

De la problématique de la définition juridique des risques psychosociaux au travail

Séminaire en SHS et santé publique

Penser et agir sur les atteintes à la santé mentale des travailleurs :
émergence et prévention des risques psychosociaux

Université Paris-Dauphine, 10 avril 2015

Loïc Lerouge

En fait comme en droit, la santé physique occupait une place prépondérante

- Le milieu du travail a évolué
- De **nouveaux facteurs de risques** font leur apparition entraînant des troubles qui impactent davantage la santé mentale des travailleurs qu'auparavant
- De **nouvelles formes d'organisation du travail** apparaissent
- **Crise économique** : les entreprises, les administrations de l'État sont engagées dans un mouvement de restructuration dans un contexte de réduction des marges de manœuvre humaines et financières

**La souffrance [du corps] a été au cœur de la naissance
du droit du travail au XIXème siècle**

- **Les RPS : une réalité sociale ; répondent à une demande sociale (cf. M. Gollac)**
- Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail : « **risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par l'interaction de facteurs socio-économiques avec le psychisme des travailleurs** »
- La terminologie de « **risques psychosociaux** » - « **RPS** » est aujourd'hui entrée dans le **langage courant**
- Le travail peut être un vecteur de plaisir et de santé à condition que les travailleurs puissent se reconnaître dans leur travail et que leurs **capacités de défense psychologiques** ne soient pas dépassées

Les RPS : une préoccupation économique et sociale

- **OCDE** : la précarisation croissante des emplois et l'augmentation actuelle des pressions au travail pourraient entraîner une aggravation des problèmes de santé mentale dans les années à venir. La proportion de travailleurs exposés au stress ou à des tensions sur leur lieu de travail a augmenté dans l'ensemble des pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie
- **Agence de Bilbao** : 50 à 60 % des journées de travail perdues ont un lien avec le stress au travail
- **Commission européenne** : le coût annuel du stress lié au travail dans l'Union avoisine les 15 à 20 milliards d'euros
- **INRS** : entre 2 et 3 milliards d'euros par an en France (coûts directs [dépenses de soins] et coûts indirects [absentéisme, cessations d'activité, décès prématurés])
- **Fondation de Dublin** : précarité de l'emploi croissante, moins de choix pour les travailleurs, gel des salaires, réductions de personnel, intensification du travail, détérioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, augmentation du stress au travail, risque accru de harcèlement

Les RPS : une préoccupation politique

Le terme de « risques psychosociaux » associé au travail se répand dans la **littérature à partir de 2006** ; devient une **préoccupation politique** :

- Rapport de Philippe Nasse et Patrick Légeron « sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail »
- Plan d'urgence de lutte contre les risques psychosociaux du 9 octobre 2009, une « cellule risques psychosociaux » a été créé au sein de la Direction générale du travail (DGT)
- Rapport de la Commission de réflexion UMP-Nouveau Centre co-présidé par Jean-François Copé et Pierre Méhaignerie sur la souffrance au travail
- Mission d'information du Sénat sur le mal-être au travail rapporté par Gérard Dériot
- Rapport de Henri Lachmann, Christian Larose et Murielle Penicaud « 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail »
- Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail
- Résolution du Sénat pour favoriser la reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail

Les risques psychosociaux : une préoccupation objet de dialogue social

- **Au niveau Européen** : accord-cadre sur le stress au travail de 2004 ; accord-cadre sur le harcèlement de 2007
- **Au niveau national** : transposition des accords-cadres européens
- **En France** : le plan d'urgence sur les risques psychosociaux a incité très fortement les grandes entreprises à négocier sur la question ; accord sur la santé et qualité de vie au travail ; accord sur les risques psychosociaux dans la fonction publique

Les RPS sont reconnus comme un des principaux sujets de préoccupation pour la santé des travailleurs

- Réalité complexe en raison de situations multifactorielles, de l'évolution du travail et des organisations, du caractère intrinsèquement subjectif des RPS qui les distingue des autres risques liés au travail
- Réalité difficile à saisir en tant que telle et qui l'est encore plus en droit
- Comprendre les interactions entre les dispositifs juridiques capables d'appréhender les RPS et la manière dont les acteurs s'en saisissent + effectivité du droit de la santé-sécurité au travail
- Un des enjeux forts est de s'interroger sur la nécessité de légiférer spécifiquement sur les risques psychosociaux au travail. Autrement dit, l'arsenal juridique existant est-il suffisant pour les appréhender ?

- Le travail est source de plaisir et de souffrance. Les deux aspects doivent être considérés
- Certains diront que la violence a de manière générale diminué, or le monde du travail est changeant par nature. Les risques évoluent et la violence s'est déplacée
- En vingt ans, le rythme du travail s'est considérablement accéléré
- Si les risques traditionnels liés au travail ont été réduits voire éliminés, d'autres ont émergé des pratiques l'organisation du travail, de l'insécurité de l'emploi, des TIC, des exigences de la vie professionnelle moderne provoquant des difficultés pour atteindre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle

- L'évolution des risques pour la santé et la sécurité au travail s'accompagne d'un impact plus élevé du stress lié au travail et de ses conséquences sur la santé des travailleurs.
- Des études récentes ont exploré l'effet des changements sur l'environnement professionnel, les conditions de travail et le stress lié au travail, ainsi que sur d'autres troubles mentaux et physiques
- Les caractéristiques sociodémographiques, les contextes professionnels et les conditions de travail sont associés à la dégradation de la santé mentale et physique et du bien-être des travailleurs

**Ces changements viennent bouleverser des principes
et des équilibres fondamentaux du droit du travail**

Les RPS mettent mal à l'aise le juriste :

- Difficultés de définition
- Confusion entretenue entre « risques » et « troubles »
- Renvoi à la subjectivité de la personne

Les RPS sont une réalité, le juriste doit faire avec... :

- Met en lumière les liens entre organisation du travail et santé des travailleurs
- Donnent l'occasion d'élargir le champ des risques professionnels
- Prendre en compte la santé dans un sens global ; retrouver l'humain de la personne du travailleur

- Malgré le nombre de définitions disponibles et leur évolution avec l'expérience acquise, **la question de l'objectivation des RPS n'est toujours pas véritablement résolue**

Les risques psychosociaux ne relèvent d'aucune catégorie juridique spécifique

- Il est donc essentiel de **s'appuyer sur celles existantes**
Le droit sera en mesure de fournir des réponses juridiques aux problématiques associées aux risques psychosociaux et à leurs manifestations **en exploitant l'arsenal juridique existant** et le cas échéant les éviter en étant en mesure de le compléter de manière ciblée
- « L'exercice d'une activité professionnelle ne doit pas concourir à une dégradation de l'état physiologique de la personne » (Héas, 2014)
- **Le lien de subordination caractérisant le contrat de travail n'aliène pas le droit à la santé.** La protection de la santé au travail est un enjeu majeur de l'exercice des attributions de l'employeur, lequel est soumis à la redoutable **obligation de sécurité de résultat**

- La particularité du système français réside dans la **conjugaison de l'obligation de sécurité de résultat avec la prévention des risques psychosociaux**, ce qui est effectivement un exercice difficile : en raison des difficultés à objectiver les RPS par rapport aux risques classiques
- Les RPS ne sont pas une catégorie juridique => **ne disposent pas d'un régime juridique propre**
- La complexité entourant les risques psychosociaux rend périlleuse toute tentative de catégorisation juridique et **la multi-causalité inhérente aux RPS ébranle les principes de qualification de la causalité entre le travail et l'état de santé**
- Les risques chimiques, physiques, mécaniques et autres répondent à des **normes techniques précises**. Dès lors que celles-ci ne sont pas respectées ou sont dépassées, l'employeur engage sa responsabilité. **Concernant les risques psychosociaux, l'identification est difficile** notamment en raison de leur objectivation souvent une fois qu'ils sont réalisés, c'est-à-dire quand les conséquences sont apparues

Distinguer les conditions normales ou pathogènes de travail

- La confrontation aux risques psychosociaux pose la **question de la délimitation de la portée de l'obligation de sécurité de résultat**, notamment du côté patronal

Le message est-il de mettre constamment en défaut l'action de l'employeur en matière de santé-sécurité au travail ou de l'inciter à prendre en considération l'humain dans le travail / à prendre les mesures de prévention adéquates ?

- Derrière cette question émerge de l'**adaptation du travail à l'homme** qui remet en cause la mise en œuvre d'un certain nombre d'organisations, mais qui est un des principes fondamentaux inscrits au sein de la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 et reprise dans le Code du travail français + **article 5 1° de la directive de 1989 : « Les employeurs doivent garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail »**
- **Obligation de sécurité de résultat, adaptation du travail à l'homme opposent le droit à certaines logiques ou méthodes gestionnaires => dimension conflictuelle des différentes représentations des RPS.**

- Si les RPS ne sont pas une catégorie juridique, **certains facteurs sont bien identifiés juridiquement**. Le plus connu est le harcèlement moral
- Le harcèlement moral est devenu le **fondement principal** pour appréhender les risques psychosociaux
- Se fonder aussi fréquemment sur l'article L. 1152-1 biaise la **question des RPS** qui déborde largement le harcèlement moral : « tout n'est pas harcèlement moral »
- **Voie trop restrictive** qui conforte une **approche individuelle** alors que l'essentiel des débats liés aux RPS portent sur une **approche collective et organisationnelle des risques professionnels**
- L'angle d'attaque se déplace vers l'article L. 4121-1 du Code du travail et l'**obligation générale de prévention** qui englobe tous les risques liés au travail sans distinction dans un but de protection de la santé « physique et mentale »

L'émergence de la question des RPS constitue pour les acteurs en SST un **point d'appui** pour prendre en compte des **difficultés** que rencontrent les travailleurs dans leur rapport au travail => il devient possible de **réfléchir** sur le travail, son organisation et ses conditions de réalisation

Malgré l'engouement médiatique significatif autour des RPS, le passage dans le vocable commun et l'absence de catégorie juridique propre, la notion de risques psychosociaux possède quelques vertus en droit pour saisir les évolutions des conditions de travail. Les RPS ont ouvert le droit à la prise en compte des effets des organisations du travail sur la santé des travailleurs et élargissent au niveau collectif la prévention des risques au travail. Le terme permet de dépasser l'aspect « risques professionnels » des conditions de travail => notion « d'environnement de travail » / « Milieu de travail »

Les risques psychosociaux ont permis de remettre en question l'approche traditionnelle des risques professionnels qui n'était plus adaptée à la réalité actuelle du travail et de ses évolutions et de dénoncer en même temps les dérives de certaines organisations du travail. Les vagues de suicides en lien avec le travail que connaît la France représente les effets parfois terriblement dévastateurs d'organisations qui ont brisé toutes les défenses psychologiques de la victime, ignorant l'humain qui se cache derrière le travailleur. Si certains dénoncent les coûts représentés par la réparation du suicide liés au travail via notamment la reconnaissance de la faute inexcusable, il devient alors fondamental de privilégier une politique de prévention qui fonctionne...

Envisager une prévention à l'échelle collective

- **Demande l'implication de tous les acteurs de l'entreprise**, chacun à sa mesure. Cette approche a été rendue possible notamment par **l'introduction dans le Code du travail de la notion de « santé physique et mentale »**
- Même si avant 2002, l'arsenal juridique envisageait la protection de la santé au travail dans un sens global, la pratique du droit du travail privilégiait la santé physique, en cela il fut déterminant de préciser le caractère aussi « mental » de la santé + **rôle du CHSCT**
- **Rôle des syndicats est à souligner** dans le cadre de la défense de l'intérêt collectif de bénéficier de conditions de travail acceptables et tout simplement de l'application du droit de la santé-sécurité : **renouvellement de l'action syndicale ?**
- **La jurisprudence offre désormais des leviers utilisables** comme moyen de pression et d'argumentation dans les négociations. **L'action en justice des syndicats est aussi déterminante**, notamment dans les affaires d'organisations du travail susceptibles de porter atteinte à la santé des travailleurs (arrêt Snecma, affaire Lombard)

Envisager une prévention à un niveau collectif concerne tous les acteurs dans l'entreprise, mais implique aussi ceux à l'extérieur de l'entreprise

L'inspection du travail, le service de prévention des risques professionnels des CARSAT, les organismes compétents en santé-sécurité au travail (ANACT et son réseau, INRS, CNAMTS et CARSAT, consultants, acteurs locaux) sont mis à contribution

Les risques psychosociaux ont finalement dépoussiéré le concept de « risques professionnels » et poussent à **élargir la focale à « l'environnement de travail » / « Milieu de travail »**

- **Considérer tous les aspects en lien avec l'exécution du travail** montre qu'il existe des « liens étroits entre l'obligation de réparer les dommages causés par l'exposition aux risques psychosociaux, les coûts qui y sont associés et la mise en œuvre de mécanismes légaux pour assurer une meilleure protection de la santé mentale des salariés » (Lippel, 2014)
- La problématique des risques psychosociaux intéresse à la fois les **mécanismes de réparation et les politiques juridiques de prévention articulées aux politiques publiques chargée d'assurer la santé au travail**

Envisager de **régler les problèmes à la source** (prévention primaire) et **sortir d'une logique de prévention secondaire ou tertiaire** visant l'adaptation du travailleur à des conditions de travail qui resteront au final inchangées.

Adopter une logique de prévention primaire signifie être en mesure d'**impliquer si nécessaire la responsabilité des méthodes de management et de l'organisation du travail dans l'apparition des RPS**. S'attarder sur des solutions préventives secondaires et tertiaires est en revanche susceptible de désigner plutôt la responsabilité du travailleur dans l'apparition des RPS en le motivant à s'adapter à la situation de travail.

En somme...

L'objet des risques psychosociaux au travail saisi par le droit n'est pas de condamner systématiquement, mais bien d'inciter très fortement les entreprises à prendre en matière de santé-sécurité au travail les mesures nécessaires et adaptées à un contexte économique et organisationnel qui a fortement évolué ces dernières années.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

UMR 5114 CNRS – Université de Bordeaux

Université de Bordeaux, avenue Léon Duguit, 33608 Pessac cedex, France

Tel.: 33 (0)5 56 84 85 42 - Fax: 33 (0)5 56 84 85 12

Email: comptrasec@u-bordeaux.fr

Site Internet : <http://comptrasec.u-bordeaux.fr>

Contact: Loïc Lerouge
loic.lerouge@u-bordeaux.fr
Tel : 05 56 84 40 52

