constitue un risque grave pour la santé et la sécurité justifiant le recours à l'expertise. (CA Versailles, 14^e ch., 24 novembre 2004, n° 04-7486, MAIF c/ CHSCT MAIF) ;
 - le harcèlement moral pratiqué par un directeur général à l'encontre des salariés et un taux d'absentéisme pour maladie important démontrent le lourd malaise existant au sein de l'établissement. Cette situation, génératrice de troubles chez plusieurs salariés, constitue un risque grave pour la santé justifiant le recours à un expert par le CHSCT (CA Paris, 14^e ch. B, 31 mars 2006, n° 05-19203, CHSCT du GIE Domaxis c/ GIE Domaxis).
- Possibilité de contester l'expertise devant le TGI si le « risque grave » n'est pas caractérisé

II. B/ Le CHSCT (3/3)

- **Droit d’alerte du CHSCT** (art. L. 4131-2 et L. 4132-2 et s. C. trav.) :
 - le membre du CHSCT, qui constate qu’il existe **une cause de danger grave et imminent**, notamment par l’intermédiaire d’un salarié, en alerte immédiatement l’employeur et consigne son avis par écrit ;
 - l’employeur procède immédiatement à une enquête avec le membre du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier ;
 - en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l’installation, le CHSCT est réuni d’urgence, dans un délai n’excédant pas 24 h ;
 - l’employeur informe immédiatement l’inspecteur du travail et l’agent du service de prévention de la caisse régionale d’assurance maladie (CARSAT), qui peuvent assister à la réunion du CHSCT ;
 - à défaut d’accord entre l’employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d’exécution, l’inspecteur du travail est saisi immédiatement par l’employeur. L’inspecteur met en œuvre soit l’une des procédures de mise en demeure (art. L. 4721-1 C. trav.), soit la procédure de référé (art. L. 4732-1 et L. 4732-2) pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l’immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.

II. C/ Les délégués du personnel

– **Droit d'alerte** (art. L. 2313-2 C. trav.) :

- Alerte l'employeur de l'existence atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché
- Enquête de l'employeur avec le délégué et dispositions pour remédier à cette situation.
- En cas de carence ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, saisine du bureau de jugement du CPH qui statue selon la forme des référés.

II. D/ Le médecin du travail

- Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise (art. R.4623-1 C. trav.).
 - Participation aux réunions du CHSCT et du CE (lorsque l'ordre du jour comporte des questions qui concernent les missions du médecin telles que définies à l'art. L. 4622-3 C. trav.)
 - Pouvoir de proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4624-1 C. trav.).
- Le projet de loi **El Khomri** envisage de revoir le suivi médical périodique des salariés: définitions de nouveaux délais possibles entre deux examens médicaux selon « *les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé* » (actuellement : tous les deux ans).
- Quid de l'efficacité du suivi des RPS ?

II. E/ L'inspecteur du travail

– Missions :

- veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail ;
- constater les infractions commises dans ce domaine (L 8112-1 CT).

– Moyens :

- droit d'accès dans les entreprises ;
- mesures et prélèvements aux fins d'analyses et vérifications techniques ;
- communication de l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le code du travail ou par une disposition légale relative au régime du travail.

– Pouvoir de sanction :

- avertissement ;
- mise en demeure de faire cesser les infractions constatées ;
- procès verbal transmis à l'autorité judiciaire ;
- saisine du juge des référés en cas de risque sérieuse d'atteinte à l'intégrité physique d'un salarié.

II. F/ Exemple d'une plainte pour harcèlement moral : comment réagir ?

- Pour mémoire : tout licenciement prononcé au motif d'une plainte de harcèlement moral (hors mauvaise foi) est frappé de nullité (quelques soient les autres motifs justifiant la rupture)
- Ne pas laisser une plainte sans réponse
- Investiguer en coordination avec les bons partenaires :
 - CHCST, DP ;
 - expert indépendant ;
 - expert du CHSCT ?
- Etablir un questionnaire à l'attention des témoins
- Faire établir des conclusions claires : Y a t-il harcèlement moral au sens de l'art. L1152-1 CT ?
- Suites à donner :
 - informer le salarié concerné des conclusions de l'investigation ;
 - sanctionner le salarié harceleur ;
 - mettre en place une formation aux bonnes techniques de management ;
 - proposer une médiation (article L.1152-6).

Conclusion

Hervé Lanouzière, directeur général, ANACT

Que signifie « prendre les mesures nécessaires » ?

Donner de la lisibilité aux actions	Mesures à court terme (compensatoire, conservatoire)	Mesure à long terme (amélioration durable)
Dimension technique		
Dimension organisationnelle		
Dimension individuelle (comportement)		

Questions