

Risques Psychosociaux

Questions & Réponses

Les droits et devoirs de l'entreprise en 10 questions clés :

- 
- Q1** La rédaction d'un Document Unique d'Evaluation des Risques est-elle obligatoire annuellement dans toutes les entreprises en France ?
- OUI, la rédaction de ce document relève d'une obligation légale émanant de plusieurs articles du Code du travail qui imposent, sous peine d'amende, à tout employeur d'élaborer et de tenir à jour, chaque année, un document recensant l'ensemble des risques dans l'entreprise, pour la santé et la sécurité du personnel : le Document Unique.
- Q2** Que recouvre la notion de Risques Psychosociaux (ou R.P.S.) ?
- Le terme R.P.S. recouvre non seulement le stress mais aussi toutes les formes de violences (harcèlement moral, harcèlement sexuel) commises tant au sein de l'entreprise (entre salariés) qu'en externe (avec des clients, fournisseurs...)
- (Source : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr>).
- Q3** L'identification, l'évaluation, le traitement et la prévention des Risques Psychosociaux doivent-ils être expressément abordés dans le cadre du Document Unique d'Evaluation des Risques (D.U.E.R.) ?
- Le législateur, l'inspection du Travail et les juges rappellent la nécessaire prise en compte effective, concrète et sérieuse des Risques Psychosociaux dans le Document Unique. Les RPS peuvent en effet être sources d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
- Q4** Cette obligation concerne-t-elle toute entreprise soumise au droit français, quelle que soit sa forme juridique, sa taille, ses effectifs, son secteur d'activité, sa date de création... ?
- Toute « entreprise », quelle que soit sa forme (société, association, groupement, commerçant, entreprise individuelle) qui emploie un salarié au moins, tous secteurs d'activité confondus est tenue de mettre en place un Document Unique.
- Q5** A quels types de sanctions s'exposerait une entreprise française n'ayant pas fait son Document Unique R.P.S. ?
- Le Code du travail prévoit que le fait de ne pas disposer du Document Unique R.P.S. et/ou de ne pas le mettre à jour tous les ans par établissements concernés, est sanctionné d'une amende variant dans son montant selon qu'elle sanctionne une personne physique ou morale, ou que l'infraction est ou non commise en récidive. A titre d'exemple, la sanction encourue pour une personne morale est de 7 500 € (15 000 € en cas de récidive), multiplié par le nombre d'établissements où ce manquement a été constaté.

Q6 Quelles pourraient être les autres conséquences dommageables pour l'entreprise en pareil cas ?

En dehors des amendes, les entreprises et leurs dirigeants et délégataires sont exposés à des risques de mises en cause de leur responsabilité civile et pénale. L'absence de conformité en prévention des risques psychosociaux expose l'entreprise à une altération de son image, à l'augmentation des taux d'absentéisme et de turn-over de ses effectifs. De récentes études font aussi la démonstration que les troubles musculo-squelettiques ou encore des pathologies telle que l'hypertension sont souvent liés à l'exposition à des contextes à risque. Ceci explique la requalification en maladie professionnelle voire en accident du travail de certaines pathologies cardio-vasculaires.

Q7 La simple rédaction d'un D.U.E.R.P.S. suffit-elle à protéger efficacement l'entreprise de toute sanction ou mise en cause ?

Oui si les modalités de rédaction répondent aux attentes du législateur, si le Document Unique est accompagné d'un Plan d'Actions planifiées et si le planning est effectivement respecté... Autant d'éléments faisant la démonstration que le dirigeant répond à son « Devoir d'effort » en mettant en œuvre des actions afin de répondre à son obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses employés, telle que définie par l'INRS et reconnue par une jurisprudence constante.

Q8 Une maison mère peut-elle être recherchée du fait de la défaillance d'une filiale dans ce domaine ?

Il n'y a pas encore de présomption de responsabilité de la société mère en cas de défaillance de la filiale sur ce point, mais à travers le droit social de la procédure collective, les conditions de recherche de cette responsabilité sont de plus en plus ouvertes compte-tenu du courant jurisprudentiel renforçant les devoirs de prévention mis à la charge de tout employeur. Cependant, la responsabilité de la société mère peut également être établie en droit commun en vertu de la notion de co-employeur de fait.

Q9 En cas d'allégation de risques psychosociaux : sur qui repose la charge de la preuve ?

La charge de la preuve est partagée en matière de harcèlement (article L1152-4 Code du Travail) et de discrimination (article L1134-1 Code du Travail) :

- Celui qui se prétend victime doit constituer un faisceau d'indices laissant présumer un risque.
- Si la présomption de harcèlement est établie, il appartient à l'employeur de justifier objectivement que les agissements reprochés sont étrangers à tout acte de harcèlement, de violence ou de discrimination.

Q10 Quelles sont les obligations légales de l'employeur dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux ?

L'employeur joue un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux et doit satisfaire à 3 obligations principales :

- Le Document unique : Imposé par le Code du Travail, sous peine d'amende, il doit être tenu à jour, chaque année pour chaque établissement.
- L'obligation d'information : Conformément à l'article L. 4141-1 du Code du travail, l'employeur est tenu d'informer les travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité (dont les risques psychosociaux) ainsi que sur les mesures adoptées pour y remédier.
- L'obligation de formation en matière de santé : L'article L. 4121-1 du Code du Travail vise ce procédé comme mesures nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité au travail.