



**Université Lille 2**  
**Droit et Santé**

Université de Lille 2  
Faculté Ingénierie et Management de la Santé (ILIS)  
Master 2 Santé publique et gestion des risques  
Qualité Environnement Santé

Agathe REYNAERT

# LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX EN ENTREPRISES

Sous la direction de Madame Valérie POUBELLE, Psychologue du travail

Mémoire de fin d'études de la 2<sup>ème</sup> année de Master

2011/2012

Composition des membres du jury :

Monsieur Franck-Olivier DENAYER, Président du jury

Madame Valérie POUBELLE, Directeur de mémoire

Madame Yolande MAGRIT, Directeur des Ressources Humaines délégué

Date : 22 octobre 2012

Faculté Ingénierie et Management de la Santé - ILIS  
40, rue Ambroise Paré  
59120 LOOS





## **REMERCIEMENTS**

Je tiens sincèrement à remercier ma directrice de mémoire, Valérie Poubelle, pour son soutien et son aide apportés tout au long du mémoire.

Je remercie également l'ensemble du service des Ressources Humaines de l'Institut Catholique de Lille pour leur écoute et leurs suggestions.

# SOMMAIRE

<b>Remerciements</b>	<b>2</b>
<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>Partie 1 : Les RPS, nouveaux maux du travail ?</b>	<b>9</b>
<b>Chapitre I : Les aspects réglementaires face à un problème de santé publique</b>	<b>9</b>
Section A : L'émergence de la réglementation	9
Section B : Les aspects réglementaires et législatifs en Europe	11
Section C : La législation et la jurisprudence françaises	13
<b>Chapitre II : Les RPS, une problématique complexe</b>	<b>16</b>
Section A : La distinction entre les risques professionnels et les risques psycho-sociaux	17
Section B : Les facteurs à l'origine des RPS	17
Section C : Les effets des RPS sur la santé	19
Section D : Les modèles d'analyse du stress	21
<b>Partie 2 : La prévention des RPS, du diagnostic à l'action de prévention</b>	<b>24</b>
<b>Chapitre III : L'analyse et le diagnostic d'évaluation des RPS</b>	<b>24</b>
Section A : Les étapes d'évaluation et de prévention des RPS	25
Section B : Les trois niveaux possibles d'intervention	29
Section C : Les indicateurs et les outils utilisés	33
<b>Chapitre IV : Les exemples concrets d'actions de prévention</b>	<b>36</b>
Section A : Des actions engagées au niveau primaire	36
Section B : Des actions engagées au niveau secondaire	36
Section C : Des actions engagées au niveau tertiaire	38
Section D : Le programme d'aide aux employés, une mesure innovante (PAE)	38
<b>Partie 3 : La prévention des RPS au sein des entreprises, mythe ou réalité ?</b>	<b>44</b>
<b>Chapitre V : La recherche de terrain, méthodologie et outils</b>	<b>45</b>
Section A : La problématique	45
Section B : Les hypothèses formulées sur la démarche de prévention des RPS	46
Section C : La méthodologie employée	47
<b>Chapitre VI : Les résultats de la recherche</b>	<b>49</b>

Section A : L'analyse de la recherche _____	49
Section B : La conclusion de la première phase de recherche ou l'émergence d'un paradoxe _____	54
Section C : Un piste de résolution du paradoxe _____	57
<b>Conclusion</b> _____	<b>61</b>
<b>Bibliographie</b> _____	<b>64</b>
<b>Table des Illustrations</b> _____	<b>68</b>
<b>Table des matières</b> _____	<b>69</b>
<b>Annexes</b> _____	<b>72</b>
<b>Glossaire</b> _____	<b>87</b>

## INTRODUCTION

De nos jours, les conditions de travail continuent d'alimenter de nombreux débats. Beaucoup d'améliorations ont cependant vu le jour au cours des années. Tout d'abord, la prise en compte et l'évaluation des risques professionnels sont devenues des politiques courantes qui se sont développées au sein des entreprises. Plusieurs raisons sont à l'origine de cette évolution dont principalement la législation qui s'est renforcée en termes de sécurité et santé des travailleurs.

En effet, l'article L.4121-1 et les suivants du Code du Travail font ressortir l'obligation de mettre en place toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité ce qui incombe à l'employeur en matière de prévention.

Le décret 2001-1016 du 5 Novembre 2001 apporte une réelle dynamique de prévention en rendant obligatoire pour l'employeur la tenue et la mise à jour, dans un document unique, des résultats de l'évaluation des risques.

Dans ce cadre réglementaire, la prévention des risques professionnels (accidents du travail, maladies professionnelles) auxquels sont exposés les salariés concernent notamment les risques physiques, les risques liés à l'environnement ou au rythme de travail.

Depuis quelques années, les professionnels de la santé au travail ont assisté à l'apparition d'une nouvelle catégorie de risques : les risques d'origine psychique. La santé mentale des salariés devient alors une thématique essentielle à prendre en compte. Elle est regroupée sous le nom de risques psychosociaux (RPS).

L'émergence de ce terme s'est déroulée au cours des années 2000 et provient d'une extension du « vocable stress »<sup>1</sup>. Contrairement à la notion de stress plus ancienne et assez bien définie, il n'existe pas, à ce jour, de consensus sur le terme des

---

<sup>1</sup> Valléry G., Leduc S., Les risques psychosociaux, introduction, p.3 Edition Puf Que sais-je ? Paris 2012, n°3958, ISBN : 978-2-13-059127-6

risques psychosociaux. Sous l'entité RPS, il est souvent sous-entendu stress mais aussi violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés)<sup>2</sup>.

La particularité de ces risques ne permet pas de circonscrire les cadres théoriques explicatifs. En effet, deux types de causes de survenue des RPS sont recensés. La première cause des RPS est d'origine professionnelle et concerne l'exposition aux risques professionnels tels que, par exemple, l'organisation du travail, la qualité du management présent dans l'entreprise. La seconde cause des RPS est les effets reconnus sur la santé comme le stress, le harcèlement etc.

Les RPS se situent à l'interface de la sphère professionnelle et privée, la subjectivité engendrée rend leur dépistage plutôt délicat et difficile. Toutefois, un net développement de la prise en charge de cette problématique peut être notée, causé en partie, par la médiatisation des vagues de suicides qui ont eu lieu ces derniers temps dans de grandes entreprises. Les autorités et certaines entreprises ont alors pris conscience de la nécessité de considérer la santé mentale des salariés, comme étant aussi importante que la santé physique. Celles-ci sont étroitement liées.

Les évolutions des environnements de travail sont à l'origine du développement des RPS. Les comportements individualistes, la culture de l'instantanéité, le culte de la performance économique, l'accélération des changements sont des modifications notables repérées au niveau de la société. Le contexte de crise économique et ses effets tels que l'accroissement de la concurrence, les clients de plus en plus exigeants ont contribué à un éloignement des valeurs du travail et les conditions de travail se sont progressivement dégradées<sup>3</sup>. Puis, des changements concernant l'individu sont notés : un continuum psychologique : santé – maladie, des attentes nouvelles en termes d'équilibre de vie, de développement, de besoin éthiques et de sens, de résilience variable et limitée<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup>Site du ministère français du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Travailler mieux, la santé et la sécurité au travail, [www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> *Ibid.*

Selon la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail<sup>5</sup>, 22% des salariés souffrent de stress, 5% ont subi un harcèlement et 5% sont victimes de violence physique au sein de l'Union Européenne. Cette enquête montre également que 27% des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail<sup>6</sup>. L'Agence européenne de sécurité et santé au travail souligne que le stress est le problème de santé le plus répandu dans le monde du travail et va probablement s'aggraver<sup>7</sup>.

En France, d'après l'enquête le Figaro Magazine TNS Sofres–Stimulus réalisée en Avril 2006, 44% des français sont touchés par le stress au travail (Femmes=55%, Hommes=34%) et 18% sont à des niveaux dangereux pour leur santé (Femmes=26%, Hommes=11%). La situation ne semble pas s'être améliorée. La dernière enquête annuelle du CSA pour l'ANACT / La Tribune en 2009 sur le stress au travail indique que le stress touche 4 salariés sur 10, 41% des salariés sondés se disent « stressés », dont 13 % « très stressés ».

Les impacts se font sentir dans la société, les organisations, auprès des individus, et ce dans tous les secteurs économiques<sup>8</sup>. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (Bilbao) a estimé, en 2002, que le coût du stress d'origine professionnelle représentait environ 20 milliards d'euros par an<sup>9</sup>. Pour le Bureau International du Travail (BIT), le coût du stress dans les pays industrialisés s'élève entre 3 et 4% du produit intérieur brut (PIB). Les conséquences des RPS pour les entreprises sont nombreuses tant en termes d'efficacité que de coûts.

Dans le cadre de ce mémoire, nous allons étudier et analyser la prise en charge de la thématique des RPS à travers leur prévention au sein des entreprises. Nous pourrions nous interroger sur le réel engagement, la réelle volonté des entreprises à

---

<sup>5</sup> Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 4e enquête européenne réalisée en 2007

<sup>6</sup> Le guide de prévention du stress, MEDEF

<sup>7</sup> Agence européenne de sécurité et santé au travail, enquête Expert Forecast, 2007

<sup>8</sup> Le guide de prévention des RPS, IRTS, Institut Régional du Travail Social

<sup>9</sup> European Occupational Safety and Health Authority, Agence européenne de sécurité et santé au travail, <http://osha.europa.eu/fr/topics/stress>

prévenir ces risques pour lesquels elles rencontrent tant de difficultés à les appréhender.

La problématique de ce mémoire est la suivante : **comment la démarche de prévention des risques psycho-sociaux est intégrée en entreprises ?**

Pour ce faire la méthodologie employée sera, premièrement de définir les RPS, le contexte dans lequel ils se sont développés ainsi que de présenter leurs conséquences sur les entreprises. Il s'agira ensuite d'identifier les niveaux d'intervention dont disposent les entreprises actuellement, qu'elles soient publiques ou privées, pour prévenir ces risques. Puis, un état des lieux de la méthodologie, utilisée par celles-ci, accompagné d'une analyse permettra de soulever des hypothèses concernant les éventuelles clés de la réussite de cette prévention.

Le plan de ce mémoire s'organise autour de trois parties dont la première, est intitulée les RPS, nouveaux maux du travail. Elle reprend les définitions, les concepts, la législation et la jurisprudence dans le chapitre I : les aspects réglementaires face à un problème de santé publique. Le chapitre II, les RPS une problématique complexe, présente les caractéristiques des RPS, leurs effets sur la santé et divers concepts comme le stress professionnel.

La deuxième partie traite de la prévention, du processus engagé en entreprises. Les étapes de diagnostic des RPS ainsi que les trois niveaux de prévention existants sont présentés dans le chapitre III, l'analyse et le diagnostic d'évaluation des RPS. Ensuite, le chapitre IV détaille les actions de prévention des RPS réalisées en entreprises.

La troisième partie propose une réflexion sur les éventuelles clés de la réussite en matière de prévention des RPS. Le chapitre V évoque la méthodologie employée à la réalisation de la recherche de terrain via notre questionnaire. Enfin, le chapitre VI aborde les résultats de la recherche et soulève de nouvelles hypothèses.

# **PARTIE 1 : LES RPS, NOUVEAUX MAUX DU TRAVAIL ?**

## **Chapitre I : Les aspects réglementaires face à un problème de santé publique**

La notion de Risque-Psycho-Social (RPS) est récente. De multiples définitions leur sont conférées ce qui freine l'établissement d'un consensus. Parmi celles qui existent, les risques psychosociaux sont définis comme étant à « l'articulation de variables individuelles, collectives ou organisationnelles »<sup>10</sup>. Cette définition rend compte de leur complexité et de la nécessité de les appréhender de façon systémique mais ne renseigne pas sur leur nature. Ainsi, nous avons retenu une autre définition celle de l'ANACT<sup>11</sup> : « *Risque psychosocial : est la probabilité d'exposition à des contraintes liées à la relation de l'individu à son travail et/ou à la relation aux autres, susceptible d'affecter de manière défavorable la santé au sens large ou bien-être (troubles psychosociaux), car ne pouvant pas (ou plus) être régulées, et perçues comme pouvant mettre en péril des équilibres professionnels et/ou personnels* ».

Les RPS sont devenus un problème de santé publique. Les états et les gouvernements des pays industrialisés se sont penchés sur la question de la prévention et de la correction depuis un certain nombre d'années.

### **Section A : L'émergence de la réglementation**

Le collège d'expertise sur le suivi des RPS, formé en 2008 sur demande du Ministère du Travail, a réellement modifié la définition des RPS en ne considérant plus uniquement leurs manifestations mais leurs éventuelles sources : « les RPS seront définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par

---

<sup>10</sup> Valléry G., Leduc S., Les risques psychosociaux, chapitre 1 : les enjeux des RPS, p.7 Edition Puf Que sais-je ? ISBN 978-2-13-059127-6

<sup>11</sup> Association Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail, ANACT

les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »<sup>12</sup>.

### ***1. La prise de conscience***

Les autorités gouvernementales ont pris conscience de cette problématique et ont favorisé le développement de plusieurs initiatives telles que l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 2 Juillet 2008, les dispositions spécifiques applicables aux entreprises de plus de 1000 salariés etc. Ces initiatives ont un caractère incitatif, aucune obligation de négocier n'est imposée.

L'ANI transcrit l'Accord Cadre Européen du 8 Octobre 2004 dont l'objet est d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants ; d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce, le plus précocement possible ; de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de faire face aux problèmes de stress au travail. L'Etat demande aux grandes entreprises de s'engager dans des négociations sur le stress au travail avant le 1er Février 2010. Il s'agit surtout d'un plan d'urgence en réaction aux vagues de suicides qui ont eu lieu à cette période dans de grandes entreprises. L'arrêté ministériel du 23 Avril 2009 étend l'accord du 2 Juillet 2008 et rend son application obligatoire à tous les employeurs.

### ***2. L'état des lieux***

Selon la Direction Générale du Travail qui dresse une synthèse de l'analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés dans un rapport en Avril 2011, sur un échantillon de 234 accords, 91% ont été signés sur le premier semestre 2010 et la majorité des accords a été signée à l'unanimité des syndicats présents dans l'entreprise. Il convient de noter que 4 accords sur 5 sont des "accords de méthode" qui se limitent alors à définir la méthodologie de la démarche d'évaluation et de prévention. De plus, « l'engagement des directions générales est souvent peu visible » et les

---

<sup>12</sup> Collège d'expertise formé fin 2008 par l'INSEE à la demande du ministère du Travail, conformément aux recommandations du rapport Nasse-Légeron (2008), international et pluridisciplinaire et dont le rapport final a été rendu le 11 avril 2011, [www.college-risquespsychosociaux-travail.fr](http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr)

accords sont « rarement resitués dans le contexte de l'environnement économique ou de l'activité propre de l'entreprise »<sup>13</sup>.

Parallèlement, un rapport « bien-être et efficacité au travail » fait à la demande du Premier Ministre en Février 2010 par Lachmann H., Larose C. et Penicaud M., présente 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail<sup>14</sup>. Ce rapport va constituer les bases du plan Santé au travail II (2010-2014) qui vise à promouvoir une prévention plus active contre l'ensemble des risques, y compris les RPS.

Les secteurs publics et privés débutent ainsi leur investissement sur le sujet et engagent des mesures en raison de l'importante médiatisation du problème, du développement de la prévention des risques professionnels et plus largement, en vue de l'amélioration des conditions de travail qui « sont progressivement devenues un facteur clé d'efficacité économique et sociale pour les entreprises »<sup>15</sup>.

### **Section B : Les aspects réglementaires et législatifs en Europe**

Les RPS au travail ne sont ni définis ni reconnus dans les textes juridiques internationaux, européens et communautaires. Ils sont seulement replacés dans le cadre des fondements généraux du respect de la dignité humaine et de la santé de la personne, rattachés sur le plan international aux Droits Universels de l'Homme et des Libertés<sup>16</sup>.

Le Bureau International du travail appuie cette dimension en intégrant la notion de « travail décent » qui précise que « chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans les conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité »<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Synthèse de l'analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, Prévention des risques psychosociaux, Avril 2011, Direction Générale du Travail.

<sup>14</sup> Cf. annexe I

<sup>15</sup> Valléry G., Leduc S., (2012), Les risques psychosociaux, chapitre 1 : les enjeux des RPS, p.11, Puf Que sais-je ? Paris 2012, n°3958, ISBN : 978-2-13-059127

<sup>16</sup> Lerouge L., Risques psychosociaux au travail, Etude comparée: Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal, Paris, L'Harmattan, 2009

<sup>17</sup> Bureau International du Travail (BIT) 1999, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/international-labour-office/lang--fr/index.htm>

De nombreuses évolutions d'un point de vue réglementaire ont eu lieu au cours des années, dont cinq sont essentielles. Tout d'abord, en 1991, la réglementation générale sur la prévention et l'obligation d'évaluation des risques professionnels notamment sur la « santé mentale » est apparue dans l'article L. 4121-1 du Code du travail<sup>18</sup>.

Puis, en 2000, la Directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière de d'emploi et de travail énonce un cadre général pour assurer le respect de l'égalité entre les personnes et la non discrimination à propos d'emploi et de travail. Dans le cadre de cette directive, le harcèlement au travail est considéré comme une discrimination.

Suit en 2001, la transcription obligatoire de l'évaluation des risques dans un document unique révisé annuellement.

Enfin en 2004 et 2007, des accords européens vont être décisifs en matière de prévention des RPS, respectivement l'accord européen sur le stress au travail et celui sur le harcèlement et les violences au travail.

Ces principales évolutions sont marquées par la prise de décisions et l'engagement de certains pays membres dans la politique de prévention des RPS, le Danemark et le Royaume-Uni peuvent être cités à titre d'exemple.

Le gouvernement danois, dans ses nouvelles priorités pour 2010, considère les RPS comme un des risques les plus significatifs pour le futur et le stress comme une des conséquences pour la santé les plus importantes, juste après les maladies cardiovasculaires et avant les accidents et les TMS. Il se fixe un objectif de réduction de 10% de l'absentéisme dû aux maladies liées au stress à la fin 2010<sup>19</sup>.

Au Royaume-Uni, le stress est un programme prioritaire du *Health and Safety Executive* (HSE). Un élément clé de ce programme est le développement des standards de gestion ("Management standards") pour le stress lié au travail, lancés en

---

<sup>18</sup> Site du gouvernement français de la législation française, <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178066&cidTexte=LEGITEX T000006072050&dateTexte=20090528>

<sup>19</sup> Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne, Note thématique, Janvier 2010, Eurogip-47/ F.

2004 pour aider les employeurs et les employés à travailler ensemble pour mesurer les niveaux de stress et identifier des solutions pour le gérer<sup>20</sup>.

### **Section C : La législation et la jurisprudence françaises**

Selon l'ANACT, des textes de nature différente constituent la base de la prévention des RPS. Certains relèvent du Droit et sont spécifiquement opposables, d'autres relèvent d'accord entre les partenaires sociaux européens ou nationaux et donnent un cadre aux négociations d'entreprises<sup>21</sup>.

D'après, la Directive Cadre Européenne 89/391/CEE, le chef de l'établissement a pour obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (transposition dans le droit français, Code du travail, Art. L.4121-1 et suivants). Cette directive renforce et étend les compétences du Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) en lui permettant de faire appel à un expert dans certains cas<sup>22</sup>.

En 2008, la France transpose deux accords européens en rédigeant l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail signé par l'ensemble des partenaires sociaux français. L'Arrêté d'extension de l'ANI est voté en Mai 2009, il est suivi par le plan d'urgence lancé par Xavier Darcos en Octobre 2009 qui a pour objectif d'inciter à la négociation sur les risques psychosociaux pour les entreprises de plus de 1000 salariés. Ainsi les RPS sont intégrés au fur et à mesure dans le document unique qui se doit d'évaluer l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés. Le 26 Mars 2010 un accord national sur le harcèlement et la violence au travail vient en compléter l'ANI.

Par extension selon l'arrêté du 23 Juillet 2010, cet accord rend obligatoire la négociation sur le harcèlement et la violence au travail pour tous les employeurs et

---

<sup>20</sup> Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne, Note thématique, Janvier 2010, Eurogip-47/ F.

<sup>21</sup> ANACT, <http://www.anact.fr/web/dossiers/sante-au-travail/RPS>

<sup>22</sup> Site du gouvernement français de législation, <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178066&cidTexte=LEGITEX T000006072050&dateTexte=20090528>

salariés. Le texte indique prudemment l'influence de certains facteurs. Cependant, le stress reste directement lié à l'organisation du travail, à l'environnement de travail, à la communication comme des facteurs pouvant conduire à des situations de harcèlement ou de violence au travail<sup>23</sup>. Les autorités commencent à reconnaître que certains modes de gestions peuvent être pathogènes, il revient alors à l'entreprise de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé des employés.

Puis, en Avril 2011, une synthèse de l'accord signé dans les entreprises de plus de 1000 salariés est publiée par Lachmann, Penicaud et Larose.

Des textes spécifiques sur le harcèlement moral (art. L. 1152-1 & suivants Code du travail), une jurisprudence confirmée et des sanctions pénales possibles ont été mises en place.

Sur le plan judiciaire, la reconnaissance du caractère professionnel des RPS apparait lorsqu'un constat de circonstances précis peut être fait. La faute inexcusable de l'employeur est même parfois démontrée quand la dégradation des conditions de travail est vérifiée. Selon le cabinet d'avocats Michel Ledoux et associés, plusieurs types de reconnaissance peuvent avoir lieu<sup>24</sup>.

### ***1. La dépression professionnelle***

Tout d'abord, la reconnaissance en tant que dépression professionnelle, la Cour de Cassation précise que la dépression nerveuse liée aux conditions de travail dégradées peut être constitutive d'un accident de travail (CRRMP). La santé mentale du salarié entre donc dans le champ d'application de l'article L 411-1 du Code de la Sécurité Sociale (notion d'accident du travail). A titre d'exemple, 2e Chambre Civile, 1 juillet 2003, n°02-30576, CPAM de Dordogne C/Ratinaud, la Cour de Cassation a retenu, à cette date, la notion de « lésion corporelle assimilée à un accident de travail dans le cadre de troubles psychiques ».

La dépression professionnelle devient une jurisprudence qui se confirme en Cour d'appel de Lyon, le 9 octobre 2007. L'article L411-1 du Code de la Sécurité Sociale

---

<sup>23</sup> Valléry G., Leduc S., (2012), Les risques psychosociaux, chapitre I, les enjeux des RPS, p. 25, Edition Puf Que sais-je ? Paris 2012, n°3958, ISBN : 978-2-13-059127

<sup>24</sup> Société civile professionnelle d'avocats, <http://www.michel-ledoux.fr/>

qualifie d'accident du travail, « l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ». L'accident suppose une action soudaine et l'existence d'une lésion corporelle et la dépression nerveuse est une lésion corporelle. Deux situations différentes sont alors identifiées : la dépression est une maladie lorsqu'elle est la conséquence d'un harcèlement qui s'inscrit dans la continuité et la durée. Mais, la dépression peut aussi constituer un accident lorsqu'elle est la conséquence d'un choc émotionnel provoqué par un fait précis et brutal<sup>25</sup>.

## ***2. Les suicides***

Deuxièmement, le développement de la reconnaissance des « suicides professionnels » lorsque le suicide est commis sur le lieu de travail. Celui-ci peut être reconnu en tant qu'accident de travail si la cause professionnelle de l'accident est justifiée (Cour d'appel de RIOM, 22 Février 2000, Bucker C/Sainte Diamantine, n°99/1655). Le suicide professionnel peut également être reconnu même s'il s'est déroulé en dehors du lieu du travail parce que l'atmosphère de l'entreprise s'est fortement dégradée et qu'elle concerne l'ensemble du personnel, l'état des victimes ayant un lien de causalité direct avec le travail et établi par des attestations et un certificat médical. En conséquence, le suicide ou la tentative de suicide est dans ce cas un accident du travail<sup>26</sup>.

Cependant, la non-reconnaissance du suicide en AT sur le lieu de travail peut également avoir lieu lorsqu'un état dépressif est préexistant pour d'autres raisons que le travail (Chambre Sociale de la Cour de Cassation, 20 Décembre 2001 n°00-12.916). Des affaires similaires sont portées en justice pour lesquelles les décisions varient, parfois des plaintes pénales pour harcèlement moral sont déposées en parallèle (Cour d'appel de Besançon, 9 Décembre 2008, n°07/01576)<sup>27</sup>.

## ***3. Le harcèlement moral***

La reconnaissance du harcèlement moral peut constituer une faute inexcusable pour l'employeur lorsque ce dernier laisse perdurer cette situation au sein de son

---

<sup>25</sup> Société civile professionnelle d'avocats, <http://www.michel-ledoux.fr/>

<sup>26</sup> *Ibid.*

<sup>27</sup> *Ibid.*

établissement, en particulier si le Tribunal reconnaît que la direction de l'institution avait connaissance des agissements mais qu'elle n'a rien tenté pour faire cesser ces agissements.

L'avenir du contentieux des RPS est régi principalement par l'obligation de résultat de l'employeur en termes de protection des salariés. Les mesures doivent être prises en vue d'atteindre l'objectif de santé et sécurité des travailleurs.

La Cour a désormais l'autorisation d'exercer un contrôle préalable des décisions d'un employeur en matière d'hygiène et de sécurité. La responsabilité pénale des employeurs n'est pas systématique et n'a pas de vocation à le devenir.

L'enjeu essentiel pour les entreprises est de définir un pilote des actions et des mesures de prévention menées. L'ensemble des moyens financier, matériel et humain peut être mis à contribution. Il convient également d'assurer la traçabilité de toutes les décisions engagées par l'entreprise.

Ce premier chapitre aborde l'émergence de la réglementation ainsi que les aspects législatifs qui en ont découlé en Europe et en France. Des exemples de jurisprudence française à propos des RPS ont également été présentés. Nous exposerons dans le prochain chapitre la complexité de la problématique des RPS.

## **Chapitre II : Les RPS, une problématique complexe**

La plurifactorialité des RPS caractérise à la fois l'organisation du travail et les relations interindividuelles. Les facteurs à l'origine des RPS sont connus et mis en évidence dans la littérature scientifique. Cet état de fait rend l'analyse des RPS et leur prévention complexe. Pour pouvoir organiser de façon pertinente la prévention, il est nécessaire de distinguer les risques professionnels des risques psycho-sociaux.

## **Section A : La distinction entre les risques professionnels et les risques psycho-sociaux**

L'atteinte à la santé physique ou mentale des salariés au cours de la vie professionnelle résulte de l'activité de travail telle qu'elle se déroule, ainsi que de la dangerosité des environnements. Dans la démarche d'évaluation des risques instaurée par le document unique, il existe un inventaire de risques dont les spécificités se caractérisent par des dangers particuliers, des dommages aux individus et des facteurs de risque tels que le risque électrique, le risque de chute ou le risque lié aux déplacements externes. L'exposition à ces risques est renforcée selon certaines conditions, des paramètres propres à l'individu comme son état de santé global (hypertension, fatigue, etc.) ou des éléments liés à la situation de travail (co-activité, travail isolé etc.).

Pour les RPS, la notion de risque est différente puisqu'il s'agit de la probabilité d'une altération de la santé, physique ou mentale, en lien avec l'environnement socioprofessionnel<sup>28</sup>. Le champ psychosocial renvoie aux facteurs relationnels et organisationnels de la vie au travail<sup>29</sup>. Les RPS associent alors des facteurs issus de trois domaines : le travail, la société et l'individu. Le travail peut être un facteur de RPS puisqu'il attribue des fonctions, exige des modalités d'organisation et des conditions de réalisation de toutes les composantes de l'environnement des entreprises et des organisations.... Ensuite, la société est un autre domaine de facteurs de RPS parce qu'elle détermine les changements de mode de vie, la législation ou le contexte économique. Puis, l'individu qui concilie constamment sa vie privée avec sa vie professionnelle.

## **Section B : Les facteurs à l'origine des RPS**

Ils peuvent être regroupés en quatre grandes familles de facteurs, l'ANACT les a représentés de la manière suivante :

---

<sup>28</sup> Valléry G., Leduc S., Les risques psychosociaux, chapitre II, Définition et concepts, p. 29, Edition Puf Que sais-je ? Paris 2012, n°3958, ISBN : 978-2-13-059127

<sup>29</sup> Douillet P., Risques psychosociaux : un concept opérant pour transformer l'organisation du travail ?, 2010

**Figure 1 : Schéma des quatre familles de facteurs de RPS (ANACT)**

Les quatre grandes familles de tension illustrées sur le schéma sont :  
Les exigences du travail et son organisation