

Document unique et risques psychosociaux, quelles responsabilités ?

**Quelle influence
l'évaluation des risques
psychosociaux peut-elle
avoir sur l'appréciation
faite par les juges
de la responsabilité
de l'employeur ?
Éléments de réponses**

La gestion des risques psychosociaux pour les entreprises demeure d'une brûlante actualité. Le 15 septembre 2011, une employée de la Poste se suicidait sur son lieu de travail, cet événement dramatique rappelant ceux intervenus dans de grandes entreprises, notamment Renault ou France Telecom.

Ces situations montrent que la nature de ces risques s'est peu à peu modifiée ; il ne s'agit plus seulement d'actes individuels de harcèlement mais de véritables problématiques d'organisation du travail et de méthodes de management. La manifestation multiple de ces risques psychosociaux (stress, dépression, souffrance, épuisement professionnel, suicide) n'est finalement qu'une des conséquences des changements de nos conditions de travail « liés à l'intensification, à la précarisation, aux nouvelles organisations d'entreprises et à l'introduction de nouvelles technologies (...) »⁽¹⁾.

La justice, qu'elle soit pénale ou civile, sanctionne de façon relativement constante les responsables en cas de réalisation de ces risques, qu'ils soient salariés ou employeurs.

Dignité et santé

En droit pénal, les infractions retenues s'agissant des risques psychosociaux sont multiples : principalement le harcèlement moral, mais également les délits d'entrave, de violences volontaires, de mise en danger de la vie d'autrui... Il convient toutefois de démontrer l'élément intentionnel dans la commission des faits litigieux. Néanmoins le juge pénal pourrait à l'avenir également utiliser des qualifications pénales non intentionnelles (blessures involontaires, homicide involontaire) en caractérisant une faute d'imprudence, de négligence ou un manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement même si, à notre connaissance, aucune condamnation à ce titre n'est encore intervenue (seule une mise en examen pour homicide involontaire est intervenue s'agissant d'un salarié de France Telecom).

En droit social, les juges prud'hommes sanctionnent systématiquement le non-respect de l'obligation de l'employeur d'assurer la dignité et la santé de ses salariés telle que prévue aux articles L.4121-1 et suivants du code du travail et ce, quand bien même il n'y aurait pas de manifestation de trouble/affection physique des salariés⁽²⁾. Les récentes décisions judiciaires prononcées en matière de harcèlement moral ont précisé l'étendue de l'obligation de



Outre
le harcèlement,
les risques
psychosociaux
proviennent aussi
de problématiques
d'organisation
du travail
et de méthodes
de management

© REA / LUDOVIC

Accords interprofessionnels

L'obligation légale d'évaluation des risques n'est pas nouvelle mais elle pose certaines difficultés s'agissant des risques psychosociaux.

La première à laquelle se heurte l'employeur résulte de la nature des risques psychosociaux dès lors que ceux-ci englobent des atteintes psychiques difficilement détectables, qui diffèrent d'un individu à l'autre.

Une autre de ces difficultés d'appréhender ces risques réside dans le fait qu'ils sont susceptibles de concerner l'ensemble des salariés d'une entreprise, quels que soient leur grade et leur compétence, et non une catégorie définie de salariés facilement identifiable.

Aussi, les employeurs, confrontés à la manifestation de ces risques depuis quelques années, ont tâtonné dans la mise en place de procédures d'évaluation.

Ce n'est d'ailleurs que depuis juillet 2008 qu'un accord national interprofessionnel sur le stress est intervenu. S'agissant du harcèlement moral, l'accord national interprofessionnel n'a été conclu qu'en mars 2010. Il ressort qu'en dépit des outils et méthodes donnés par ces accords nationaux, seulement la moitié des accords d'entreprise mis en œuvre à partir de ces dates aborde les problématiques d'évaluation (*Semaine sociale Lamy* 2011.1489).

Cette insuffisance – pour ne pas dire carence – explique sans doute que les décisions judiciaires actuellement rendues ne tiennent généralement pas compte des évaluations des risques psychosociaux qui n'étant qu'embryonnaires au moment de la commission des faits litigieux – et encore lorsqu'elles existaient – n'ont pas été invoquées comme argument de défense par l'employeur.

Au demeurant, dans les rares cas où elles sont invoquées, ces évaluations sont rejetées par les juges civils comme étant insuffisantes.

résultat pesant sur l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés, allant jusqu'à une présomption de responsabilité de l'employeur dès lors que la preuve de faits troublants est rapportée⁽³⁾, quand bien même l'employeur aurait pris toutes les mesures permettant de les faire cesser⁽⁴⁾, l'employeur ne pouvant alors se retrancher ni derrière l'absence de faute⁽⁵⁾, ni derrière l'absence d'intention de nuire⁽⁶⁾.

Notion de conscience du danger

Il n'en demeure pas moins que certaines décisions isolées admettent que des mesures visant à faire cesser le trouble, si elles sont prises sans délai (10 jours par exemple), sont suffisantes⁽⁷⁾.

En droit de la sécurité sociale, la jurisprudence, à l'occasion des arrêts dits « amiante »⁽⁸⁾, a identifié dans le contrat de travail une obligation de sécurité de résultat. La faute inexcusable de l'employeur est depuis lors reconnue lorsque celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Le fait que le stress et la dépression ne fassent pas l'objet

d'un tableau de maladie professionnelle n'empêche nullement qu'ils puissent être reconnus comme affection professionnelle par la CPAM ou par un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles et, en conséquence, pris en charge à ce titre. Ainsi, encore récemment, la faute inexcusable d'un employeur a été reconnue suite à l'infarctus non mortel d'un salarié cadre dans un contexte de surcharge de travail⁽⁹⁾.

Quel que soit le juge saisi, la condamnation de l'employeur n'intervient que s'il connaissait le risque ou ne pouvait l'ignorer. En matière de contentieux de sécurité sociale, l'appréciation par le juge de la conscience du danger qu'aurait dû avoir l'employeur intervient *in abstracto*.

Mais le juge ne tiendra compte de l'ignorance ou de la méconnaissance de l'employeur comme moyen de défense que si un travail d'identification et d'évaluation des risques a été rigoureusement réalisé par l'employeur.

Peu importe la qualité des mesures de prévention⁽¹⁰⁾ ou le classement des risques⁽¹¹⁾, dès lors qu'un document produit confirme l'existence de risques psychosociaux, les mesures

d'évaluation de l'employeur sont déclarées insuffisantes par le juge. Celui-ci s'attache même à constater le caractère inadapté de ces mesures d'évaluation dès lors, par exemple, qu'elles ne répondaient pas aux risques identifiés par la médecine du travail⁽¹²⁾.

Il est vrai que le juge n'est pas insensible à l'argument qui veut que, si les mesures d'évaluation et donc de prévention avaient été efficaces, le risque ne se serait pas réalisé.

Ainsi, il n'est pas rare lors de contentieux relatifs à la faute inexcusable que l'employeur, en démontrant qu'il a pris des mesures de protection pour tenter d'empêcher la réalisation de la maladie ou de l'accident, se voit très souvent opposer en « boomerang » la caractérisation de sa conscience du danger dont il a tenté de protéger son salarié et l'inefficacité des mesures de protection prises compte tenu de la réalisation du risque. La condamnation intervient alors systématiquement, sauf à démontrer l'existence d'un élément causal exclusif et extérieur à l'employeur.

Entreprise exemplaire

Toutefois, n'a pas encore été apprécié par les juridictions le cas d'une entreprise qui, s'agissant de risques psychosociaux :

- aurait mis en place des moyens d'évaluation efficaces (fiche d'évaluation, entretien individuel, réunion collective, numéro vert, cellule d'aide/d'écoute, proposition de suivi psychologique...)
- ne se contentant pas de méthodes d'évaluation quantitatives (questionnaire) mais également de méthodes qualitatives (analyse par poste et par activité) ;
- aurait impliqué le médecin du travail pour un suivi régulier et l'aurait fait intervenir sans délai en cas de soupçon de risque ;
- aurait sollicité l'aide de professionnels publics ou privés, compétents, reconnus et indépendants dans son travail d'évaluation ;
- aurait sollicité l'ensemble des salariés de l'entreprise et les organisations syndicales et représentatives du personnel (et notamment le CHSCT) ;
- aurait porté une attention particulière, avant chaque décision relative à l'organisation du travail, à l'impact individuel et collectif de cette décision.



L'évaluation des risques psychosociaux est complexe, notamment lorsqu'il s'agit de risques psychiques difficilement détectables. Le médecin du travail, en cas de suspicion, doit être averti pour effectuer un suivi régulier

Mais en réalité, ce travail d'évaluation est insuffisant s'il ne s'accompagne pas de mesures de prévention dont l'effectivité doit être contrôlée par l'employeur.

Ainsi, cette entreprise « vertueuse » devra également démontrer qu'une information et une formation ont été régulièrement dispensées aux salariés et aux cadres pour permettre l'identification de situations de risque, favoriser l'échange et la valorisation du salarié en détresse et prendre en cas de risque identifié les mesures pour y mettre un terme ou, à tout le moins, assurer la remontée sans délai de l'information vers la personne en mesure de traiter la détresse du salarié.

Régime décourageant

Si ces conditions avaient été remplies, la cour d'appel de Versailles n'aurait peut-être pas reconnu, comme elle l'a fait le 9 juin 2011, le caractère professionnel d'un suicide d'un salarié dont la cause résidait dans le sentiment d'incapacité qu'il avait d'assumer sa charge de travail, sentiment qu'il n'a exprimé que quelques jours avant son suicide auprès de ses collègues. Dans ce cas, c'est la seule écoute du salarié par ses collègues qui aurait été susceptible de révéler le risque et d'y pallier sans délai, l'ensemble des entretiens et évaluations réalisés jusqu' alors avec ses supérieurs hiérarchiques ayant toujours donné parfaite satisfaction.

En tout état de cause, l'appréciation des mesures d'évaluation dépendra du juge saisi : autant le juge pénal sera enclin à les accueillir dès lors qu'elles tendront à prouver l'ab-

sence d'élément intentionnel et partant, l'absence d'infraction, autant les juridictions prud'homales et de sécurité sociale les analyseront et en apprécieront l'effectivité réelle, ces mesures de prévention devant finalement permettre de démontrer le caractère extérieur de l'élément causal de la maladie.

Du reste, la faute inexcusable est très souvent reconnue alors même que la faute pénale ne l'a pas été⁽¹³⁾.

Certes, il convient de sanctionner les mauvais élèves. Mais outre la charge financière accrue pour les entreprises (qui ne seront pas nécessairement assurées pour ce type de risque), particulièrement problématique en temps de crise, se pose sur le plan des principes juridiques la problématique de la faute de l'employeur. En effet, comment reprocher une faute à un employeur qui aura très scrupuleusement respecté l'ensemble de ses obligations légales et se sera assuré de l'effectivité de ces mesures sauf à mettre en place un régime de responsabilité sans faute, lequel risque fort, à terme, de décourager l'employeur à agir préventivement compte tenu de l'inéluctabilité de la condamnation. ■

Christine Carpentier

Avocate au Barreau de Paris
Cabinet Vigo

(1) L. Lerouge, *les risques psychosociaux au travail reconnus par le droit : le couple dignité-santé*.

(2) Soc., 6 octobre 2010, pourvoi n° 09-65.103 ; voir aussi Soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-44.412 la société ne respectait pas les dispositions du code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics concernant les salariés.

(3) Cass. Soc. 16 mars 2010, n° 08-44-094.

(4) Cass. Soc. 3 février 2010, n° 08-40.144.

(5) Cass. Soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914.

(6) Cass. Soc. 10 novembre 2009, n° 08-41-497.

(7) CA Angers, 5 juillet 2011.

(8) Cour Cass. 28 février 2002

(9) CA Paris, 30 juin 2011.

(10) Cass. Soc., 26 octobre 2010, n° 09-12.922.

(11) Cass. Soc., 2 mars 2011, n° 09-11.545.

(12) CA Rouen, ch. des urgences, 25 octobre 2011, n° 11/00510.

(13) CA Versailles, 5^e Ch. 19 mai 2011, n° 10/00954.

Simple
Sûr
Efficace

MARTego

Nouveau

Outil ergonomique et maniable

Rétraction systématique de la lame par mouvement rotatif

Sortie de la lame actionnée par une gâchette



MARTego
réf. 122001

Bouton de changement de lame
Changement de lame aisé sans outil

La rencontre
de la fonctionnalité et
du design pour couper
en toute sécurité
le carton, le film
et les sacs plastiques

Demandez vite
notre catalogue
gratuit



MARTOR

ZI • 67110 Gundershoffen
03 88 72 96 34
martor@martor.fr

www.martor.com