

Le cadre réglementaire en vigueur

L'obligation pour l'employeur d'évaluer les risques psychosociaux

La réglementation française relative à la prévention des risques psychosociaux est inscrite dans les textes généraux en vigueur sur la prévention des risques professionnels.

A ce titre, l'employeur est tenu, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de son organisation.

A cette fin, en application des articles L. 4121-1 à 3 et R. 4121-1 et 2 du Code du travail, il doit élaborer et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise.

Au même titre que les autres risques professionnels, les risques psychosociaux doivent ainsi nécessairement donner lieu à une évaluation retranscrite dans le document unique.

Les apports de la loi de modernisation sociale de 2002

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit dans le droit français deux principaux éléments sur la prévention des risques psychosociaux :

- Introduction de nouveaux articles dans le Code du travail visant le harcèlement moral (articles L.1152-1 à L.1152-6).
- Extension de la responsabilité de l'employeur dans la prévention de la santé non seulement physique mais également mentale des salariés de l'entreprise (article L. 4121 du Code du travail).

Les principaux articles du Code du travail à connaître

DU CÔTÉ DE L'EMPLOYEUR

Article L. 4121

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

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés [.../...].

Article L. 1152-1

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

DU CÔTÉ DU CHSCT

Article L. 4612-1

« Le CHSCT a pour mission :

- 1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure [.../...] »

Article L. 4612-3

« Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. »

Le cadre réglementaire en vigueur

Une mobilisation importante des pouvoirs publics

A travers notamment la mobilisation des pouvoirs publics sur le sujet, d'autres textes plus spécifiques sur les RPS ont vu le jour ces dernières années et ont permis une plus grande prise en compte de cette thématique dans les organisations :

L'accord national interprofessionnel sur le stress du 2 juillet 2008 (transposition au niveau national de l'accord européen de 2004).

Cet accord a été signé par tous les partenaires sociaux (côté syndical comme patronal).

L'objet de l'accord est :

- D'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,
 - D'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible,
 - De fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail.
- Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Le texte de l'accord est disponible sur le site du ministère du Travail :

http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/Accord_stress_au_travail_du_2_juillet_2008.pdf

Le plan d'urgence sur la prévention du stress en 2009 : suite à la multiplication des suicides en entreprise, le Ministre du Travail a mis en place d'un plan d'urgence sur la prévention des RPS. Un courrier a notamment été adressé aux entreprises de plus de 1000 salariés leur demandant d'ouvrir une négociation sur le stress.

La directive proposait aux entreprises :

- soit de conclure un accord sur le fond,
- soit de conclure un accord de méthode sur le traitement de la question des RPS.

L'accord interprofessionnel sur la prévention du harcèlement et des violences au travail de 2010 (transposition au niveau national de l'accord européen du 15 décembre 2006)

Téléchargez le texte de l'accord sur le site du ministère du Travail :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010.pdf>

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (décret du 20 mars 2011) comporte un certain nombre de dispositions relatives à la prévention et la prise en compte de la pénibilité.

L'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (2013)

L'accord-cadre sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique (2013) : cet accord vient prolonger et enrichir les actions prévues dans l'accord de 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Téléchargez le texte de portail de la fonction publique :

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique-14>