



Université Lille 2
Droit et Santé

Le droit français confronté au risque de la souffrance au travail

STIVALA Aurélien

20 juin 2012

Propos introductifs (1)

- La santé au travail est devenue une question de société
- La valeur travail est importante pour les français, pourtant ils souhaiteraient que le travail prenne moins de place
Les mauvaises conditions de travail expliqueraient ce paradoxe
- « Le métier n'est pas qu'une source de rémunération : il est partie prenante de l'épanouissement personnel, de l'intégration et du lien social »

Propos introductifs (2)

- La tertiarisation de l'économie rend difficile l'appréhension de la souffrance au travail
 - Intensification du travail
 - Frontière perméable entre vie personnelle et vie professionnelle
 - Distinction entre travail prescrit et travail réel
- Changements organisationnels et modifications des rapports sociaux ont des effets sur la santé des travailleurs

Annnonce du plan

- Absence de définition juridique de la souffrance au travail mais prise en compte de celle-ci par les partenaires sociaux, le législateur et les juges :
 - La prise en compte de la souffrance au travail par les partenaires sociaux et le législateur (I)
 - La prévention du risque de la souffrance au travail et l'obligation de sécurité de résultat (II)

I- Prise en compte de la souffrance au travail par les partenaires sociaux et le législateur

A- L'appréhension de la souffrance au travail par les partenaires sociaux

B- L'encadrement de la souffrance au travail par le législateur

A- L'appréhension de la souffrance au travail par les partenaires sociaux (1)

1- L'ANI relatif au stress au travail (2/7/08)

- Notion du stress
- Description du stress
- Indicateurs du stress
- Analyse des facteurs de stress

Le stress n'est pas une maladie mais lorsqu'il a pour effet d'engendrer des TMS, la qualification de maladie professionnelle pourra être retenue

Le stress au travail peut, dans des cas bien précis, être assimilé à un accident du travail

A- L'appréhension de la souffrance au travail par les partenaires sociaux (2)

2- L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

- Définition du harcèlement
- Définition de la violence

B- L'encadrement de la souffrance au travail par le législateur (1)

1- L'encadrement du harcèlement moral

- Notion du HM : art. L.1152-1 CT et 222 -33 CP
- Auteur du HM : employeur, salarié, tiers exerçant de fait ou de droit une autorité salarié
- Victime du HM : le salarié
- Éléments constitutifs du HM :
 - La répétition des faits
 - La dégradation des conditions de travail
 - La potentielle atteinte à la dignité du salarié

B- L'encadrement de la souffrance au travail par le législateur (2)

- Régime probatoire applicable: art. L.1154-1
- Droit du salarié de dénoncer des agissements de harcèlement moral sauf mauvaise foi de sa part
- Droit du salarié de demander la résiliation de son contrat de travail et accord du juge si le harcèlement moral est caractérisé
- Droit du salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail : si les agissements fautifs sont caractérisés, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse; à défaut, elle produit les effets d'une démission

B- L'encadrement de la souffrance au travail par le législateur (3)

2- L'encadrement de la pénibilité

- Absence de définition avant la loi du 9 nov. 2010
- La définition retenue par la loi du 9 nov. 2010 : Elle résulte de l'exposition « à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels [lesquels sont] liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à un certain rythme de travail susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles ».

B- L'encadrement de la souffrance au travail par le législateur (4)

- Logique de compensation de la pénibilité mesurée à l'aune de l'incapacité: la retraite à taux plein à 60 ans est possible si le salarié à un taux IPP $\geq 20\%$, s'il est compris entre 10 et 20% le salarié doit avoir été exposé pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité
- Plusieurs remarques:
 - Les effets de la pénibilité doivent être observables au moment de la liquidation de la retraite
 - La date de la survenance de l'incapacité au travail n'est pas pris en compte
 - Seule la pénibilité physique est prise en compte

II- Prévention du risque de la souffrance au travail et l'OSR

A- La prévention du risque de la souffrance au travail

B- La souffrance au travail sous le prisme de l'obligation de sécurité de résultat

A- La prévention du risque de la souffrance au travail (1)

- 1- Une obligation pesant principalement sur l'employeur
 - a- Documents permettant de mesurer les efforts de préventions accomplis par l'employeur

■ Le DUERP: obligation pour l'employeur de transcrire les risques professionnels de l'entreprise. Cette obligation suppose d'abord d'évaluer les risques puis de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs

A- La prévention du risque de la souffrance au travail (2)

- Doit être mis à jour tous les ans ou en cas de décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité et de sécurité ou les conditions de travail
- Est mis à la disposition du salarié, des membres du CHSCT, des DP, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail
- Il a une fonction probatoire : son absence permet de retenir + facilement la faute inexcusable de l'employeur si le caract. prof du dommage est admis
- Absence de transcription de ou mise à jour de l'évaluation des risques = infraction pénale

A- La prévention du risque de la souffrance au travail (3)

- La fiche individuelle d'exposition :
 - Contenu de cette fiche
 - Obligatoire dès lors qu'un salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité
 - Doit être communiquée au SST
 - Possibilité pour le salarié d'accéder à cette fiche et rectifier les informations
 - Fiche remise au salarié en cas de départ de l'établissement, d'arrêt de travail ≥ 30 jours consécutif à un AT ou MP et ≥ 3 mois dans les autres cas, aux ayants-droit du salarié décédé
 - Fonction probatoire (la fte inexc. de l'employeur peut être retenue) + Sanctions civiles et/ou pénales

A- La prévention du risque de la souffrance au travail (4)

- Le règlement intérieur: obligatoire dans les entreprises ≥ 20 salariés. Doit rappeler les règles relatives au harcèlement moral et sexuel.
- b- Obligation de négocier un accord ou de conclure un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité
 - Accord ou plan d'action?
 - Taille de l'entreprise et proportion de salariés concernés: 50 sal. et au moins 50% d'entre eux exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité
 - Diagnostic préalable des situations de pénibilité relevant de la responsabilité de l'employeur

A- La prévention du risque de la souffrance au travail (5)

- Contenu de l'accord ou du plan

Il doit traiter d'un de ces thèmes :

la réduction des poly-expositions aux facteurs de risque et l'adaptation

l'aménagement du poste de travail

Doivent aussi être abordés deux des thèmes suivants :

l'amélioration des conditions de travail, le développement des compétences et des qualifications,

l'aménagement des fins de carrière,

le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels

A- La prévention du risque de la souffrance au travail (6)

Chaque thème retenu doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs doivent être communiqués au moins une fois par an aux membres du CHSCT ou à défaut aux DP.

L'accord ou plan d'action valable 3 ans mais obligation d'être couvert demeure tant que la proportion de 50% des salariés exposés à un facteur de pénibilité est atteinte

- Date limite de conclusion de l'accord ou du plan: 1^{er} janv. 2012. A défaut, mise en demeure de l'inspection du travail puis application potentielle d'une pénalité maximale de 1% de la masse salariale

A- La prévention du risque de la souffrance au travail (7)

2- Les autres acteurs amenés à prévenir la souffrance au travail

a- Les acteurs internes à l'entreprise

- Les salariés: doivent prendre soin de leur santé, leur sécurité ainsi que celles des autres. Il s'agit d'une obligation de moyen.
- Le salarié s'occupant de la prévention des risques professionnels : désigné obligatoirement par l'employeur quelle que soit la taille de l'entreprise pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Si la désignation est impossible, l'employeur peut recourir aux organismes de prévention extérieurs.

A- La prévention du risque de la souffrance au travail (8)

Les institutions représentatives du personnel :

Le CHSCT est compétent pour procéder à l'analyse des risques professionnels, proposer des actions de prévention du HM et du HS, réaliser des enquêtes en matière d'AT ou MP. Il est obligatoirement consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il peut également faire appel à un expert agréé

Le DP dispose du droit d'alerter l'employeur s'il constate qu'il existe notamment une atteinte à la santé physique et mentale. L'employeur doit sans délai mener une enquête avec le DP et tout mettre en œuvre pour remédier à cette situation.

A- La prévention du risque de la souffrance au travail (9)

b- Les acteurs externes à l'entreprise

- Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif: éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Une partie de son action est consacrée à l'action sur le milieu de travail, l'autre partie de son action consiste à suivre médicalement les salariés.
- L'inspecteur du travail est chargé de veiller à l'application des dispositions du Code du travail. Ils peuvent saisir le Procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du CPP.

B- La souffrance au travail sous le prisme de l'OSR (1)

- 1- L'extension de l'OSR aux différentes formes de la souffrance au travail
 - « Expansion fulgurante » de l'OSR: utilisée dans un 1^{er} temps droit de la sécurité sociale en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles puis s'est déplacée dans un 2nd temps dans le droit du travail pour englober la prévention des atteintes à la santé.

Sous le prisme de l'OSR, la Cour de cassation a :

- Validé la prise d'acte de la rupture par un salarié victime de tabagisme passif
- Sanctionné l'absence de visite médicale

B- La souffrance au travail sous le prisme de l'OSR (2)

- Sanctionné l'employeur pour HM quand bien même celui-ci n'était pas l'auteur des agissements fautifs (Cass. soc., 21 juin 2006) et qu'il aurait pris les mesures en vue de faire cesser les agissements (Cass. soc. 3 février 2010, n° 08-44.019 et 08-40.144)
- = Responsabilité sans faute. La réalisation du risque démontre qu'il n'a pas pris « **les mesures** nécessaires », c'est-à-dire celles qui s'imposaient à lui, conformément à l'art L.4121-1 du CT, pour que la santé et la sécurité des travailleurs soit protégée

B- La souffrance au travail sous le prisme de l'OSR (3)

- L'OSR est invoquée ces dernières années dans des litiges ayant une dimension collective.

En matière de HM, les juges ont ainsi mobilisé l'OSR pour réprimer les méthodes de gestion dès lors qu'elles se traduisent pour un salarié déterminé par des agissements caractéristiques du harcèlement moral (Cass. soc., 10 nov. 2009, n°07-45321)

Le juge a suspendu la mise en œuvre d'une nouvelle organisation qui était susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés (Cass. soc., 5 mars 2008, n°06-45888)

B- La souffrance au travail sous le prisme de l'OSR (4)

- 2- Les conséquences possibles du manquement à l'OSR: la faute inexcusable
- Redéfinition de la faute inexcusable par les arrêts « Amiante »
 - Charge de la preuve incombant au salarié
 - Présomption de faute inexcusable
 - Préjudices indemnisés lorsque la faute inexcusable de l'employeur est retenue

Conclusion

La question de la santé au travail doit transcender les champs disciplinaires et faire l'objet d'une vraie recherche multidisciplinaire



Université Lille 2
Droit et Santé

Merci de votre attention

aurelien.stivala@univ-lille2.fr