



**l'Assurance  
Maladie**

**RISQUES PROFESSIONNELS**  
Auvergne

# Les risques psychosociaux

*Les enjeux*

**Carsat** Retraite  
& Santé  
au travail  
Auvergne

# Exposition aux risques psychosociaux

# En Europe

- D'après une enquête de l'EU Labor Force Survey sur la période 1999-2007, 28% des personnes interrogées (55,6 millions de travailleurs) déclarent que leur état de santé psychique avait été affecté par une exposition à des facteurs de RPS. Le facteur le plus fréquent (23%) est le manque de temps et la surcharge de travail.
- Dans l'enquête Eurofound (2012), 45% des travailleurs disent avoir été exposés à un changement organisationnel sur les 3 dernières années et 62% disent travailler avec des délais serrés
- Selon l'enquête Esener, 79% des managers européens sont confrontés au stress au travail.
- Alors que moins de 30% des entreprises disposent de « procédures » pour gérer les RPS.

# Cas de quelques pays européens

- En Autriche : une étude de 2009 montre que 42% des cadres prennent une retraite prématurée du fait de troubles liés aux RPS (*Eurofound, 2010*).
- En Grande Bretagne : le stress professionnel a entraîné en 2011/2012 la perte de 10,4 millions de journée de travail, avec une moyenne de 24 jours d'arrêt par personne (*HSE, 2013*).

# En France

- Dans l'enquête SIP 2010, les 4 expositions à des facteurs de RPS les plus importantes sont :
  - 👉 Je dois penser à trop de chose à la fois (exigences du travail) : 45% constant depuis 2007
  - 👉 Mon travail n'est pas reconnu à sa juste valeur (rapports sociaux) : 44% en forte augmentation (32% en 2007)
  - 👉 Dans mon travail, je dois cacher mes émotions (exigences émotionnelles) : 42% constant
  - 👉 Dans mon travail, je dois faire des choses que je désapprouve (conflit de valeur) : 37% en augmentation (32% en 2007)

Par contre les relations de travail entre collègues restent bonnes avec seulement 6% des personnes qui déclare le contraire.

# En France

- Dans l'enquête SUMER, il ressort entre 1994 et 2010 une augmentation forte des contraintes de rythme de travail :
  - 👉 le travail imposé par une demande extérieure avec réponse immédiate passe de 49,8% de salariés exposés en 1994 à 56,8% en 2010
  - 👉 le pourcentage de salariés déclarant subir au moins 3 contraintes de rythme passe de 28,3 en 1994 à 35,5 en 2010.
- Un autre constat de l'enquête SUMER, c'est la baisse de l'autonomie rajouté à une augmentation importante de la demande psychologique pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Cela entraîne un accroissement de la population de salariés en situation de job strain.

# En France

- Toujours selon l'enquête SUMER, les conditions de travail des cadres se sont fortement dégradées :
  - 👉 le pourcentage des cadres qui disent subir au moins 3 contraintes de rythme passe de 19,9% en 1994 à 30,3% en 2012,
  - 👉 ceux qui ont un rythme de travail imposé par un contrôle ou un suivi informatisé passe de 13,6% à 29,6%,
  - 👉 tout cela est accompagné d'une augmentation forte de la demande psychologique et d'une baisse de la latitude décisionnelle,
  - 👉 le seul point positif de la situation des cadres entre 1994 et 2010 c'est la baisse relative du temps de travail, le nombre de personne déclarant travailler plus de 40h par semaine passant de 63,1% à 47,7%.

# Les enjeux

**1 – Santé**...

**2 – Économique**...

**3 – Juridique**...

# Les enjeux en santé du stress



## LES MÉCANISMES



## DU STRESS AU TRAVAIL

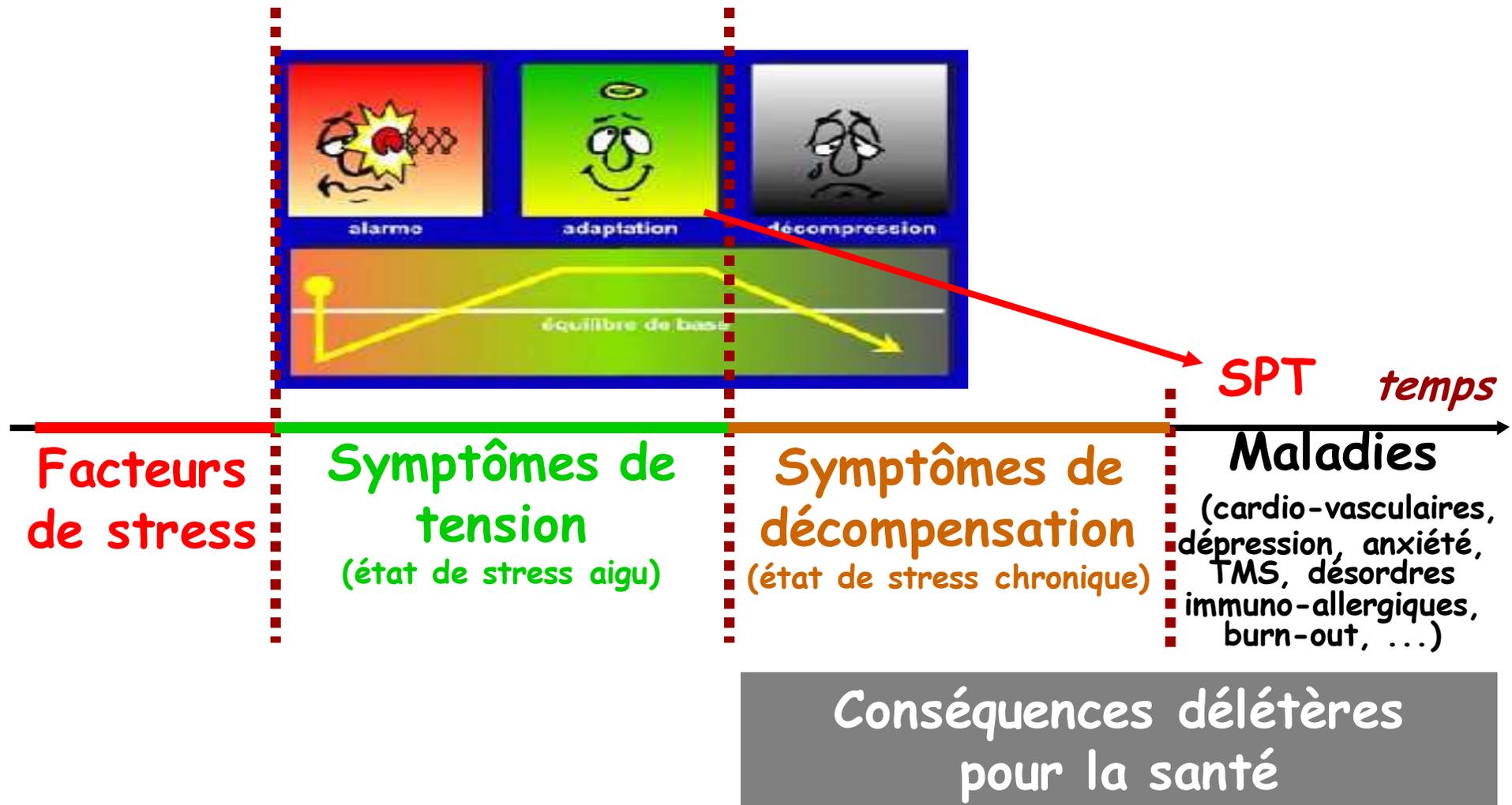
© CCM/INRS (1/10/10)

# Les mécanismes physiologiques



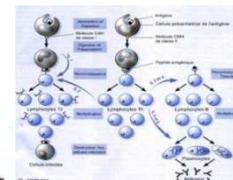
- 1. Phase d'alarme** : libération catécholamines (augmentation FC, PA, vigilance, thermogénèse, vasodilatation musculaire, ...)
- 2. Phase de résistance** : mobilisation de l'énergie grâce à la **sécrétion de glucocorticoïdes** (hyperglycémie, augmentation du seuil de la douleur, action anti-inflammatoire, ...)
- 3. Phase d'épuisement** éventuelle : si échec phase de résistance

# Stress aigu/chronique, conséquences sur la santé

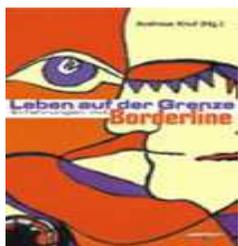




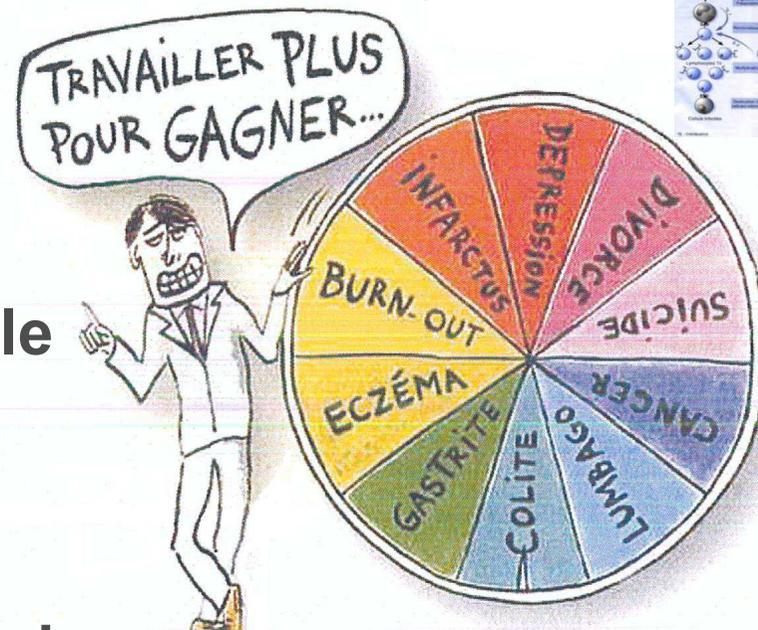
# Troubles Musculo-Squelettiques



# Désordres immunitaires



# Santé mentale



# Désordres métaboliques



# Pathologies cardiovasculaires

# Les enjeux en santé de la violence

# Conséquences sur la santé

- De l'absence de lésions traumatiques observables à des blessures pouvant entraîner la mort,
- Une majoration du risque d'accident cardio-vasculaire
- Des symptômes de stress chronique
- Anxiété, dépression
- État de stress post-traumatique immédiat ou différé



# Conséquences économiques :

## Un enjeu pour la société

# En Europe

- Une étude réalisée par le projet européen « Matrix » en 2013 estime le coût total de la dépression liée au travail à **617 milliards €** par an :
  - ➡ 272 Mds € pour l'absentéisme et le présentéisme,
  - ➡ 242 Mds € pour les pertes de productivité,
  - ➡ 63 Mds € pour le coût des soins de santé,
  - ➡ 39 Mds € pour les incapacités.

# Cas de quelques pays européens

- Au Danemark : en 2006, le coût attribué au job strain est évalué entre 0,3 et 1,97 milliards €. L'écart est essentiellement dû à la difficulté pour évaluer le coût des départs en retraite précoce (entre 0,26 et 1,2 Mds €). (*Juel et al., 2006*)
- En Allemagne : en 2011, le coût du job strain est estimé à 29,2 Mds, 9,9 Mds € pour le coût direct et 19,3 Mds € pour le coût indirect. (*Bodeker and Friedrichs, 2011*)
- Aux Pays-Bas : en 2006, la compilation de diverses sources et études menée par Blatter conclue à un coût des RPS de 4 Mds €.
- En Grande Bretagne : en 2010/2011, le HSE estime le coût du stress, de la dépression et de l'anxiété à 4,3 Mds € (3,6 Mds £)

# Coût du stress au travail en France en 2010

Étude INRS : C. Trontin, M. Lassagne, S. Boini, S. Rinal  
«Coût du stress professionnel en France en 2007»

## ➤ Stresseur retenu :

- «*job strain*», situation de forte pression et faible autonomie (Karasek et Theorell) : *stresseur dans 24% des cas pour les hommes et 37% pour les femmes*

## ➤ Pathologies retenues :

- Maladies cardiovasculaires (MCV)
- Dépression
- Troubles musculosquelettiques (TMS)

## ➤ Fractions attribuables :

- Par pathologie, croisement du risque relatif et de la prévalence d'exposition
- Exemple : pour les TMS

		Hommes	Femmes
TMS	morbidité	6,9-12,3	4,7-6,9

# Coût du stress au travail en France en 2010

## Résultats

### ➤ Coût social du stress :

- Hypothèse basse : 1 872 millions d'euros (expo. 75%)  
• *963 millions d'euros en 2003*

- Hypothèse haute : 2 997 millions d'euros (expo. 50%)  
*1656 millions d'euros en 2003*

### ➤ Soit

- De 15 à 25 % du budget de la branche AT/MP  
*pour 10 à 20 % en 2003*

# Conséquences économiques :

## Un enjeu pour les entreprises

# Les conséquences des risques psychosociaux pour l'entreprise

- une augmentation de l'absentéisme et du turn-over,
- des difficultés pour remplacer le personnel ou recruter de nouveaux employés,
- des accidents du travail,
- une démotivation, une baisse de créativité,
- une dégradation de la « productivité », une augmentation des erreurs,
- une dégradation du climat social, une mauvaise ambiance de travail
- des atteintes à l'image de l'entreprise...

# En Europe

- Dans son étude de 2013, le projet européen « Matrix » a aussi évalué le rapport coût/efficacité de différents types d'intervention en prévention des RPS incluant :
  - 👉 l'amélioration de l'environnement de travail,
  - 👉 la gestion du stress,
  - 👉 le traitement psychologique

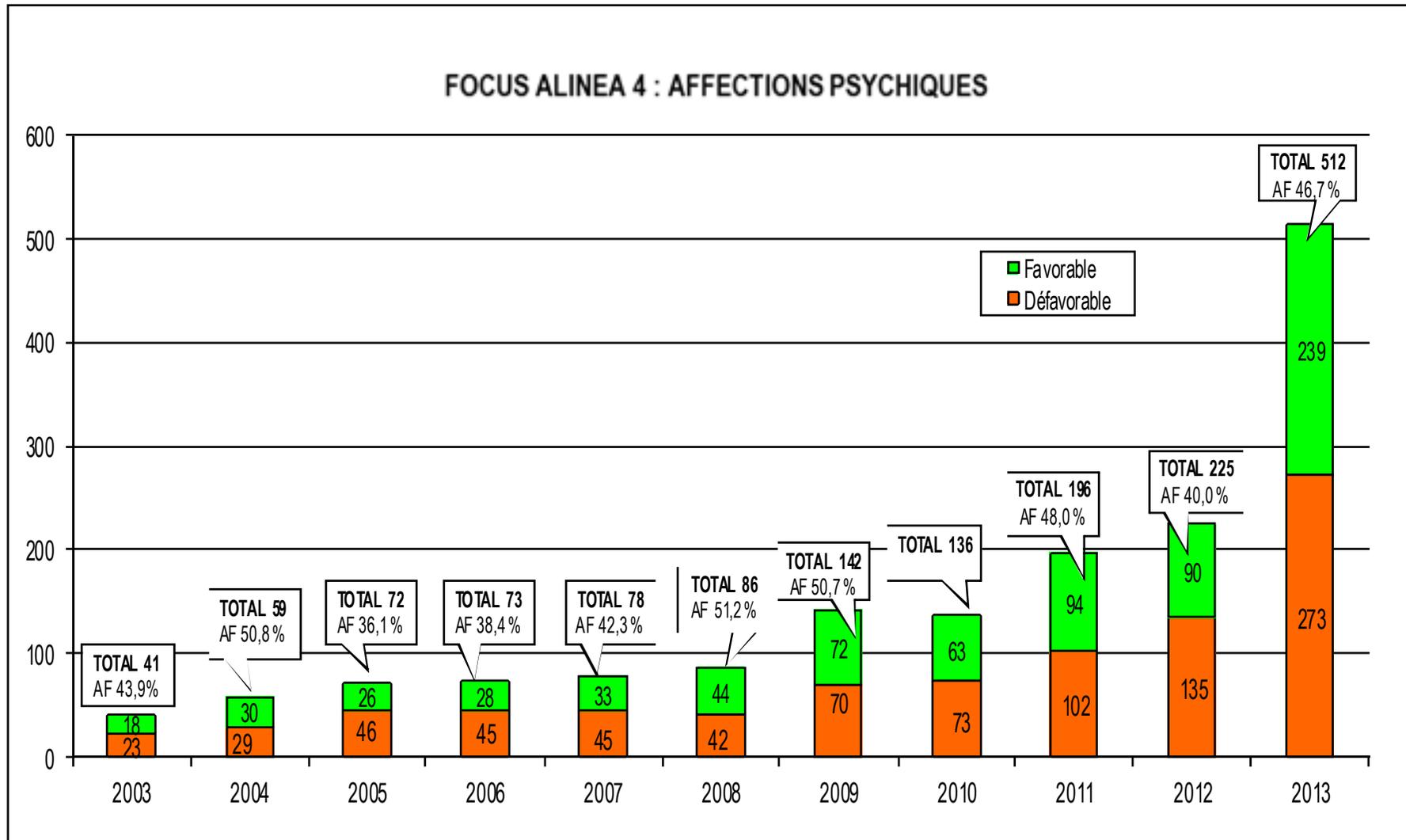
Il conclut que chaque euro investi dans la prévention génère un bénéfice économique sur un an pouvant aller jusqu'à 13,62 €

# Cas de quelques pays européens

- Aux Pays Bas, une démarche de prévention des RPS mis en place dans la Police a coûté 3 millions € sur 4 ans. Rien qu'avec la baisse de l'absentéisme de 3%, ils ont économisé 40 millions €.
- Dans une étude menée par Munz en 2001 auprès d'un groupe de commerciaux : 3 mois après la mise en place de sessions de gestion du stress et de groupes de travail pour améliorer les conditions de travail, ils ont enregistré une baisse du stress perçu, des symptômes dépressifs et des émotions négatives. De plus, les ventes ont augmenté de 23% et l'absentéisme a diminué de 24% contre respectivement 17% et 7% dans le groupe contrôle.

# Reconnaissance en maladie professionnelle

# Synthèse nationale des rapports d'activité des CRRMP pour l'année 2013



# Obligations de l'employeur dans le domaine des risques psychosociaux

*Le droit positif : Lois et règlements*

*La négociation collective : Accords collectifs*

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## Cadre juridique général

- Nouvelle approche de la prévention des risques professionnels avec la Directive cadre n°89/391/ CEE du 12 juin 1989
- **Obligation générale de sécurité :**
  - exprimée en termes d'objectifs à atteindre
  - inscrite dans une démarche globale de prévention
  - fondée sur des principes généraux de prévention dont la clé de voute est l'évaluation des risques
- Directive-cadre de 1989 – transposée en droit français par la loi du 31 décembre 1991 + décret du 5 novembre 2001 - **codifiés aux articles L. 4121-1 et s. et R. 4121-1 et s. du Code du travail**

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## **Dispositions du Code du travail : obligation générale de sécurité**

- **Art. L. 4121-1** : - *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale (notion introduite par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002) des travailleurs*

*Ces mesures comprennent :*

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels*
- 2° Des actions d'information et de formation*
- 3° 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.*

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## **Dispositions du Code du travail : obligation générale de sécurité**

Il est interdit à l'employeur de mettre en œuvre une organisation du travail pathogène pour la santé des salariés.

- **Arrêt FNAC, CA Paris 13.12.2012** : suspension d'un projet de restructuration, en attendant une évaluation de l'impact du PSE sur la charge de travail des salariés restant en poste, préalable à la recherche des mesures de prévention.
- **Arrêt Caisse d'Epargne, CA Lyon 21.02.2014** : interdiction d'une organisation « benchmark » mettant en concurrence permanente les salariés entre eux. Le benchmark n'est pas « interdit » mais sous condition.
- **Arrêt Bristol, TGI Paris 17.06.2014** : Interdiction de l'augmentation de la charge de travail des femmes et valets de chambre.

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## **Responsabilité civile : obligation de sécurité de résultat**

L'absence d'atteinte du résultat (*la santé physique et mentale*) est **une faute de l'employeur SAUF SI** (arrêt ccass soc 01/06/2016) plusieurs conditions sont démontrées:

1. La justification de la prise de **toutes** les mesures de prévention prévues par les principes généraux de prévention. La mise en œuvre de ses mesures doit être réalisée **préalablement** à la dénonciation des faits.
2. L'action **immédiate pour faire cesser** les agissements dénoncés par le travailleur, dès lors qu'il en a été informé.
3. L'action curative de deuxième niveau (plan d'actions) destiné à faire en sorte que les agissements dénoncés **ne puissent plus se reproduire**

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## **Responsabilité civile : obligation de sécurité de résultat**

« les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et la santé au travail **n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur** » et la démonstration demandée à l'employeur ne peut se contenter de faire basculer sa responsabilité propre sur celle éventuelle de la victime qui aurait « accepté » la situation (ccass soc 10.02.2016);

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## **Dispositions du Code du travail : les principes généraux de prévention**

- **Art. 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 : (...)*
- **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 (...)
- **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**

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## **Dispositions du Code du travail : le Document Unique d'évaluation des risques (DU)**

- **Art. R. 4121-1** : *L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (...)*

*Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (...)*

- **Art. R. 4121-2** : *La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :*

*1° Au moins chaque année*

*2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L 4612-8*

*3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie*

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## Dispositions spécifiques du Code du travail relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel ou moral

- Harcèlement sexuel : Art. L1153-1

*Aucun salarié ne doit subir des faits :*

- 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
- 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## Dispositions spécifiques du Code du travail relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel ou moral

- **Harcèlement moral** : Art. 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.*

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## Champ d'application, conditions et appréciation des éléments constitutifs du harcèlement moral

- **Conséquences sur le salarié des agissements fautifs :** Ils doivent avoir pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible : **1.** de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou **2.** d'altérer sa santé physique ou mentale ou **3.** de compromettre son avenir professionnel
- **Conditions non cumulatives :** ces trois conséquences n'ont pas à être toutes réunies pour caractériser le harcèlement moral (*chambre sociale, Cour de cassation, 10 mars 2010, n°08-44393*)
- **Absence de nécessité de dommages**

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## Champ d'application, conditions et appréciation des éléments constitutifs du harcèlement moral

- **Sur l'auteur des faits** : la loi entend viser tous les cas. Le harcèlement vertical, qu'il soit ascendant ou descendant, comme le harcèlement horizontal
- **Sur l'intention de l'auteur du harcèlement** : les termes de la loi n'exigent pas que l'auteur du harcèlement ait eu une volonté de nuire. Un employeur peut commettre de tels agissements constitutifs d'un harcèlement en utilisant, « en toute bonne foi », des méthodes de management et de gestion, supposées stimuler l'efficacité du salarié par une pression permanente

*Chambre sociale, Cour de cassation, 10 novembre 2009, n°07-45321 : La qualification du harcèlement n'exige pas une intention de nuire de son auteur*

# RPS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

## Champ d'application, conditions et appréciation des éléments constitutifs du harcèlement moral et sexuel

- **Sur l'aménagement de la preuve** : Art. L. 1154-1 (modifié par la loi du 08/08/2016), définit une procédure *ad hoc* (**qui s'applique aussi en matière pénale**), et qui se déroule en trois temps :
- **Dans un 1<sup>er</sup> temps**, « la victime présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement. », **sous réserve** que la victime présente des éléments précis et circonstanciés et qu'il en est établi la matérialité,
  - **Dans un 2<sup>ème</sup> temps**, « au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement »
  - **Enfin**, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles

# RPS ET ACCORDS COLLECTIFS

## La prévention du stress

- **L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail**
  - Définit le stress au travail
  - Demande d'identifier les problèmes de stress en analysant :
    - ✓ L'organisation et les processus de travail
    - ✓ Les conditions et l'environnement de travail
    - ✓ La communication
    - ✓ Les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles, impression de manque de soutien, ...)
  - Demande à l'employeur de mettre en place des actions pour prévenir, éliminer ou à défaut réduire le stress identifié.

# RPS ET ACCORDS COLLECTIFS

## La prévention du stress

### ➤ L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail

- Définit les mesures de prévention comme pouvant être d'ordre :
  - ✓ Collectives
  - ✓ Individuelles
  - ✓ Concomitantes

Et incluant des moyens :

- ✓ Pour améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail
  - ✓ Sur la formation des acteurs de l'entreprise
  - ✓ Sur l'information et la consultation des salariés
- Souligne le rôle pivot du médecin du travail ainsi que celui du CHSCT

# RPS ET ACCORDS COLLECTIFS

## La prévention du stress

- **Arrêté du 23 avril 2009 portant extension de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail**
  - Rend obligatoire les dispositions de l'accord du 2 juillet 2008
  - Étend les effets définis dans l'accord à la date de parution de l'arrêté.

# RPS ET ACCORDS COLLECTIFS

## La prévention du stress

### ➤ Le plan d'urgence du ministère du travail

- Organisation d'un séminaire régional : le 7 décembre 2009 en Auvergne
- Obligation de conclure un accord sur la prévention du stress avant le 1<sup>er</sup> février 2010 pour les entreprises de plus de 1000 salariés
- Information sur le site [travailler-mieux.gouv.fr](http://travailler-mieux.gouv.fr)

# RPS ET ACCORDS COLLECTIFS

## La prévention des risques professionnels

- **L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique**
  - Axe 1 sur les instances et acteurs en santé et sécurité
  - Axe 2 sur les objectifs et outils de prévention des RP dont :
    - ✓ Le document unique d'évaluation des risques
    - ✓ L'évaluation et la prévention des RPS fondées sur l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur la prévention du stress
    - ✓ L'évaluation et la prévention des TMS
    - ✓ ...
  - Axe 3 sur le dispositif d'accompagnement des atteintes à la santé

# RPS ET ACCORDS COLLECTIFS

## La prévention du harcèlement et de la violence

- **L'accord national du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail**
  - Définit le harcèlement et la violence au travail.
  - Demande à l'employeur, en concertation avec les salariés, de mettre en place des actions pour identifier, prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail :
    - ✓ formations en particulier de l'encadrement au management,
    - ✓ amélioration de l'organisation, des processus, des conditions et de l'environnement de travail,
    - ✓ mise en place des mesures pour faciliter les échanges sur le travail,
    - ✓ ...

# RPS ET ACCORDS COLLECTIFS

## La prévention du harcèlement et de la violence

### ➤ L'accord national du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

- Demande à l'employeur une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices.
- Définit l'obligation d'inscrire dans le règlement intérieur les sanctions applicables aux auteurs des agissements de harcèlement ou de violence.
- Précise les mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés (soutien médical, psychologique, juridique...).

# RPS ET ACCORDS COLLECTIFS

## La prévention du harcèlement et de la violence

- **Arrêté du 23 juillet 2010 portant extension de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail**
  - Rend obligatoire les dispositions de l'accord du 26 mars 2010
  - Étend les effets définis dans l'accord à la date de parution de l'arrêté.