

# TRAVAUX COMMISSIONS OUVERTES

## COMMISSION DROIT SOCIAL



LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS  
RÉUNION DU 18 DÉCEMBRE 2017



**Flichy Grangé Avocats**

*droit social / employment law*

## **La prévention des risques psychosociaux**

**Corinne Potier – Joumana Frangié-Moukanas**

**Avocats Associés**

**[potier@flichy.com](mailto:potier@flichy.com) - [frangie@flichy.com](mailto:frangie@flichy.com)**

66 avenue d'Iéna – 75116 Paris

Tél : +33 1 56 62 30 00

Fax : + 33 1 56 62 30 01

---

## 1. QU'EST-CE QUE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

# La notion de « *risques psychosociaux* »

## Contexte général

Apparition de nouveaux risques avec le passage d'une société industrialisée à une société de services : stress, violences psychologiques, harcèlement...

Demande croissante des salariés de reconnaissance, attente grandissante vis-à-vis de l'entreprise

Développement des nouvelles technologies qui brouille les limites entre vie professionnelle/vie privée et participe à l'augmentation de la charge de travail

Risques sous-estimés : il est plus facile de repérer un accident suite à une chute qu'une souffrance psychologique

Approche complexe car multi factorielle, rapport subjectif au travail, ressenti différent d'un individu à l'autre

# La notion de « *risques psychosociaux* »

## Enjeux

Risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement des entreprises en termes:

- ⇒ de performance (absentéisme, conflits internes, turn over...)
- ⇒ d'image
- ⇒ de relations sociales

Les risques psychosociaux sont source de contentieux :

- ⇒ Contentieux de la sécurité sociale : reconnaissance des troubles psychiques en AT/MP
- ⇒ Contentieux prud'homal (indemnisation, charge de travail, harcèlement moral)
- ⇒ Contentieux pénal

Chiffres clés (INRS):

- 47 % des actifs occupés déclarent devoir (toujours, souvent) se dépêcher
- 31 % déclarent devoir cacher leurs émotions, faire semblant d'être de bonne humeur
- 27 % disent ne pas pouvoir régler par eux-mêmes les incidents
- 36 % signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois
- 33 % disent ne pas éprouver la fierté du travail bien fait (toujours, souvent)
- 24 % craignent de perdre leur emploi

# La notion de « *risques psychosociaux* »

## Contexte juridique

Notion de risque psychosocial **non définie juridiquement**

**Selon le Bureau international du travail**, les RPS « *sont l'ensemble des facteurs qui peuvent porter atteinte à l'intégrité physique et psychique des personnes* » (BIT, Formation SOLVE, Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail)

**Ne pas confondre les symptômes et les facteurs de risques**

**Selon le Ministère du travail** : « *les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement moral, violence au travail... Ces risques peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, mais aussi favoriser des TMS, des maladies cardio-vasculaires, des accidents du travail...* » (Conférence sociale tripartite sur les conditions de travail, 4 octobre 2007)

## Les différents « *risques psychosociaux* »

---

Les RPS recouvrent les risques professionnels perçus et vécus par les salariés comme portant atteinte à leur santé mentale et physique

Ils résultent d'une combinaison entre les dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle

Sous l'entité RPS, on entend

1. **Stress**
2. **Violences internes : harcèlement moral, harcèlement sexuel et discrimination**
3. **Violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés)**
4. **Epuisement professionnel ( burnout)**

---

## 2. QU'EST-CE QUE LE STRESS AU TRAVAIL ?

# Que recouvre la notion de «*stress au travail* » ?

**Agence  
Européenne pour  
la santé**

✓ « Un état de stress survient quant il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face »

**Il y a stress lorsque la personne se sent incapable de faire face à**

- ⇒ Une trop forte accumulation de tensions liées aux conditions de travail
- ⇒ Des situations stressantes qui s'enchaînent de manière rapprochée, sans que l'individu ait la possibilité de récupérer



---

### 3. QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ?

## Définition du harcèlement moral

### Code du travail - Art. L1152-1

*« 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. »*

### Code pénal - Art. 222-33-2

*« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »*

## Éléments constitutifs du harcèlement moral

- ✓ Des agissements répétés
- ✓ Une dégradation des conditions de travail
- ✓ Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié

# Éléments constitutifs de harcèlement moral

Comportements et situations devant être distingués du harcèlement

Le harcèlement moral doit être distingué

- ✓ *Des reproches professionnels* : ces reproches doivent être justifiés par des éléments objectifs, être proportionnés aux erreurs commises et transmis sans injures
- ✓ *De l'incompatibilité d'humeur* : toutefois obligation de l'employeur de prévenir tout conflit qui dégénère
- ✓ *Du pouvoir de direction* : si celui-ci peut générer des incompréhensions, du ressentiment ou du stress, ces situations ne constituent pas pour autant des faits de harcèlement au sens du Code du travail
- ✓ *Du pouvoir disciplinaire* : effectué dans le cadre de l'exercice normal

À ne pas confondre avec des situations de stress au travail

- ✓ Tensions, disputes, stress ou mauvaises conditions de travail ne sont pas toujours synonymes de harcèlement moral.

# Le sexisme au travail

## La discrimination fondée sur le sexe

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] notamment en matière de rémunération, [...] de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son sexe » (C. trav., Art. L. 1132-1)

## Le harcèlement sexuel

« 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 » (C. trav., Art. L. 1153-1 ; v. égal. C. pén., Art. 222-33)

## Les agissements sexistes

- ✓ « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (C. trav., Art. L. 1142-2-1)
- ✓ Ils se distinguent :
  - De la discrimination en ce qu'ils n'ont pas nécessairement d'incidence sur l'activité professionnelle en créant une situation d'inégalité (salariale par exemple)
  - Et du harcèlement sexuel en ce qu'ils peuvent être constitués par un acte unique et atteindre tout ou partie des salarié(e)s de l'autre sexe, voire présenter un caractère collectif sans nécessairement affecter des salarié(e)s déterminé(e)s

---

## 4. SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL - BURNOUT

# Qu'est-ce que le burnout ?

## Notion

- ✓ Pas de définition juridique du burnout
- ✓ Un syndrome clinique, selon l'Académie de médecine : ce n'est pas une maladie
- ✓ Le syndrome d'épuisement professionnel se traduit par un « *épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prononcé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel* » ( définition reprise par la HAS).
- ✓ Le burnout revêt trois dimensions
  - L'épuisement émotionnel : manque d'énergie, frustration, froideur, hyper-contrôle, impression de saturation affective et émotionnelle vis-à-vis de la souffrance d'autrui...
  - Le désinvestissement dans la relation de travail : développement d'attitudes impersonnelles, négatives, détachées, cyniques envers les personnes dont on a la charge ou la responsabilité...
  - Une diminution du sentiment d'accomplissement personnel au travail : tendance à l'autoévaluation négative, aussi bien dans sa vie privée que professionnelle, absence d'estime de soi...

# Qu'est-ce que le burnout ?

---

- Proposition de Loi sur le Burnout visant à faire reconnaître comme maladie professionnelle les pathologies psychiques résultant de l'épuisement professionnelle, déposée à l'Assemblée Nationale le 20 décembre 2017.
- 1<sup>er</sup> février 2018: L'Assemblée Nationale a rejeté la proposition de loi pour la reconnaissance du Burnout comme MP.
- Le Syndrome d'épuisement professionnel peut être reconnu au titre de la législation AT/MP après avis du CRRMP si la personne a un taux d'IPP > ou = à 25%.
- Une nouvelle proposition de loi consisterait à modifier la procédure de reconnaissance hors tableau des MP. Les députés Nouvelle Gauche suggèrent d'expérimenter l'abaissement du seuil de 25% d'incapacité permanente à 10%.
- Avec cette évolution, "les cas de dépression et d'épuisement professionnel qui donnent lieu à des taux d'incapacité se situant entre 12% et 15%" pourrait donc "être déclarés recevables et examinés" – Actuel CE – 13 février 2018

---

## 5. EVALUATION ET PREVENTION DES RPS

# Principes généraux de prévention des risques

## Principes généraux de prévention et de protection de la santé

Obligation légale et contractuelle de sécurité à la charge de l'employeur : elle vise expressément la santé mentale

- ✓ Pour respecter son obligation, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour veiller à la santé physique et mentale de ses salariés (*Art. L. 4121-1 C. trav.*)
  - Actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail
  - Actions d'information et de communication
  - Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés
  
- ✓ Ces mesures doivent être mises en œuvre sur le fondement des principes généraux de prévention (*Art. L. 4121-2 C. trav.*). Neuf actions:
  - Eviter les risques
  - Evaluer les risques qui ne peuvent 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 ne l'est pas ou ce qui l'est moins
  - Planifier la prévention
  - Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
  - Donner les instructions appropriées aux travailleurs

# Prévention des RPS

**ANI**  
**2 juillet 2008**  
**Stress au travail**

- ✓ Prévention, élimination et, à défaut, réduction des problèmes de stress au travail de manière à accroître l'efficacité de l'entreprise

**Réunion**  
**COCT**  
**9 octobre 2009**

- ✓ Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail
- ✓ Lancement, par le Ministre du travail (X. Darcos) d'un plan d'action d'urgence pour la prévention des risques psychosociaux
- ✓ Avant le 1<sup>er</sup> février 2010 ouverture de négociations sur le stress pour toute entreprise de plus de 1 000 salariés
- ✓ Politique d'information pour les PME et TPE
- ✓ Incitation des entreprises, par l'Administration, à prévenir les risques psychosociaux

**ANI**  
**26 mars 2010**  
**Harcèlement et**  
**violence au travail**

- ✓ Identifier et définir le harcèlement et la violence au travail
- ✓ Prévenir le harcèlement et la violence au travail via une meilleure sensibilisation et formation pour améliorer la compréhension et la prise de conscience des acteurs de l'entreprise (employeur, salariés, IRP)

# Prévention des RPS

**ANI**  
**19 juin 2013**  
**Qualité de vie au travail (QVT)**

- ✓ Mise en lumière que la QVT est un facteur de performance économique pour les entreprises ⇒ plus grande compétitivité des entreprises et promotion du dialogue social
- ✓ La QVT passe par
  - La qualité :
    - des relations de travail
    - de l'organisation du travail
    - de son contenu
    - de la conciliation vie professionnelle/vie privée
  - Le respect de l'égalité professionnelle

**Loi REBSAMEN**  
**17 août 2015**

QVT devient un thème obligatoire de négociation de l'entreprise

**Loi EL KHOMRI**  
**8 août 2016**

Droit à la déconnexion devient un thème obligatoire de la négociation

- **C. trav., Art. L. 4121-3** : « *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs [...]. A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. [...].* »
  
- Procéder à une évaluation des risques suppose d'identifier les facteurs de risques : est-ce l'organisation du travail qui est en cause ? L'intensité ou le temps de travail ? Les exigences émotionnelles dues aux activités en relation avec le public ? Le manque d'autonomie ? Les difficultés de communication entre salariés et/ou avec la direction ?

# Facteurs de risques psychosociaux

## Facteurs liés au travail

- ✓ Six facteurs de RPS tirés du rapport GOLLAC :
  1. Intensité et organisation du travail inadaptées (surcharge de travail, objectifs flous ou irréalistes ...)
  2. Exigences émotionnelles importantes
  3. Autonomie inadaptée
  4. Relations de travail dégradées ( manque de soutien du collectif de travail, management délétère...)
  5. Conflits de valeurs
  6. Insécurité de l'emploi

## Caractéristiques liées à l'individu

- ✓ Traits de personnalité : ténacité, exigence professionnelle
- ✓ Importance primordiale du travail dans la vie de l'individu
- ✓ Antécédents dépressifs
  
- ⇒ Déséquilibre trop important entre la réalité du travail et ce qu'il représente pour l'individu → risque d'épuisement professionnel

---

## 5.1. INDICATEURS ET OUTILS PERMETTANT L'EVALUATION DES RPS

## Les signaux collectifs dans la prévention des RPS

### 1. Les indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise

- ✓ Temps de travail : absentéisme de courte durée
- ✓ Mouvements du personnel : causes de départ...
- ✓ Relations sociales : organisation des entretiens annuels, actions conduites par le CHSCT

### 2. Les indicateurs liés à la santé des personnes

- ✓ Activité du service de la santé au travail : nombres de visites spontanées, demande d'aménagement de poste, passages en infirmerie...
- ✓ Accidents du travail : fréquence et gravité des AT, lien avec les facteurs RPS
- ✓ Maladies professionnelles : troubles musculo-squelettiques déclarés en MP
- ✓ Situations graves ou dégradées : tentatives ou passages à l'acte suicidaire sur le lieu de travail, plaintes déposées pour harcèlement
- ✓ Pathologies psychiques diagnostiquées : troubles anxio-dépressifs, état de choc post-traumatique

# Les indicateurs individuels des RPS

## Signaux individuels dans la prévention des RPS

- ✓ Pour être en capacité de repérer les premiers signaux d'alerte chez une personne, il convient d'être attentif à son apparence et à son comportement, qui ne sont plus les mêmes qu'auparavant
- ✓ Ex :
  - ✓ Jovialité habituelle à pessimisme
  - ✓ Manque d'entrain ou agressivité
  - ✓ Perte de poids
  - ✓ Repli sur soi
  - ✓ Désengagement inhabituel

- ✓ Quelques questions : indicateurs d'alerte
  1. La personne se plaint-elle de manquer d'énergie pour accomplir son travail ?
  2. Fait-elle part de difficultés de concentration, de manque de disponibilité mentale au travail ?
  3. Est-elle facilement irritable ?
  4. Exprime t-elle du dénigrement : environnement professionnel ?
  5. Dévalorise-t-elle ses compétences, sa propre efficacité ?
  6. Manifeste-t-elle des signes inhabituels de désinvestissement professionnel ?
  7. Voir les signes cliniques d'épuisement professionnel

# Diagnostic approfondi

## Diagnostic approfondi

- ✓ Préciser l'ampleur des RPS en évaluant leur intensité
- ✓ Identifier les déterminants liés au travail et à son organisation pouvant être à l'origine de tensions, situations de souffrance (l'ANI sur le stress du 2 juillet 2008 recommande une analyse des facteurs de stress)
- ✓ Repérer les groupes de salariés (postes, services ) en difficultés

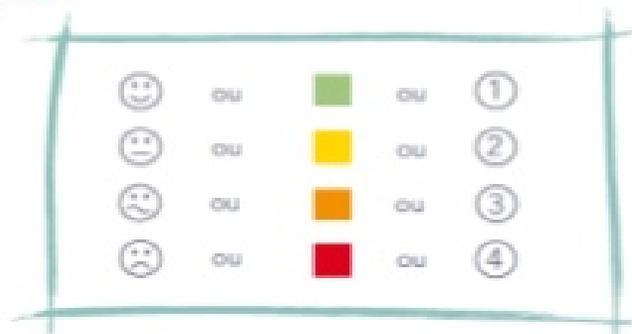
- ⇒ La réalisation de ce diagnostic s'appuie sur différentes méthodes
- Entretiens collectifs ou individuels
  - Observation du travail
  - Analyse de questionnaires: outils de recueil d'informations, salarié répond volontairement à un questionnaire confidentiel et anonyme, permettent de recueillir des informations sur la perception de leur situation de travail: contraintes, nuisances, dysfonctionnements, sources de satisfaction,
  - Grille d'évaluation des facteurs de risques et tableau de bord avec des exemples d'actions concrètes conçue par INRS 2013 RPS-DU

# L'OUTIL RPS-DU

**L'INRS propose un questionnaire d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux - Extraits :**

*Grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux par unité de travail*

- Intensité et complexité du travail
- Horaires de travail difficiles
- Exigences émotionnelles
- Faible autonomie au travail
- Rapports sociaux au travail dégradés
- Conflits de valeurs
- Insécurité de l'emploi et du travail



## + Actions de Prévention à mener !

Famille de facteurs de RPS	Niveau d'intensité des facteurs de risque			
	Non concerné	Faible	Modéré	Élevé
<i>Intensité et complexité du travail</i>	😊	😐	😞	😡
1. Contraintes de rythmes de travail				
2. Niveau de précision des objectifs de travail				
3. Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités				
4. Compatibilité des instructions de travail entre elles				
5. Gestion de la polyvalence				
6. Interruption dans le travail				
7. Attention et vigilance dans le travail				

Télécharger le document :  
Lien INRS



**Idem Petites Entreprises : Outil « Faire le Point » (lien).**

# DUER (document unique d'évaluation des risques)

## DUER

- ✓ Une fois les résultats de l'évaluation des risques connus, l'employeur doit les consigner dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)
- ✓ Le DUER comprend :
  - Identification des risques
  - Hiérarchisation des risques
  - Proposition d'actions de prévention

Un DUER souvent incomplet : la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale a constaté que les RPS n'étaient abordés que dans un tiers des DUER et que les sanctions, à défaut de DUER étaient peu dissuasives ( rapport d'information n°4487 du 15 février 2017)

---

## 5.2. LES ACTEURS

# Rôle des différents acteurs en matière de RPS : privilégier le dialogue

**Le CSE exerce l'ensemble des missions en matière de santé et sécurité y compris celles dévolues au CHSCT**

**Mise en place impérative d'une Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail obligatoire (CSSCT) pour les entreprises de plus de 300 salariés ou soumise à des risques particuliers.**

- ✓ Le CSE est informé et consulté **sur l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important** modifiant les conditions de santé de sécurité ou les conditions de travail (*Art. L.2312-8 et L.4612-8-1 ancien*)
- ✓ Il **procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs (*Art. L.2312-9, Art. L. 4612-2, ancien*)
- ✓ Il **peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer, notamment, des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes** définis à l'article L.1142-2-1 (ancien art. L.4612-3)
- ✓ La **CSSCT se voit confier, par délégation du CSE tout ou partie des attributions du Comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à l'expert et des attributions consultatives du comité** (notamment sur les conditions de travail et de santé sécurité Art. L.2315-36, L.2315-37 et L.2315-38).

## Le rôle de la médecine du travail

### ✓ Mission générale

- Rôle exclusivement préventif consistant à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (*Art. L. 4622-3*)
- A cette fin (*Art. L. 4622-2*), les services de santé au travail
  - Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel
  - Conseillent les employeurs (avis sur la mise en œuvre par l'employeur d'un plan de prévention du stress), les travailleurs (information et formation sur les RPS, tels que les problèmes de stress) et leurs représentants (formation sur les RPS)
  - Participent et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire

## Le rôle de la médecine du travail

### ✓ Actions concrètes

- Échanges écrits en présence d'un risque L.4624-9:
  - Le médecin qui constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, propose un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à le préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.
  - L'employeur peut saisir le médecin du travail d'une question relative à sa mission générale de préservation de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Dans ce cas, le médecin doit faire connaître ses préconisations par écrit.
- ⇒ Dans ces deux cas, les propositions ou préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur sont transmises au CSE notamment.
  
- Surveillance médicale spécifique des salariés affectés à des postes à risque (Art. R.4624-18 à R.4624-21)
- Participation du médecin du travail aux réunions du CSE (Art. L.2314-3)
- Elaboration du rapport d'activité propre à l'entreprise et remis au CSE et le cas échéant à la Commission santé sécurité et conditions de travail (R.4624-52)
- Rédaction et mise à jour d'une fiche d'entreprise, sur laquelle figurent notamment les risques professionnels et le nombre de salariés qui y sont exposés (Art. D.4624-46)

Cette fiche comprend 3 types de renseignements :

- Informations d'ordre général (date de l'établissement, identification de l'entreprise...)
- Appréciation des risques (facteurs de risques, conditions générales de travail)
- Actions tendant à la réduction des risques

# Rôle des différents acteurs en matière de RPS : privilégier le dialogue

## Rôle crucial des managers

## Rôle du salarié :

*« Chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » (Art. L4122-1)*

- ✓ Les managers sont les 1<sup>er</sup> acteurs de santé, ceux qui au quotidien organisent l'activité, font face aux difficultés rencontrées par les salariés et relaient la politique de l'entreprise
- ✓ Ils sont des « facilitateurs », « modérateurs » et « animateurs ». Il faut leur donner les moyens nécessaires et mettre à leur disposition des outils adaptés
- ✓ Il faut les former au rôle de manager car ils ont peu d'expérience de la vie sociale: écouter, dialoguer, gérer les rapports de travail, conduire des hommes et une équipe,
- ✓ Intégrer la dimension humaine dans la formation initiale des futurs managers ( diplômes des écoles de commerce ou d'ingénieurs inclus un module formation)
- ✓ Les sensibiliser sur la recherche d'un juste équilibre entre un management préservant les intérêts de l'entreprise et une nécessaire « bienveillance » dans la gestion quotidienne des relations de travail
- ✓ Apprendre à reconnaître les situations à risque, visibles ou cachées, à les gérer tout en alertant leur hiérarchie et la direction des ressources humaines

---

## 5.3 LA PREVENTION DES RPS

**La prévention des RPS : « mieux vaut prévenir que guérir »** » Prévention primaire : combattre les risques à la source; prévention secondaire : réduire la gravité des risques qui ne peuvent être évités; prévention tertiaire : la réparation des risques

---



# Prévention primaire: combattre en amont le risque

## Comment prévenir un RPS en amont?

1. **Informer et former** : sensibiliser aux RPS et former les salariés afin qu'ils soient en capacité de détecter d'éventuels signaux émanant de leurs collègues de travail ou d'eux-mêmes.
  - formation des managers aux enjeux de la santé au travail, à la gestion des équipes et aux bonnes pratiques managériales
2. **Veiller à la charge de travail de chacun** : le facteur de RPS le plus prégnant dans un syndrome d'épuisement professionnel est celui associé à la surcharge de travail
  - équilibre vie privée/vie professionnelle ( horaires de réunions)
  - limiter la disponibilité en dehors des heures de travail (déconnexion)
  - prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement (planifier le travail, prévenir les changements de planning)
  - pauses avec local de repos aménagé
3. **Favoriser les échanges humains:**
  - éviter les postes de travail isolés
  - fluidifier le contact entre les salariés
  - faciliter les moments de convivialité, pour renforcer l'identité d'un service, d'une équipe, journées de partage
  - donner des moyens de communication : instaurer des communications internes régulières sur les projets et les résultats, sur les décisions prises et répondre aux questions.

# Prévention primaire: combattre le risque à la source

## Comment prévenir un RPS ?

### 4. Assurer une juste reconnaissance du travail :

- le burnout est lié à un déséquilibre fort entre les contraintes et les ressources de l'individu
- Transparence et équité dans les processus de reconnaissance de chacun (revalorisation salariale)

### 5. Discuter des critères de qualité du travail : l'engagement et la motivation ne se décrètent pas, mais un dialogue sur les règles et les repères communs, propres à chaque métier, mais on peut les préserver, voire les favoriser

- Reconnaissance des valeurs personnelles dans le travail

6. Veiller aux conditions d'usage du numérique: sensibiliser les entreprises aux problématiques des nouvelles technologies de l'information et de la communication. 84% des cadres considèrent que des outils tels que les ordinateurs portables, les téléphones mobiles et les mails « imposent des délais de réponse toujours plus courts », 67% qu'ils ne permettent plus de différencier vie personnelle et vie professionnelle.

# Plan santé au travail 2016-2020 : une culture de la prévention qui passe par une vision « positive » du travail

---

**Jusqu' à présent politique de réparation plutôt que de prévention**

**Changement de perspective : culture de la prévention**

Le 3ème plan santé au travail 2016-2020 met la prévention au centre des préoccupations. Le plan donne la priorité au développement d'une culture de prévention qui envisage le travail comme vecteur « *de santé et de bien être des travailleurs* »

Trois axes :

- 1- Donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention
- 2 - Améliorer la qualité de vie au travail par une approche positive du travail
- 3- Renforcer le dialogue social et les ressources de la politique de prévention en structurant un système d'acteurs,

# La culture de la prévention

---

## Toute action de prévention des RPS nécessite de:

1- Restaurer et favoriser le dialogue et les échanges entre les salariés ou leurs représentants et les managers/ dirigeants.

- ✓ ANI 2013 prévoit cette démarche participative pour entendre les différents points de vue sur les situations réelles de travail dans des espaces de discussion sur les pratiques professionnelles.
- ✓ Exemple d'un grand groupe automobile qui a créé la « journée de partage » où les collaborateurs exposent leurs problèmes.
- ✓ Exemple de Danone : échange sur le ressenti de l'année (mon travail, ma place dans l'équipe...), exprimer ses attentes pour bien faire mon travail et garantir mon équilibre, faire un feedback à mon manager sur notre relation managériale.

2- Agir ensuite sur l'organisation du travail: transformer ou adapter pour améliorer les situations réelles de travail et de QVT.

# La qualité de vie au Travail (QVT)

---

## Vers une approche positive du travail : la qualité de vie au travail (QVT)

ANI 19 juin 2013 définit la qualité de vie au travail 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 accordé* ».

« *La performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes* ».

### Leviers pour la mise en place d'une politique de QVT:

- ✓ Définir les indicateurs de la QVT spécifiques à l'entreprise
- ✓ Favoriser une meilleure conciliation vie personnelle/vie professionnelle
- ✓ Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail
- ✓ Accompagner les équipes de management et de direction à travers des actions de formation
- ✓ Promouvoir une gestion intelligente des TIC au service de la compétitivité de l'entreprise et respectueuses de la vie privée des salariés.

# Le Télétravail

---

## Ordonnance MACRON n°2017-1387 du 22 septembre 2017: Consacre un droit au Télétravail

**Le projet de loi de ratification des ordonnances supprime la distinction entre télétravail occasionnel et télétravail régulier.**

- ✓ Article L.1222-9 C.trav., :
- ✓ Définition: « I- le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».
- ✓ Cadre: «le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE »; «En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyens (avenant au contrat, mail, SMS).
- ✓ « II-L 'accord collectif applicable ou la charte précisent:
  - Les conditions de passage au télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution et les conditions de retour à un exécution du contrat sans télétravail;
  - Les modalités d'acceptation du salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail;
  - Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail;
  - La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail,
- ✓ L'employeur qui refuse d'accorder le télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou à défaut par la charte, doit motiver sa réponse.

# Le droit à la déconnexion

## **Article L2242-17 c.Trav., modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 7 :**

« Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques ».

### ➤ Objectif :

- ✓ assurer le respect des temps de repos et de congé
- ✓ améliorer la conciliation entre vie privée et professionnelle

### ➤ Mise en place :

- ✓ **par accord d'entreprise** dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle H/F et la QVT :
- ✓ **à défaut, par une charte** élaborée par l'employeur après avis du CSE

### ➤ Exemple d'outils :

- ✓ accès bloqué à la messagerie professionnelle en dehors d'une plage horaire définie ( exemple de VOLKSWAGEN en Allemagne)
- ✓ installation de la fonction d'envoi différé sur les messageries pour que l'envoi du courriel que l'on veut adresser le week-end parte le lundi;
- ✓ sensibiliser les managers (impact que peut avoir l'envoi d'un courriel le soir sur le collaborateur...)
- ✓ informer les salariés (sur leur droit au repos...)

# QVT: exemples d'accords sur la QVT

---

## Exemples d'accords sur la QVT :

### ➤ DANONE en juillet 2017 qui s'articule autour :

1- garantir un rythme de travail soutenable: amélioration des pratiques en matière de réunion : 9H-18H- mise en place d'une charte d'utilisation des outils digitaux, encadrement du télétravail.

2- manager avec bienveillance et authenticité: groupe d'expression, entretien personnel avec le salarié.

3- promouvoir un environnement de travail sain: mise en place de règles de vie collectives (utilisation raisonnée des mails et du téléphone avec le rappel que tout mail envoyé hors des plages horaires habituelles de travail n'appelle pas de réponse immédiate); la déconnexion est un droit pour chacun avec l'idée que tout envoi génère pour celui qui le reçoit une activité et une charge mentale quand bien même il ne lui est pas demandé de répondre à l'instant.

4-valoriser le travail quotidien: groupe de travail, études de faisabilité humaine à travers des entretiens dans le cadre d'un projet, identifier les risques et les opportunités perçus par les salariés.

### ➤ MANPOWER en novembre 2017:

L'accord impose en dehors du temps de travail la déconnexion des serveurs de l'entreprise, l'abstention de toute communication ou réponse à des sollicitations professionnelles ( sauf urgence exceptionnelle liée à un incident grave, une astreinte..) il invite les salariés à user de leur droit à la déconnexion lors de réunions de travail, lors d'entretiens individuels ou pour "*se consacrer à une activité requérant une absence d'interruption*".

## QVT: exemples d'accords sur la QVT

---

**La Française des jeux du 24 novembre 2016** : prévoit que les collaborateurs sont libres de se connecter ou non en dehors des plages de travail et précise qu'ils ne sont pas tenus de répondre immédiatement aux mails adressés en dehors des heures habituelles de travail.

**KORIAN France** : former les managers de proximité, proposer une ligne d'écoute permanente à tous les salariés, expérimenter le télétravail.

**Groupe Solvay décembre 2017** : encadrement précis du recours au télétravail, généralisation des commissions locales de la QVT, renforcement du droit d'expression des salariés, outil de mesure de la charge de travail perçue.

---

## 6. GESTION DES RISQUES DE CONTENTIEUX

# Gestion des risques de contentieux

---

## 1. Reconnaissance du caractère professionnel des lésions psychiques :

- Les troubles psychologiques ne figurent pas dans un tableau de maladie professionnelle : pas de présomption d'imputabilité
- L'atteinte psychologique ayant fait l'objet d'une DMP : 2 hypothèses
  - Si le taux IPP < à 25% → refus de prise en charge
  - Si le taux IPP ≥ à 25% → transmission du dossier au C.R.R.M.P. qui doit se prononcer sur l'existence d'un lien de causalité direct entre la maladie et les conditions de travail du salarié. La Caisse est liée par l'avis du C.R.R.M.P. (*Art. L.461-1 alinéa 4 et 5 du Code de la sécurité sociale ; circulaire CNAMTS du 12 juin 2014*)
- La prise en charge des lésions psychiques au titre de la législation AT est désormais acquise

## 2. Risque en faute inexcusable

## 3. Risque devant le juge prud'homal:

- Cass. Soc du 6 décembre 2017, pourvoi n° 16-10886 : reconnaît le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise en raison d'un management par la peur.

## 4. Risque pénal

# L'évolution de la notion d'obligation de sécurité à la charge des employeurs

----

## La réglementation en matière de pénibilité

**Thomas HUMBERT**  
**Avocat associé**

-----

**Lundi 19 février 2018**

# 1. Les obligations et responsabilités de l'employeur

Directive CEE du 12 juin 1989 sur l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs => loi du 31 décembre 1991 et puis du 17 janvier 2002, destinée notamment à lutter contre le harcèlement moral :

L. 230-2 (devenu L. 4121-1) du code du travail :  
*L'expression « santé physique »*  
devient *« santé physique ou mentale »*.

Cela a véritablement fait naître l'idée que le travail peut être dangereux pour la santé des salariés et corrélativement que l'employeur devait mettre en œuvre des mesures de prévention des risques professionnels.

## ► Obligation de sécurité de l'employeur (art. 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 :

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**.

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

## ► Obligation de sécurité des salariés (art. L. 4122-1 du Code du travail)

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un [entreprise employant au moins 20 salariés], **il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.** »

Obligation : Mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés par des mesures de prévention efficaces contre les risques professionnels conformément aux articles L. 4121-1 et suiv. du Code du travail.

- ➔ Pendant des années seul le résultat compte : l'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher.
- ➔ L'employeur est tenu de « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral* »

Le champ de l'**obligation de sécurité** (**de résultat**) à la charge de l'employeur s'étend inexorablement suite aux arrêts rendus le 28 février 2002 par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.

# La reconnaissance facilitée de la FIE : la notion d'obligation de sécurité de résultat

Les critères dégagés par les arrêts du 28 février 2002 ont ouvert la voie à une **reconnaissance simplifiée de la faute inexcusable de l'employeur** par les juridictions de sécurité sociale au profit des victimes AT/MP, en s'appuyant la notion jurisprudentielle d'«obligation de sécurité de résultat ».

La faute inexcusable de l'employeur est reconnue, dès lors que, le risque étant matérialisé, il est démontré que :

L'employeur avait ou  
aurait dû avoir conscience  
du danger auquel était  
exposé le salarié



L'employeur n'a pas pris  
les mesures nécessaires  
pour préserver son salarié  
de ce danger.

Les anciens critères de la définition initiale ont été définitivement abandonnés (Cass. Soc., 15 juillet 1941)

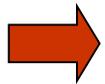
La Chambre Sociale de la Cour de cassation semble amorcer une évolution de sa jurisprudence de 2002 en transformant la notion d'obligation de sécurité de résultat en une « **obligation de moyen renforcée** » :

➔ L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité pour manquement à son obligation générale de sécurité en démontrant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le dommage subi par le salarié (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-24444)

➔ « *Qu'en statuant ainsi, sans qu'il résulte de ses 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 de faits de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés* » (Cass. Soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n°14-19702)

➔ *« Mais attendu, d'abord, que 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 les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ; » (Cass. soc., 22 sept. 2016, n°15-14.005)*

➔ *« Qu'en statuant ainsi, après avoir relevé les faits de harcèlement moral dont avait été victime la salariée, d'abord de son supérieur hiérarchique, puis du responsable de l'agence, la cour d'appel, qui n'a pas constaté 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 de faits de harcèlement moral, a violé les textes susvisés » (Cass Soc., 5 octobre 2016, n°15-20.140)*



*« (...) Mais attendu que la salariée ayant seulement soutenu que le manquement à l'obligation de sécurité résultait d'agissements de harcèlement moral, la cour d'appel qui a constaté que les faits établis par la salariée ont été commis par des tiers qui n'exerçaient pas de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur l'intéressée, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision »  
(Cass. Soc., 19 octobre 2016, n°14-29.624)*

La deuxième Chambre Civile de la Cour de cassation semble également amorcer une évolution sur la notion d'obligation de sécurité :

➔ « *Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait été relaxé du chef d'homicide involontaire en raison de l'absence de lien de causalité établi entre le manquement aux règles de sécurité retenues à son encontre et la survenance de l'accident mortel du travail dont les circonstances exactes demeuraient inconnues, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés* » (Cass. Civ. II, 30 novembre 2017, n°16-17832)

➔ « (...) *Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser l'absence ou l'insuffisance des mesures de prévention du risque auquel l'employeur savait Serge X... exposé, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;* » (Cass. Civ. II, 19 janvier 2017, n°16-10795)

Les mesures qui doivent être prises s'organisent autour de trois axes :

➔ Les actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité : adaptation des postes de travail, évaluation des risques, visites médicales périodiques, etc.;

➔ Les actions d'information et de formation : présence de panneaux sur les lieux dangereux, inscription des salariés à des formations sur la sécurité au travail, etc. ;

➔ La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés : installation de machines adaptées, retrait des produits dangereux, équipements de protection adaptés etc.



Par ailleurs, l'employeur est tenu de prendre en compte des capacités des salariés avant de leur confier des tâches (article L. 4121-4 du Code du travail).

## 2. L'évolution du dispositif de pénibilité

1. Historique du dispositif entre 2003 et 2014
2. Les évolutions issues de l'adoption des ordonnances dites Macron
3. L'incidence de la pénibilité sur l'obligation de sécurité de l'employeur

## **2.1. Historique du dispositif pénibilité entre 2003 et 2014**

**1<sup>ère</sup> étape** : La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui a servi de référence à la mise en place des 10 facteurs de pénibilité

**2<sup>ème</sup> étape** : La loi du 9 novembre 2010 (entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012) :

**1. La mise en place d'outils spécifiques de suivi individuel et de compensation :**

- la fiche individuelle de suivi pour tous les salariés exposés à des facteurs d'exposition
- le dossier médical de santé au travail
- Dispositif de compensation de la pénibilité par un départ anticipé à la retraite sous réserve de l'attribution d'un taux d'incapacité de 20% ou compris entre 10% et 20% sous réserve d'une exposition au risque de 17 ans et un lien avéré entre l'incapacité et cette exposition.

**2. L'obligation de négocier un accord d'entreprise ou de groupe ou de mettre en place un plan d'actions** avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour les entreprises de plus de 50 salariés et plus de 50% des salariés exposés à la pénibilité en se fondant sur un diagnostic

A noter : pas de plan d'action ou accord adapté sans un diagnostic fiable

**Etape intermédiaire** : Décret du 30 mars 2011 => définition des facteurs de risques professionnels, codifiés à l'article D. 4121-5 du Code du travail (sans fixation de seuils)

## 1° Au titre des contraintes physiques marquées :

S'agissant des contraintes physiques marquées, sont recherchées celles qui sont liées :

- a) aux manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2,
- b) aux postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- c) et aux vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

## 2° Au titre de l'environnement physique agressif :

L'environnement physique agressif est lié :

- a) Aux agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées,
- b) aux activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1,
- c) aux températures extrêmes,
- d) au bruit, mentionné à l'article R. 4431-1.

## 3° Au titre de certains rythmes de travail :

La prévention des risques liés aux rythmes de travail particuliers concerne les facteurs de pénibilité suivants :

- a) le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31,
- b) le travail en équipes successives alternantes ,
- c) le e travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

**A noter** : La loi du 9 novembre 2010 prévoyait que les seuils d'exposition étaient définis par l'employeur

## Période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2014

1. Le **diagnostic pénibilité** doit avoir été fait
2. Les **fiches pénibilité** devaient avoir été établies, communiquées à la médecine du travail et aux salariés à chaque fois que cela était obligatoire (départ, long arrêt de travail pour accident du travail...)
3. Les entreprises concernées ayant au moins 50% de salariés exposés, doivent être couvertes par un **accord ou un plan de prévention de la pénibilité**, celles qui ne le sont pas sont passibles d'une sanction financière, sans compter le risque prud'homal et du droit de la sécurité sociale (par exemple, en cas d'accident du travail avec le risque de faute inexcusable)
4. L'employeur doit avoir mis en œuvre les **mesures de prévention** pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période

Et ce, malgré l'absence de fixation réglementaire des seuils ...

## 3<sup>e</sup> étape : La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice des retraites

- ✓ Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015
- ✓ Maintient des 10 facteurs de pénibilité
- ✓ Prévoit que l'employeur consigne dans des fiches les expositions au-delà de seuils définis par décrets pour chacun des facteurs et non plus en fonction de l'appréciation de l'employeur
- ✓ Redéfinit le régime de la fiche d'exposition, prévue à l'article L. 4161-1 du Code du travail
- ✓ Abaisse le seuil de 50% à 25% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 relatif à l'obligation de négocier ou de mettre en place un plan d'action de prévention de la pénibilité
- ✓ Création d'un compte « C3P » (Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité) : les salariés exposés à des facteurs de pénibilité pourront accumuler sur ce compte personnel tenu par la CNAV des points qui serviront à financer des périodes de formation, des réductions d'activité (passage à temps partiel) ou des départs anticipés en retraite
- ✓ Création d'un régime de cotisations sociales nouvelles (inclues dans le taux AT/MP) pour alimenter un fonds en vue de financer le C3P

## 3<sup>e</sup> étape bis : Décrets du 9 octobre 2014

=> Fixation réglementaire des seuils d'exposition en croisant une intensité et une temporalité.

L'élaboration de ces seuils est le fruit d'un travail commun et pluridisciplinaire et d'une concertation avec les partenaires sociaux.

Lorsque la durée minimale d'exposition est décomptée en nombre d'heures par an, le dépassement du seuil est apprécié en cumulant les durées pendant lesquelles se déroulent chacune des actions ou pendant lesquelles chacune des situations sont constatées.

**A noter** : Afin de créer une incitation aux mesures de protection des salariés, l'appréciation de l'exposition se fait en tenant compte des moyens de protection collectifs (isolation sonore, systèmes d'aspiration d'air, engins de levage mécanique) ou individuels (casque de protection auditive, appareils de protection respiratoire, ...) => exposition résiduelle.



**Attention aux possibles évolutions de seuils au fil du temps (cf. amiante entre 1980 et 2014).**

## **2.2. Les évolutions issues des ordonnances dites Macron**

## 4<sup>ème</sup> étape : Les ordonnances dites Macron

- ✓ **Date de publication au J.O. : 25 septembre 2017**
- ✓ Réécriture du Titre 6 de la quatrième Partie du Code du travail :  
*« Dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention »*
- ✓ Changement sémantique du **C3P** « Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité » en **C2P** « **Compte professionnel de prévention** »
- ✓ La définition des « facteurs de risques professionnels » est inchangée :  
*« Les facteurs de risques professionnels concernés pour l'application du présent titre sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs. »*

## 4<sup>ème</sup> étape : Les ordonnances dites Macron

- ✓ Le nouveau compte « prévention » est maintenu tel quel pour **6 facteurs** de risque à déclarer par l'employeur : travail de nuit, travail répétitif, travail en horaires alternants, travail en milieu hyperbare, bruit et températures extrêmes
- ✓ En revanche, les 4 autres facteurs ne font plus l'objet de déclaration par l'employeur : manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques.

**=> les salariés exposés à ces 4 facteurs risques peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite en cas de maladie professionnelle reconnue suivant une liste (fixée par arrêté du 26 décembre 2017) avec attribution d'un simple taux d'incapacité permanente de 10% sans durée d'exposition ni lien avérée (assouplissement du dispositif de compensation de 2010)**



## 4<sup>ème</sup> étape : Les ordonnances dites Macron

- ✓ **Maintien de l'article L. 4161-3 dans le Code du travail précisant que la déclaration d'exposition par l'employeur ne peut constituer en elle-même une présomption de manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur**
- ✓ Pas de changement sur le mode de fonctionnement du compte (ouverture, utilisation des points, gestion et réclamation)
- ✓ **Changement sur le mode de financement du compte de prévention : suppression du fonds spécial et financement du compte professionnel de prévention par la branche AT/MP du régime général ou agricole. Un décret doit venir déterminer les modalités exactes de prise en charge. Les fonds d'ores et déjà collectés par le Fonds spécial seront transférés à la branche AT/MP.**

## 4<sup>ème</sup> étape : Les ordonnances dites Macron

### ❖ Révision de l'obligation d'engager une négociation en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

- ✓ **Champ d'application** : les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe de plus de 50 salariés ayant :
  - Soit une proportion minimale de 25% de salariés déclarés exposés à l'un des 6 facteurs de risque retenus pour le C2P
  - Soit lorsque leur sinistralité est supérieure à 0,25 calculée selon la formule est la suivante:

$$\frac{\text{Total des AT / MP sauf accident du trajet sur 3 ans}}{\text{Effectif de l'entreprise}}$$

- ✓ A défaut d'accord, rédaction d'un plan d'action au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à la prévention des effets de l'expositions aux facteurs de risques professionnels
- ✓ Durée de l'accord ou du plan d'action : 3 ans maximum
- ✓ Sanction : Pénalité ne pouvant excéder 1% des rémunérations ou gains
- ✓ **Exception : Pour les entreprises de 50 à 300 salariés lorsqu'elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu en la matière**

## 4<sup>ème</sup> étape : Les ordonnances dites Macron

- ❖ **Possibilité pour un accord de branche étendu de déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils initialement prévus, en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection appliquées**
  - ✓ En l'absence d'accord, les postes, métiers ou situations de travail exposés peuvent également être définis par un référentiel professionnel de branche homologué par arrêté
  
- ❖ **L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit comme avant :**
  - ✓ Reposer sur un diagnostic préalable des expositions aux risques
  - ✓ Prévoir des mesures de prévention qui s'appliquent à tous les salariés exposés à un ou plusieurs facteurs
  - ✓ Prévoir des modalités de mise en œuvre effective
  - ✓ Prévoir des objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyens d'indicateurs



**Les indicateurs sont communiqués annuellement au CSE**

## **2.3. Incidence de la pénibilité sur l'obligation de sécurité de l'employeur**

Pour rappel, la prise en charge d'une pathologie au titre de la législation sur les risques professionnels peut intervenir sur la base des tableaux de maladies professionnelles ou sur le système complémentaire (CRRMP).

Pour cela, la Caisse doit vérifier les conditions d'exposition du salarié à un risque susceptible de générer une pathologie caractérisée.

A l'avenir, le relevé de compte « prévention » pourrait être invoqué par le salarié au cours d'une procédure de reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie sans vérification par la Caisse.

Lors de l'instruction d'un dossier, la CPAM pourrait utiliser les données figurant dans le relevé de compte adressé par les caisses de retraites au salarié, pour vérifier si les conditions inscrites aux tableaux sont réunies, étant précisé que la plupart des facteurs de risques professionnels correspondent à des pathologies figurant dans les tableaux de maladies professionnelles :

Exemples : tableaux 98 (manutention manuelle), 97 (vibrations mécaniques), 57 (postures pénibles / travail répétitif), 30 (amiante = ACD/CMR), 29 (travaux en milieu hyperbare), 58 (température extrêmes), 42 (bruit)

En retirant les 4 facteurs de risque les plus contestés par le patronat (manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques) de leurs obligations déclaratives, le législateur limite les risques d'utilisation des données transmises aux Caisses.

A l'inverse, la prise en compte de référentiels de branche renvoie pour leur part, à une évaluation collective fondée sur des situations types d'exposition par rapport à une liste de postes.

L'employeur pourra tenter d'invoquer les conditions de travail réelles ou spécifiques de son salarié au sein de son entreprise, pour s'opposer à une reconnaissance d'une maladie professionnelle (aménagements récents du poste de travail du salarié concerné, etc.).

Pour rappel, 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 qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ».

Or, ce n'est qu'en cas de dépassement des seuils d'exposition et après application des mesures de protection collective et individuelle que l'employeur doit déclarer aux Caisses les facteurs de risques auxquels sont exposés les salariés concernés.

Il s'ensuit que la conscience du danger de l'employeur d'exposer un salarié à des facteurs de risques ne devrait pas être appréciée de la même manière par les juridictions, selon qu'il a procédé ou non à une déclaration et qu'il existe ou pas un lien de causalité entre le facteur de risque figurant sur le relevé du compte prévention et le dommage invoqué par le salarié.

En résumé, l'existence du relevé de compte devrait faciliter la preuve de la conscience du danger de l'employeur ...

... sous réserve cependant qu'il existe un lien de causalité entre les facteurs de risque figurant dans le relevé de compte du salarié et le sinistre qu'il invoque.

Cependant, l'employeur pourra faire valoir les mesures de protection qu'il aura fait figurer dans le DUER => avec la suppression de la fiche individuelle, le DUER devient l'instrument de preuve fondamental dans le cadre des contentieux en FIE sur les mesures de protection mises en œuvre afin de préserver la santé et la sécurité du salarié.



**Une carence de l'employeur dans ses déclarations aux Caisses pourrait être un des éléments retenus par les juges pour retenir une violation de l'obligation de sécurité.**

Le préjudice d'anxiété se définit comme un trouble émotionnel se traduisant par un sentiment d'insécurité. Il peut s'agir d'une simple inquiétude ou d'une anxiété généralisée.

Jusqu'à présent cantonné à des situations bien précises (amiante, Hépatite C, ...), des salariés tentent toujours d'obtenir la reconnaissance d'un préjudice d'anxiété spécifique tel qu'il a été reconnu pour l'amiante, en raison d'une exposition à d'autres types de risques.

Le relevé de compte prévention pourrait donc être invoqué par les salariés pour démontrer leur exposition à un facteur de risque susceptible d'altérer ou de nuire à leur santé et donc tenter de solliciter la réparation du préjudice d'anxiété correspondant.

# brL | avocats

**11-13 Avenue de Friedland - 75008 Paris**

**Tel. : 01 48 88 50 50 – Fax : 01 48 88 04 02**

[th@brl-avocats.com](mailto:th@brl-avocats.com)

[www.brl-avocats.eu](http://www.brl-avocats.eu)



Me Jamila EL BERRY  
Avocat a la cour

DOCTEUR EN DROIT PRIVE

CHARGÉE DE CONFÉRENCE UNIVERSITÉ PARIS I PANTHÉON LA SORBONNE

**CERTIFICAT DE MANAGEMENT DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

**ESC DIJON BOURGOGNE**

25, rue de Lübeck  
75116 PARIS

Tél : 01.42.65.62.02 // Fax: 09.70.32.27.23

E-mail: JEB@elberry-avocat.com

# SOMMAIRE

## I. La réglementation des addictions au travail : produits et comportement

### I.1. Définition de l'addiction

### I.2. La réglementation des addictions en entreprise

I.2.1. Focus sur l'alcool en entreprise

I.2.2. Focus sur le tabac en entreprise

I.2.3. Focus sur l'usage de stupéfiants en entreprise

I.2.4. Focus sur le « Workaholisme »

## II. Le rôle du Règlement Intérieur face aux addictions

### II.1. Généralités

### II.2. L'alcool

### II.3. Le tabac

### II.4. Les stupéfiants

## III. La surveillance de l'employeur

### III.1. Le contrôle de l'état alcoolique

### III.2. Le contrôle de la consommation de stupéfiants

## IV. Sanction encourues

### IV.1. A l'égard du salarié

### IV.2. A l'égard de l'employeur

IV.2.1. Au titre de la Responsabilité civile : la faute inexcusable

IV.2.2. Au titre de la Responsabilité pénale

# I. La réglementation des addictions au travail : produits et comportement

## I.1. Définition de l'« addiction »

L'Institut National de Recherche et de Sécurité (I.N.R.S)  
définit l'addiction comme :

*«La dépendance, c'est-à-dire l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance des conséquences négatives. Une conduite addictive peut être liée à des produits, (alcool, tabac, drogues, etc.) ou non (workaholisme) »*

## I.2. Réglementation des addictions en entreprise

### I.2.1. Focus sur l'alcool en entreprise

L'employeur doit, au titre de son obligation générale de sécurité, prévenir les risques d'accidents du travail susceptibles de découler de la consommation d'alcool ([art. L.4121-1 du Code du travail](#)).

[L'article R.4228-21 du Code du travail](#) lui fait interdiction de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. Aussi, si l'un des travailleurs de l'entreprise remarque que l'un de ses collègues est en état d'ébriété il lui appartiendra d'en avertir sa hiérarchie.

Enfin, la liste des boissons alcoolisées susceptible d'être autorisée dans l'entreprise est limitative et comprend : le vin, la bière, le cidre et le poiré ([art. R.4228-20 du Code du travail](#)).

#### **ATTENTION : IL EST INTERDIT D'INTERDIRE L'ALCOOL (CE, 12 nov 2012, n°349 365, JurisData n°2012-025821)**

- Une entreprise de construction de matériel de travaux publics avait ainsi stipulé dans son règlement intérieur que la consommation de boissons alcoolisées était interdite au travail y compris dans les cafétérias au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas.
- L'inspecteur du travail, à qui le projet de règlement intérieur avait été communiqué, avait exigé le retrait de cette disposition au motif que le code du travail ([article R.4228-20](#)) prévoit une tolérance pour certaines boissons alcoolisées : vin, bière, cidre et poiré.
- Le Conseil d'Etat confirme l'analyse de la Cour d'appel et de l'inspection du travail qui avait jugé que les dispositions du règlement intérieur incriminé qui prévoient que ***"la consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas"***, **n'étaient pas fondées sur des éléments caractérisant l'existence d'une situation particulière de danger, ou de risque, et excédaient les sujétions que l'employeur peut légalement imposer.**

# Décret n° 2014-754 du 1er juillet 2014 modifiant l'article R. 4228-20 du Code du travail

- Le décret du 1er juillet 2014 précité complète cet article par un nouvel alinéa ainsi rédigé :
- « Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident.
- Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché. »
- Comme le précise le décret, celui-ci vise « à donner aux employeurs les moyens d'assumer l'obligation de sécurité de résultat qui leur incombe en matière de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs, et de prévenir tout risque d'accident. »

## **I.2.2. Focus sur le tabac en entreprise**

**CASS. SOC. 29 JUIN 2005, N°03-44.412**

La Cour de cassation a reconnu que pèse sur l'employeur une obligation de sécurité de résultat concernant la protection de ses salariés contre le tabagisme passif dans l'entreprise.

La chambre sociale a considéré que l'employeur qui a délimité des lieux fumeurs et non-fumeurs, qui a fait apposer une signalétique mais qui n'a pas fait respecter la réglementation, notamment dans les bureaux à usage collectif, a manqué à ses obligations.

En l'espèce, les protestations de la salariée n'ayant jamais été entendues, elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail, rupture à laquelle donne droit la Cour de cassation et qu'elle prononce faite aux torts de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité de résultat.

## I.2.3. Focus sur la consommation de stupéfiants en entreprise

***Définition: Substance, médicamenteuse ou non, dont l'action sédatrice, analgésique, narcotique et/ou euphorisante provoque à la longue une accoutumance et une pharmacodépendance (toxicomanie).***

→ L'usage des stupéfiants (cannabis, cocaïne, amphétamines, etc.) est interdit par la loi ;

L'article L.3421-1 du code de la santé publique dispose que « l'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiant est puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende »

## I.2.4. Addictions comportementales : Focus sur le « Workaholisme »

L'INRS définit le Workaholisme comme « *l'investissement excessif d'un sujet dans son travail conduisant à une négligence de sa vie extraprofessionnelle* ».

**Cour de cassation, chambre sociale, 26 septembre 2012, 11-14.540**

Un salarié invoquait le non respect du forfait-jours qui lui était applicable. Très concrètement, il s'est avéré que le salarié était présent dans l'entreprise entre 7h15 et 20 heures, ainsi que les week-ends et les jours fériés.

L'employeur invoquait une « addiction de son salarié au travail ».

**Les juges du fond ont estimé que cette durée du travail importante n'était pas à imputable à l'employeur, mais que le salarié était seul responsable de son propre temps de travail sur lequel il se devait d'exercer un contrôle.**

La Cour de cassation a cassé cette décision.

• Ainsi, pour la Cour de Cassation, **les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise étaient insuffisantes :**

→ l'examen trimestriel de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés et l'entretien annuel organisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique ne constituaient pas un contrôle suffisant du temps de travail du salarié.

→ les dispositions conventionnelles ne protégeaient pas la santé et la sécurité du salarié.

Face au nombre croissant d'accords collectifs d'entreprise et de branche invalidés, le législateur est intervenu pour tenter de mettre fin à cette instabilité juridique en matière de forfait-jours

Avec la loi El Khomri, **les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de négocier** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour prévoir des « *dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale* ».

En effet, le nouvel article L.2242-8 du Code du travail prévoit désormais **un droit à la déconnexion** dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

A défaut d'accord, l'employeur devra élaborer « *une charte* » définissant les modalités de l'exercice de ce droit, prévoyant des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

# II. Le Règlement Intérieur face aux conduites addictives et consommation de substances prohibées

## I.1. Généralités

**ATTENTION** : les clauses du règlement intérieur doivent être conformes à l'article L. 1321-3 du Code du travail.

Article L 1321-3 du code du travail :

« Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des **dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail** applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des **dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées** par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des **dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail**, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap. »

## II.2. REGLEMENTATION ALCOOL

L'article R 4228-20 dispose que :

« Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

*Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, **l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur** ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident.*

*Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché ».*

**Le législateur vient restreindre la consommation d'alcool en entreprise.**

→ Mais, l'employeur peut interdire la consommation de toutes boissons alcoolisées dans l'enceinte de l'entreprise.

**ATTENTION** : cette décision doit être justifiée par la nature de la tâche et proportionnée au but recherché.

A défaut, comme indiqué précédemment, une l'interdiction générale et absolue qui n'est pas fondée, sera considérée comme illégale, et le salarié pourra la contester : **Arrêt du Conseil d'Etat du 12 novembre 2012 n°349365 Caterpillar**

L'employeur doit donc réglementer la consommation d'alcool en entreprise par le biais du règlement intérieur lequel permet d'indiquer aux salariés :

- **Les boissons alcoolisées qui sont tolérées dans l'enceinte de l'entreprise ;**
- **Le moment ou cette consommation est autorisée (pendant la pause déjeuner, lors d'un pot de départ, fête de fin d'année, anniversaire, ect.) ;**
- **Poser certaines interdictions ;**
- **Fixer les sanctions disciplinaires applicables au salarié en cas de non respect par celui-ci des dispositions ;**
- **Le comportement attendu par le salarié de l'entreprise qui remarque qu'un salarié de l'entreprise est dans l'incapacité d'accomplir son travail du fait d'une conduite addictive ;**
- **Les règles concernant le contrôle du taux d'alcoolémie (A quel moment le recours à l'alcootest est autorisé ? quelles sont les personnes habilitées à l'effectuer? Etc.) ;**
- **Définir les postes jugés dangereux (la conduite d'un véhicule, le travail en hauteur, l'utilisation de machine dangereuse, la manipulation de produit dangereux, le travail sur la voirie, le travail isolé, etc.)**

## **II.3. REGLEMENTATION TABAC**

Pour que l'interdiction de fumer soit valable au sein de l'entreprise, la réunion de deux critères s'impose :

- **Un lieu affecté à un usage collectif ;**
- **Un lieu clos et couvert.**

Dans ces conditions, le Règlement Intérieur peut poser une interdiction de fumer.

**L'interdiction vaut pour tous les lieux clos et couverts affectés à l'ensemble du personnel** soit : les locaux d'accueil et de réception, les locaux et restauration collective, la salle de réunion et de formation, les salles et espaces de repos, les locaux sanitaires, les bureaux collectifs

## II.4 REGLEMENTATION STUPEFIANTS

Le comité consultatif national d'éthique dans l'avis 114 rendu en 2011 indique **que le dépistage de drogue doit être effectué sur des salariés qui occupent des postes ou fonctions de sûreté, sécurité.**

→ Il est recommandé à l'employeur de lister ses postes dans le règlement intérieur au même titre que l'alcool.

**Les juges peuvent censurer l'inscription dans le règlement intérieur de tests salivaires.**

- *Exemple:*

**Arrêt de la Cour d'appel Administrative de Marseille le 25 août 2015 n°66-03.01**

- Le règlement intérieur prévoyait des contrôles aléatoires par le biais de test salivaires sur des salariés dont le poste était jugé « hypersensible » afin de détecter une éventuelle trace de stupéfiant.
- L'accord du salarié était requis, et il pouvait être accompagné par un tiers.
- La CAA a jugé que **l'atteinte était disproportionnée car c'est le supérieur hiérarchique qui pratiquait le test salivaire et qui en interpréterait les résultats.**
- En outre, si effectivement **le test pouvait mettre en évidence une consommation de drogue, il ne permettait pas en revanche de savoir à partir de quand le salarié n'était plus en mesure de tenir son poste de travail.**
- Enfin, **le prélèvement d'échantillon biologique relève du secret médical** si bien que la confidentialité est requise.

# III. La surveillance de l'employeur

## III.1. Le contrôle de l'état d'imprégnation alcoolique

Les modes de contrôle de l'état alcoolique doivent figurer au règlement intérieur (**Arrêt du Conseil d'Etat du 1<sup>er</sup> février 1980, n°06361**).

### **ATTENTION :**

→ **L'employeur ne peut recourir systématiquement à l'éthylotest sous peine de porter atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles**

→ Si une clause venait autoriser cette pratique récurrente du recours à l'éthylotest, elle serait frappée d'illégalité.

### Quel est l'objet de l'éthylotest?

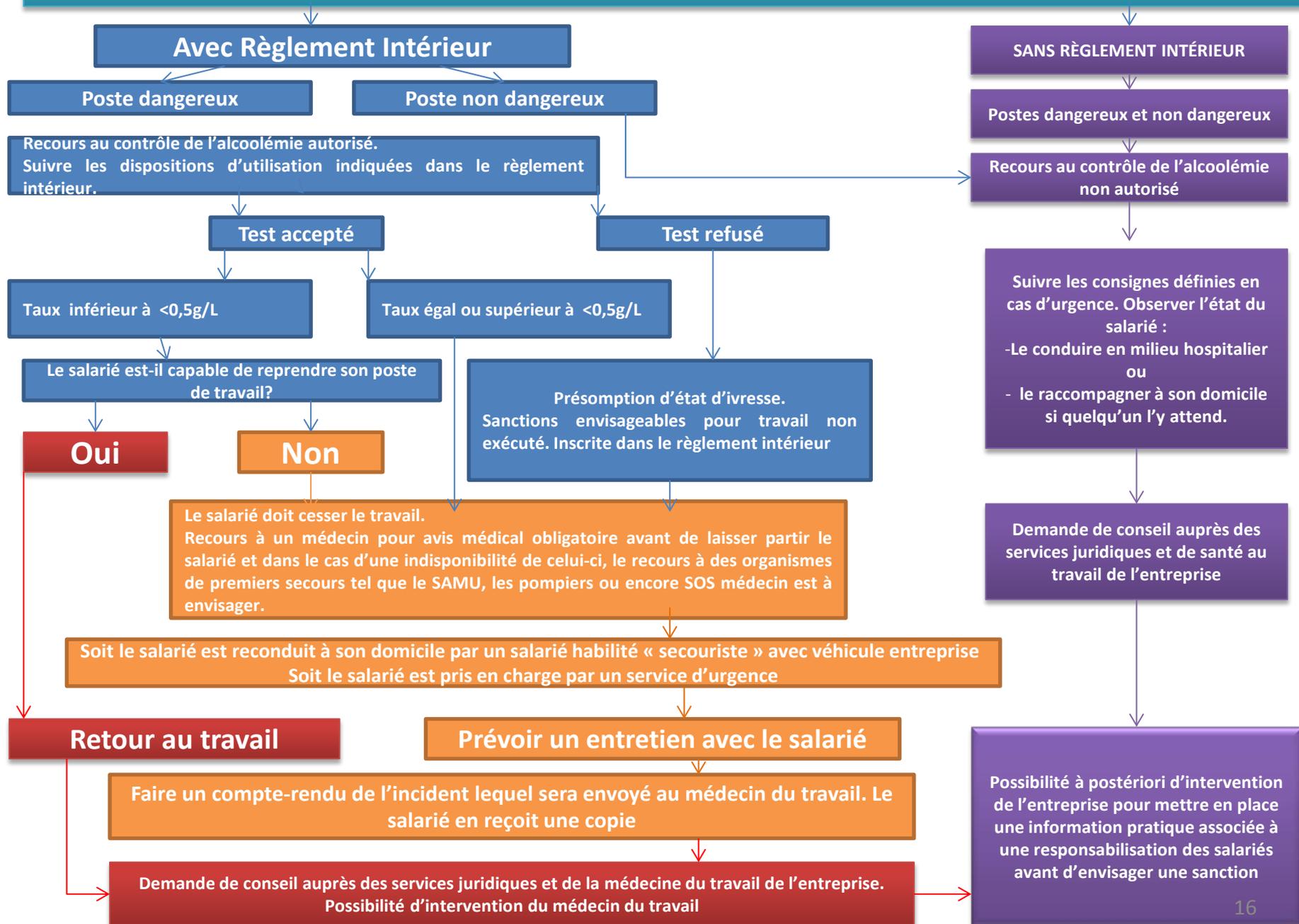
*« prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire »* (**Conseil d'Etat, arrêt du 9 octobre 1987, n°7220, Régie nationale des usines Renault**)

**La chambre civile de la Cour de Cassation dans un arrêt rendu le 24 février 2001 n°01-47.000** a posé deux conditions lesquelles doivent être remplies pour que l'employeur puisse utiliser l'éthylotest :

- **Les modalités de contrôle doivent permettre la contestation par le salarié ;**
- **Le contrôle n'est justifié qu'en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux à savoir :**
  - La manipulation des produits dangereux ;
  - Le travail sur des machines dangereuses ;
  - La conduite d'un véhicule.

**Arrêt du Conseil d'état du 8 juillet 1988, n°71484.**

# ETAT APPARENT D'EBRIETE



## III.2. Le contrôle de la consommation de stupéfiants

Afin de déterminer si un salarié a consommé de la drogue, il est nécessaire qu'un prélèvement soit effectué.

**Seul un médecin est compétent pour opérer un tel contrôle** dans la mesure où il est nécessaire de prélever un échantillon biologique sur la personne du salarié (salive, urine, sang etc.).

### LE CAS PARTICULIER DES TESTS SALIVAIRES

**Qu'est ce que c'est ?** Les tests salivaires permettent la détection de 5 drogues simultanément :

- Cannabis ;
- Cocaïne ;
- Héroïne ;
- Ecstasy ;
- Amphétamines.

Le test salivaire permet une détection immédiate de l'existence d'une consommation récente de substance stupéfiante.

# La Cour Européenne des Droits de l'Homme / arrêt du 7 novembre 2002, n° 58341/00

La Cour admet que l'employeur puisse effectuer des tests de dépistage sous réserve :

- **De ne pas porter une atteinte excessive à la vie privée de ses salariés** (pas de dépistage au-delà de 24 heures à compter de la consommation) ;
- **Que ce soit justifié par des impératifs de sécurité.**

Donc, au même titre que l'alcool, le test salivaire de dépistage **devra concerner qu'une catégorie de salariés** (ceux affectés à des postes à risques) **et respecter les modalités inscrites dans le règlement intérieur** (*le salarié suspecté d'être sous l'emprise de stupéfiant devra être assisté par un tiers, le test devra être réalisé par une personne qui dispose des compétences nécessaires pour le pratiquer et en interpréter les résultats, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une contre-expertise.*).

# Conseil d'Etat du 5 décembre 2016

N° 394178

Le Conseil d'Etat a validé le recours à un test de dépistage salivaire pour détecter la consommation de stupéfiants : « *Un test salivaire de détection immédiate de produits stupéfiants [...ayant] pour seul objet de révéler, par une lecture instantanée, l'existence d'une consommation récente de substances stupéfiantes [...] ne revêtant pas le caractère de d'un examen biologique médical [...] et que n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne requiert par l'intervention d'un médecin du travail.* »

## CE 5/ 12/ 2016 N° 394178

### Conditions posées par le Conseil d'Etat pour que ces tests soient autorisés :

- Les tests ne peuvent concerner que des postes ciblés : Il est donc nécessaire de caractériser un risque particulier pour déterminer les catégories de salariés susceptibles d'être soumis à ce dépistage (*ex: conduite de véhicules, manipulation de produits ou de matériels dangereux, etc.*).
- Le salarié peut demander une contre expertise aux frais de l'employeur : **L'arrêt du 5 décembre 2016** précise que les salariés dont le test est positif ont le droit d'obtenir une contre-expertise à la charge de l'employeur.
- L'employeur ou son représentant qui pratique le test sont tenus au secret professionnel : Le Conseil d'Etat estime que les résultats de ce test ne sont pas couverts par le secret médical en revanche les personnes désignés pour pratiquer ce test sont tenus au secret professionnel.

## **ATTENTION :**

L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié consommateur de stupéfiants des lors que sa consommation n'interfère pas avec son travail.

# IV. Sanctions encourues

## IV.1. A L'EGARD DU SALARIE/ POUVOIR DISCIPLINAIRE EMPLOYEUR

L' échelle des sanctions est inscrite dans le règlement intérieur.

Il convient de rappeler qu'en matière disciplinaire, **la sanction infligée par le chef d'entreprise doit être proportionnelle à la gravité des faits** qui sont reprochés au salarié (avertissement, blâme, mise à pied, rétrogradation).

→ Arrêt de la Cour d'Appel de Douai, chambre sociale , 19 décembre 2014 n°2350-14, 14/00209)

→ Arrêt de la Cour d'Appel de Rouen , chambre sociale, 2 février 2016 n° 14/04853

- L'employeur doit rechercher si l'intéressé à déjà fait l'objet d'une sanction pour des faits de même nature: **vérifier les antécédents du salarié**
- D'autre part, il doit regarder si le comportement du salarié a eu des conséquences sur la qualité de son travail, le fonctionnement de l'entreprise :
- Enfin, les fonctions occupées par le salarié constituent également un paramètre à prendre en compte par l'employeur lorsqu'il décide de la sanction de son salarié. (est ce qu'il a fait courir un risque à d'autre personne, seulement lui-même ect, quelle était sa place dans la hiérarchie ect..).

**Ainsi, l'employeur va pouvoir sanctionner son salarié du fait de la conséquence de la consommation d'alcool ou de stupéfiant** (la liste ci-dessous n'est pas exhaustive) : manquement au travail, mauvaise exécution du contrat de travail, retards répétés, violation des règles inscrites dans le règlement intérieur, actes de violences, mise en danger de ses collègues de travail, etc.

Deux types de licenciement peuvent être envisagés par l'employeur :

- Le licenciement pour **motif non disciplinaire** (invoquer la mauvaise exécution du contrat de travail)
- Le licenciement **pour motif disciplinaire** (violation d'une règle de discipline applicable dans l'entreprise)

*Exemple : interdiction posée par le règlement de boire de l'alcool en dehors de la pause déjeuné. Le salarié viole cette disposition du règlement et est retrouvé en état d'ébriété.*

Exemples jurisprudentiels dans lesquels le salarié a été licencié pour faute grave :

- **Arrêt de la chambre sociale du 23 septembre 2009 n°08-42.198** : à deux reprises, un salarié a consommé de l'alcool si bien qu'il s'est retrouvé ivre. Par conséquent, son ivresse l'a empêché de faire correctement son travail.
- **Arrêt de la chambre sociale du 17 novembre 2011 n°10-17.950** : un gardien a fabriqué et stocké de l'alcool dans les dépendances du château de manière illicite. Il s'est livré à un véritable trafic.
- **Arrêt de la chambre sociale du 7 mai 2014 n°13-10.985** : une vendeuse dans un magasin a commis des erreurs de caisse du fait de son état d'ébriété pendant ses heures de travail.
- **Arrêt de la chambre sociale du 9 février 2012 n° 10-19.496** : directeur d'agence qui boit régulièrement sur son lieu de travail et qui se trouvait de se fait en état d'ébriété après la pause déjeuner. Son comportement pouvait durablement porter atteinte à l'image de l'entreprise.
- **Arrêt de la chambre sociale du 14 juin 1994 n° 92-43.390** : Un convoyeur de fonds a été licencié pour faute grave car il se trouvait en état d'ébriété pendant son service. Or, le port d'une arme est incompatible avec la consommation d'alcool.

A contrario, exemples de jurisprudences dans lesquelles la faute grave n'a pas été retenue :

- Arrêt de la chambre sociale du 18 décembre 2002 n°00-46.190 : un salarié s'est vu offrir un verre de whisky par une société prestataire de service dans des locaux qui lui étaient réservés. Il a bu pendant son temps de pause.

- Arrêt de la chambre sociale du 24 février 2004 n°02-40.290 : un salarié a bu un verre d'alcool (pastis) dans les vestiaires de l'établissement 10 minutes avant la fin de sa journée de travail. Il travaillait pour l'entreprise depuis plus de 13 ans et n'avait jamais commis des faits similaires auparavant.

- Arrêt de la chambre sociale du 20 juin 2012 n° 11-19.914 : Le salarié a consommé de l'alcool en très faible quantité à une seule reprise avant la prise du travail alors même que l'employeur avait admis, à plusieurs reprises, l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées dans son établissement à l'occasion de la fête des rois et de réunions de fin d'année ou d'anniversaires sur le temps et au lieu du travail.

## QUID lorsque la conduite addictive est la conséquence d'une consommation de la substance nocive en dehors du temps et du lieu du travail :

Il est de jurisprudence constante **qu'aucun fait de la vie personnelle du salarié ne peut constituer une faute justifiant une sanction disciplinaire** (arrêt de la chambre sociale du 16 décembre 1997, n°95-41.326).

Dans une telle situation, l'état de santé du salarié est préoccupant.

Si l'employeur veut sanctionner le salarié, il doit faire attention car la sanction donnée pourrait être jugée discriminatoire si elle se fonde uniquement sur l'état de santé du salarié.

### ❖ Comment réagir ? Plusieurs choix s'offrent à l'employeur :

- **Il peut s'informer auprès des services de santé au travail** afin de voir quelle solution est la plus opportune (*un accompagnement pour aider le salarié par exemple*).
- Si le comportement du salarié ne lui permet pas la poursuite de son travail, **l'employeur devra alerter le médecin du travail** pour qu'il examine le salarié.
- Si le fait de la vie personnelle a une incidence sur les obligations contractuelles du salarié, **l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire** (Arrêt de la chambre sociale du 27 mars 2012 n°10-19.915 relatif au Steward qui a pris des stupéfiants lors d'une escale mais dont l'effet ne s'était pas estompé lorsqu'il a repris ses fonctions).
- **Un licenciement de droit commun n'est pas exclu des lors que l'employeur parvient à montrer que le fait tiré de sa vie personnelle cause un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise.**

## IV.2. RESPONSABILITE CIVILE ET PENALE DE L'EMPLOYEUR

### IV.2.1. Au titre de la Responsabilité civile : la faute inexcusable :

En vertu **du contrat de travail**, l'employeur est tenu envers le salarié d'une **obligation de sécurité de résultat**, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par l'intéressé du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise.

**Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.**

Trois critères :

- Accident du travail / Maladie professionnelle
- La conscience du danger ;
- L'absence de mesure de prévention efficaces et appropriées.

**Conséquence :**

**La victime obtient une réparation complémentaire pour :**

- ☞ souffrances physiques
- ☞ souffrances morales
- ☞ préjudice d'agrément
- ☞ préjudice esthétique
- ☞ préjudice : la perte de promotion professionnelle

# ATTENTION

## Arrêt du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010

- **Cet arrêt ajoute à la réparation du préjudice subi par la victime d'un accident du travail, en cas de faute inexcusable, le droit pour celle-ci de réclamer Intégralement son préjudice corporel selon les règles du droit commun en complément du dommage réparé au titre de cet accident du travail.**

## IV.2.2. Au titre de la Responsabilité pénale

Lorsque survient un accident, l'employeur, qui n'a pas mis en place de dispositifs de protection suffisants, peut voir sa responsabilité engagée, y inclus au plan pénal, notamment pour non-assistance à personne en danger ou encore homicide involontaire.

Il ne peut pas se retrancher derrière l'imprudence ou l'état d'imprégnation alcoolique du salarié (**Cass. Crim. 30 septembre 2003, n° 03-81554**). La faute du salarié ne fait pas disparaître sa faute personnelle.

## Le cas particulier des Pots en dehors des heures de travail :

Même si les pots se déroulent en dehors des heures normales de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éviter que ces fêtes ne « dégénèrent ». En effet, en cas d'accident lié à la consommation d'alcool, la victime ou ses ayants droits pourront tenter d'engager sa responsabilité.

# Illustration jurisprudentielle

*(C. Cass., Ch. Crim., 5 juin 2007, n° 06-86228)*

- La chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé la **condamnation d'un Directeur général, d'un cadre et d'un gardien d'une entreprise pour omission de porter secours**. Dans les faits, l'entreprise avait organisé un repas de fin d'année au sein de ses locaux et en dehors du temps de travail. Un salarié s'était tué sur la route avec 1,9 g d'alcool dans le sang malgré les conseils d'un cadre et d'un gardien de ne pas prendre la route.
- L'employeur a été condamné alors qu'il avait quitté le repas assez rapidement et qu'il n'avait pas vu son salarié en état d'ivresse mais **la Cour rappelle qu'il appartenait au chef d'entreprise d'apprécier et de contrôler la consommation d'alcool faite sur le lieu de travail**.

Pour rappel, les deux salariés ont été condamnés par la Cour d'appel de Lyon à payer 5 000 euros chacun de dommages et intérêts aux proches de la victime, jugement qui a été confirmé par la cour de cassation le 5 juin 2007.

- **Merci de votre attention !**



MICHEL LEDOUX  
& ASSOCIÉS

# **Document Unique d'Evaluation des Risques**

**Rappel des principes généraux  
et des conséquences juridiques  
tenant à l'absence ou à l'insuffisance du DUER**

- **Le décret du 5 novembre 2001** (n° 2001-1016) impose de retranscrire les résultats de l'évaluation des risques dans un Document Unique (ou DUER)
  
- L'employeur **est tenu de le faire** dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels (Art. L. 4121-2 du Code du travail)

## Article L 4121-3 du Code du Travail

- L'employeur, compte tenu de la nature de l'activité de chaque établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans :
  - ✓ Le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques,
  - ✓ L'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations,
  - ✓ La définition des postes de travail.

## **Article L 4121-3 du Code du Travail**

- A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de reproduction garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissements et à tous les niveaux de l'encadrement.

- Le **document unique** comporte deux parties :
1. Un **inventaire** exhaustif des risques existants et potentiels pour chaque unité de travail de l'établissement, **évalués et hiérarchisés** : c'est **l'évaluation des risques professionnels** (EvRP),
  2. Un **plan d'actions** de prévention des risques identifiés, décliné en programme annuel de prévention,

- Le **document unique** doit apporter des **SOLUTIONS** pour prévenir les risques professionnels de l'entreprise;
- Il est **OBLIGATOIRE** pour toute entreprise ou association ayant au moins un salarié (cabinet d'avocats compris);
- Il n'existe aucun modèle imposé. Il peut être présenté sous forme écrite ou numérique;
- L'employeur a le libre choix de l'unité de travail (ce peut être une machine, un atelier, un établissement, une activité de l'entreprise, etc...);
- Il doit être daté.

Le **Document Unique** doit être mis à jour (Art. R 4121-2) :

- Au moins une fois par an;
- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de sécurité et de santé ou les conditions de travail (changement d'organisation, de matériel ou d'équipement, de produit chimique, procédés de fabrication, etc...);
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (apparition d'un nouveau risque, accident ou quasi-accident du travail...),



- La mise à jour peut être moins fréquente dans **les entreprises de moins de onze salariés**, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs (Art. L 4121-3 du Code du Travail),

- Le document unique est un outil de management et de communication vers les salariés et les intervenants extérieurs à l'entreprise;
- Il est mis à disposition des salariés et des principaux partenaires hygiène et sécurité de l'entreprise (CHSCT (CSE), DP, médecin du travail, inspecteur du travail, contrôleur CRAMIF (CARSAT), entreprises extérieures);
- Les modalités d'accès et d'information des travailleurs au Document Unique doivent être identifiées par un avis apposé à côté du règlement intérieur (Art. R 4121-4).

- En cas de contrôle par l'Inspection du Travail, le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats d'évaluation des risques dans le **Document Unique** peut être sanctionné :
  - 1.500 € d'amende (Art. R 4741-1);
  - 3.000 € d'amende en cas de récidive dans un délai d'un an à compter de la prescription de la précédente peine.
  
- En cas d'atteinte à la santé physique ou mentale, l'absence ou l'insuffisance de Document Unique en lien avec l'accident peut être pris en compte dans le cadre de poursuites au titre du Code Pénal (homicide, blessures involontaires, mise en danger d'autrui) ;



Le décret du 5 novembre 2001 (n° 2001-1016) étant très laconique, il sera intéressant de se référer à la circulaire de la Direction des Relations du travail n° 6 du 18 avril 2002 qui explicite les conditions de mise en œuvre du document unique.

# **Document Unique d'Evaluation des Risques**

**Quelques exemples d'applications jurisprudentielles**

Survient sur un chantier de rénovation, un accident du travail provoqué par la chute d'un boisseau de cheminée.

La victime entreprend une procédure en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

La Cour d'Appel considère que le défaut d'établissement par l'employeur d'un document unique a été sans rôle causal sur la réalisation de l'accident et qu'il n'est donc pas établi que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger.

Cette décision est cassée. La Chambre Civile précise :

*« En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que les travaux de démolition en cause impliquaient diverses interventions sur un mur auquel était accroché un boisseau de cheminée, créant un risque d'effondrement qu'il appartenait **à l'employeur d'évaluer et de prévenir**, la Cour d'Appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le texte susvisé ».*

(Cass. 2e Civ., 2 oct 2017 n° 16-19.412)

Un peintre automobile est agressé alors qu'il avait été chargé par son employeur de déposer des espèces à la banque.

Cette agression est prise en charge en accident du travail. Le salarié invoque la faute inexcusable de son employeur.

La Cour d'Appel reconnaît la faute inexcusable en relevant notamment « *que la société reconnaît l'existence d'agressions antérieures précisant qu'elles étaient survenues au siège de la société; **que le Document Unique d'évaluation des risques établi par la société en avril 2004, ne fait aucune référence aux risques liés aux transferts des fonds pourtant régulièrement effectués par ses salariés*** ».

La Chambre Civile de la Cour de Cassation considère que « ces constatations et énonciations procédant de son pouvoir souverain d'appréciation de la valeur et de la portée des éléments de fait et de preuve soumis à son examen, la Cour d'Appel a pu en déduire que son employeur avait conscience du danger de sorte que l'accident était imputable à sa faute inexcusable ».

(Cass. 2e Civ., 7 juil, 2016 n° 15-19.975)

Mais aussi par exemple : Cour d'Appel d'Amiens, 23 février 2017 :

Une salariée présente un syndrome anxio dépressif et se suicide. La pathologie et le décès sont pris en charge au titre des accidents du travail.

Une procédure en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est engagée.

La Cour d'Appel constate qu'il ressort d'un compte-rendu du CHSCT que la Direction était informée de l'augmentation de la charge de travail des personnels et de l'existence de problèmes psychosociaux.

Une demande de mise en place du document unique des risques professionnels avait été clairement formulée. Or, aucun document unique n'a été rédigé.

La Cour d'Appel en déduit : « ***L'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques aurait pu permettre au supérieur hiérarchique directement en contact avec la salariée de prendre les mesures de protections adéquates et éviter ainsi une dégradation de l'état de santé de Madame X, l'ayant conduit au suicide*** ».

Mais aussi a contrario : Cour d'Appel de Lyon 16 janvier 20108 :

Une salariée intérimaire est victime d'un accident du travail. En ouvrant la ridelle d'un camion, un rouleau de 200 kg tombe sur elle. Elle est blessée à la jambe.

La Cour d'Appel reconnaît la faute inexcusable de l'employeur.

La Cour d'Appel devant laquelle était invoquée l'absence de document unique, constate que les circonstances précises de l'accident étant indéterminées, il n'y a pas lieu à reconnaître l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur.

Un ouvrier fait une chute mortelle alors qu'il circulait sur une toiture composée de plaques de fibrociment.

Le chef d'entreprise est poursuivi du chef d'homicide involontaire. Il est relaxé par la Cour d'Appel au motif que la victime aurait pris une initiative qui n'était pas commandée par l'employeur de s'éloigner de sa zone de travail.

L'arrêt est cassé.

La Cour de cassation précise:

*« En s'abstenant de rechercher si l'omission par le prévenu de procéder à **une évaluation des risques professionnels** liés à l'opération projetée qu'elle avait relevée et sur laquelle l'intéressé s'était expliqué bien qu'il n'ait pas été poursuivi spécialement de ce chef, n'était pas à l'origine d'une faute d'information du salarié sur les risques encourus en cas d'éloignement de sa zone de travail et partant si cette carence ne constituait pas une faute entrant dans les prévisions du Code Pénal, la Cour d'Appel n'a pas justifié sa décision ».*

(Cass. Crim., 15 mars 2016 n° 13-188.530)



Pour condamner des prévenus du chef d'homicide involontaire par la violation manifestement délibérée de l'obligation d'évaluer les risques de chute en hauteur **dans le Document Unique d'Evaluation des Risques**, l'arrêt de la Cour d'Appel retient que ce document ne comportait aucune identification du risque de chute des salariés effectuant des travaux en hauteur, alors que le dirigeant de la société connaissait l'habitude que ceux-ci avaient prise d'utiliser des échelles et des escabeaux pour de telles interventions au lieu de l'élévateur spécialement dédié à cet usage.

La Chambre Criminelle confirme l'analyse de la Cour d'Appel et rejette le pourvoi des prévenus.

(Cass. Crim, 6 sept. 2016, n°14-86,606)