

RISQUES PSYCHOSOCIAUX : CADRE ET ENJEUX JURIDIQUES

La conférence-débat du 30 mars 2010, animée par Valérie Moreau-Vétilart du cabinet Formatys, s'inscrit dans le cadre des travaux du chantier du Cercle de la Prospective RH (groupe RH&M) sur le thème « l'impact des risques psychosociaux à l'horizon 2020 ».

PRESENTATION DE NOS 2 INVITES

MICKAËL D'ALLENDE, AVOCAT AU BARREAU DE PARIS AU SEIN DU CABINET ALTANA

Il est amené à intervenir sur l'ensemble des problématiques du droit social, qu'il s'agisse des relations individuelles, des relations collectives, de l'épargne salariale ou de la protection sociale. Outre l'animation de formations professionnelles dédiées aux managers, il dispense régulièrement des enseignements dans le cadre des Master 2 des Universités de Paris II, Montpellier et de Strasbourg. Il publie fréquemment des articles dans des revues spécialisées.

HERVE LANOUZIERE, DIRECTEUR DU TRAVAIL

Il occupe la fonction de directeur du travail, Conseiller à la sous-direction des conditions de travail à la Direction générale du travail. Il est en outre Professeur associé à la Chaire hygiène et sécurité au CNAM

LE PROGRAMME

Intervention de Mickael d'Allende

1. Brève présentation de l'historique de la notion
2. Présentation du droit existant et comparaison avec la législation des autres pays

Intervention de Hervé Lanouzière

1. Au regard des accords et plans d'actions actuellement négociés, quelles innovations peut-on noter en matière de dialogue social ?
2. Et si la santé au travail devenait un enjeu stratégique ? Doit-on redéfinir le rôle du CHSCT ?

EXTRAITS DE L'INTERVENTION DE MICKAEL D'ALLENDE

La gestion des risques psychosociaux apparaît aujourd'hui comme une préoccupation récente en France, apparue à l'occasion de la signature de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 portant sur le stress au travail et propulsée sur le devant de la scène médiatique à la suite des drames survenus au sein de grandes entreprises et du plan d'urgence arrêté le 9 octobre 2009 par le Ministère du travail.

Pour autant, la protection de la santé des salariés a toujours été la priorité historique du droit du travail français, son évolution reflétant le souci des pouvoirs publics de protéger la santé mentale des salariés au-delà de leur seule santé physique.

Ce mouvement n'est évidemment pas propre à la France, nos voisins s'étant également saisis de ce sujet, notamment sous l'impulsion du droit communautaire, même s'il est vrai que les règles applicables au sein des pays membres de l'Union Européenne sont loin d'être homogènes.

DE LA PROTECTION DE LA SANTE PHYSIQUE DES SALARIES A LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1.

Premier texte traduisant un réel souci d'assurer la santé des travailleurs, la Loi du 22 mars 1841, portant sur le travail des enfants employés dans les manufactures, fixe à huit ans l'âge d'admission au travail et interdit aux enfants les travaux de nuit ou dangereux.

Encouragée par le Ministère de la Guerre soucieux de protéger les intérêts de l'armée et la santé des futurs soldats, cette loi fut grandement contestée par les libéraux qui estimaient qu'elle avait pour conséquence de fausser les mécanismes naturels économiques...

2.

Puis, à la fin du XIXe siècle de nouveaux textes sont venus renforcer la protection de la santé des salariés au travail :

- Loi du 8 juillet 1890 : création des délégués mineurs. Il s'agit là du premier texte qui fait référence à une représentation du personnel orientée sur la sécurité. Ces délégués avaient pour mission de tenir un registre d'observations portant sur la sécurité. Ils devaient également signaler les infractions aux ingénieurs chargés des contrôles ;
- Loi du 2 novembre 1892 : protection du travail des femmes ;
- Loi du 9 avril 1898 : oblige l'employeur à indemniser forfaitairement l'ouvrier ou l'employé victime d'un accident du travail.

3.

Ce mouvement tendant vers une meilleure protection de la santé des salariés a – à quelques exceptions près - été interrompu en 1900 (première et seconde guerres mondiales obligent) puis a été repris à la fin de la

seconde guerre mondiale avec la création de la médecine du travail et des Comité d'Hygiène et de sécurité (CHS) (Loi du 1^{er} août 1947).

4.

Il a connu un nouvel essor dans les années 80, avec la création des CHSCT par la loi du 23 décembre 1982 et la prise en charge, par cette nouvelle institution qui succéda aux CHS, de l'ensemble des problématiques relatives aux conditions de travail des salariés.

5.

Historiquement, c'est donc la santé physique des salariés qui a constitué la préoccupation première du législateur, cette problématique étant liée aux conditions de travail éprouvantes des salariés issues de la révolution industrielle.

Pour autant, les risques psychosociaux ont toujours existé et ont perduré nonobstant les évolutions législatives.

- La prise en compte des risques psychosociaux : une problématique récente vouée à un développement exponentiel
- L'avènement de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur et ses incidences en matière de risques psychosociaux

LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : UNE PROBLEMATIQUE RECENTE VOUEE A UN DEVELOPPEMENT EXPONENTIEL

L'AVENEMENT DE L'OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT DE L'EMPLOYEUR ET SES INCIDENCES EN MATIERE DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Depuis 1991, en application de la directive communautaire de 1989, une obligation générale de sécurité incombe au chef d'établissement.

Cette obligation est, pour l'essentiel, énoncée par l'article L. 4121-1 du code du travail (ancien article L. 230-2, issu de la loi du 31 décembre 1991) :

« 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 ;
- 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 ».

Cet article avait, dès l'origine, une portée très générale qui lui conférait une force considérable.

Pourtant, cette disposition est, dans un premier temps, restée lettre morte.

2.

Au début des années 2000, elle a néanmoins servi de fondement à la Cour de cassation pour construire sa jurisprudence sur l'obligation de sécurité et la notion de faute inexcusable de l'employeur.

Ainsi, les arrêts fondateurs du 28 février 2002 précisent que :

« En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une *obligation de sécurité* de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; que 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 ».

Cette jurisprudence, largement diffusée s'agissant des fameux arrêts « amiante », a été depuis lors fréquemment reprise par la Haute juridiction, sur pas moins de cinq axes.

- A l'image, là encore, de l'évolution du droit du travail, la Cour de cassation a développé sa jurisprudence en partant de cas d'espèce portant sur la santé physique des salariés et en l'étendant – c'était prévisible – vers la santé mentale.
- Ainsi, si les premiers arrêts concernaient des hypothèses d'accidents de travail et de maladies professionnelles, la jurisprudence a rapidement été amenée à transposer ce texte à des situations de harcèlement moral.
- Deuxième axe, s'agissant d'une obligation de résultat, la Haute juridiction retient la responsabilité automatique de l'employeur sans qu'il soit nécessaire de constater une faute de sa part.
- Troisième axe de développement, les juges sont régulièrement saisis, sur ce fondement, de demandes d'indemnisation par des salariés estimant être victimes de troubles psychosociaux liés à leur activité professionnelle.
- Au-delà de cas individuels et isolés, il est fréquent que cet article soit invoqué lors de restructurations, lorsque les mesures envisagées sont susceptibles de porter atteinte aux conditions de travail et que l'employeur ne prévoit aucune mesure de nature à préserver la santé psychologique des salariés à cette occasion.
- Cinquième et dernier axe de développement possible, le dernier alinéa de l'article impose à l'employeur de veiller « à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

En soit, ce texte va bien au-delà de la fameuse obligation de négocier sur le stress au sein des entreprises de 1000 salariés avant le 1^{er} février récemment imposée par le ministère :

- d'abord parce qu'elle concerne toutes les entreprises, sans condition d'effectifs ;

- ensuite parce qu'elle va bien au-delà de la conclusion d'un simple accord. A l'analyse, ce texte porte en lui les germes d'une obligation de négociation, par exemple triennale, sur les risques psychosociaux, pour maintenir les mesures en vigueur au sein de l'entreprise en adéquation avec la situation des salariés qui y travaillent.

3.

Il faut noter que cette tendance à « redécouvrir » des dispositions légales et à leur donner leur plein effet des années après leur entrée en vigueur n'est ni nouvelle, ni propre au droit du travail.

Par exemple, l'article 1134 aliéna 3 du code du travail dispose que les conventions, « *doivent être exécutées de bonne foi* ».

Cet aliéna, issu du code civil de 1804, est passé relativement inaperçu pendant près de 200 ans.

Pour autant, les chambres civiles et commerciales de la Cour de cassation ont bâti une importante construction jurisprudentielle en droit des contrats d'affaires sur ce fondement dans le courant des années 1990.

Et, cette jurisprudence a eu un tel écho que le législateur a tiré les conséquences de cette évolution en droit du travail en insérant un article L. 120-4 dans le code en 2002 (désormais article L. 1222-2) disposant que « *Le contrat de travail est exécuté de bonne foi* ».

LE DEVELOPPEMENT DU CONTENTIEUX DEVANT LES JURIDICTIONS DE LA SECURITE SOCIALE ET LE JUGE REPRESSIF

Au-delà de ce contentieux portant sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, qui pourrait devenir assez récurrent devant les Conseils de prud'hommes, d'autres contentieux, plus résiduels mais aussi plus médiatiques, ont fait leur apparition.

1.

En particulier, celui de la demande de reconnaissance d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Actuellement, le lien entre les risques psychosociaux et la sphère professionnelle est assez rarement reconnu par les tribunaux.

La Cour de cassation l'avait toutefois admis dans un arrêt ancien du 5 janvier 1995, dans une affaire où un salarié avait été victime d'un malaise cardiaque mortel pendant son temps et sur son lieu de travail. La présomption d'imputabilité, propre aux accidents de travail, avait alors été appliquée, à plus forte raison que la Cour d'appel avait constaté le stress et le surmenage dus aux conditions de travail pouvaient expliquer la pathologie à l'origine du décès (Cass. Soc. 5 janvier 1995, n°92-17.574).

La même solution avait été admise en 2007, s'agissant d'un suicide qui s'était produit à un moment où le salarié ne se trouvait plus dans l'entreprise car placé en arrêt maladie depuis un mois. Dans ce dossier, il avait été établi, à l'aide de témoignages, que le suicide du salarié était lié aux altercations répétées que ce dernier avait avec son supérieur hiérarchique.

(Cass. Civ. 2, 22 février 2007, n°05-13.771).

Précisons que si le suicide et le malaise cardiaque relèvent de l'accident de travail, le stress, à proprement parler, relèverait plutôt de la maladie professionnelle, l'accident de travail supposant l'existence d'un fait ou d'un ensemble de faits précis survenus soudainement (Cass. Soc. 10 décembre 2008, n°07-42.328), réserves faites de la dépression nerveuse soudaine (Cass. Soc. 1^{er} février 2003, n°02-30576 : jugé concernant la brusque apparition, au temps et au lieu du travail, d'une lésion de l'organisme révélée par un malaise).

Les affaires actuellement médiatisées au sein de grandes entreprises françaises vont nécessairement participer d'une reconnaissance plus large du caractère professionnel de pathologies liées aux risques psychosociaux.

2.

Au-delà de la simple reconnaissance d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, c'est bien entendu le développement du contentieux en reconnaissance d'une faute inexcusable qui pourrait se profiler.

Rappelons que tout manquement à l'obligation de sécurité de résultat a le caractère d'une faute inexcusable si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel étaient exposés les salariés et s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver.

Dans l'arrêt du 22 février 2007 précité (Cass. Civ. 2, 22 février 2007, n°05-13.771), la Cour a retenu l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur. Elle lui a en effet reproché de n'avoir pu empêcher le suicide, mais surtout de n'avoir rien fait pour réduire les tensions ayant précédé l'arrêt de travail du salarié et d'avoir – ce faisant – été à l'origine de la dégradation de son état mental.

Ce type de décisions pourrait également se développer dans les années à venir.

3.

L'on peut également craindre que le juge répressif ne soit de plus en plus souvent saisi du contentieux de la gestion des risques psychosociaux, à la faveur du développement de plaintes déposées par les salariés ou leurs ayants droits pour homicides ou blessures involontaires ou mise en danger d'autrui.

C'est ainsi, par exemple, que le Parquet de Besançon a ouvert le 17 mars dernier une information judiciaire à l'encontre de France Télécom des chefs d' « *homicide involontaire par imprudence, négligence, manquement à une obligation de prudence et inattention* ».

LE RENFORCEMENT DU ROLE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

1.

Il faut également retenir la tendance récente des pouvoirs publics à responsabiliser les partenaires sociaux sur ce sujet.

En témoigne, évidemment, l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail étendu le 23 avril 2009, qui transpose un accord-cadre communautaire du 8 octobre 2004.

En témoigne, également, le projet d'accord interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, proposé à la signature des organisations syndicales et portant transposition de l'accord-cadre européen du 26 avril 2007.

En résumé, les négociations – pas moins de huit séances ont été nécessaires à l'élaboration de la dernière version de ce projet d'accord – ont longtemps opposé les organisations patronales aux organisations syndicales sur la reconnaissance du fait que «*certaines formes d'organisations du travail et de gestion du personnel provoquent en elles-mêmes de la violence et du harcèlement*», les employeurs s'y refusant.

Un consensus a finalement été trouvé sur le fait que «*certains éléments de l'environnement de travail*», parmi lesquels les «*modes de management*» ou le «*mode de fonctionnement de l'entreprise*», pouvaient engendrer du harcèlement ou de la violence.

Le projet d'accord prévoit que si certains salariés sont plus concernés que d'autres « en raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap ou de leur fréquence de leur relation avec le public », tous peuvent être victimes « d'abus, de menaces et d'humiliations répétés et délibérés » allant « du manque de respect à la volonté de nuire, de détruire ».

Ce texte précise que, pour prévenir ces dérives, les entreprises devront prendre « *une position claire, spécifiant que harcèlement et violence ne sont pas admis* » et la décliner « *sous la forme d'une charte de référence* » décrivant la marche à suivre en cas de faits avérés.

Ces chartes peuvent ainsi « inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance ». Le parallèle avec le droit Belge est évident (cf. III. B.).

Elles devront également « s'employer à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel ».

Les branches professionnelles devront quant à elles « mettre en place les outils adaptés à la situation de leur secteur ».

2.

Cette tendance des pouvoirs publics à responsabiliser les partenaires sociaux sur ces problématiques devrait se confirmer et sans doute se renforcer dans les années à venir, le dernier exemple en date étant l'obligation précitée de négocier sur le stress au sein des entreprises de 1000 salariés.

Ce mouvement dépasse très largement la seule gestion des risques psychosociaux.

Nombreux sont désormais les accords nationaux interprofessionnels repris en tout ou partie par le législateur dans un second temps.

Tel est le cas, par exemple, concernant les ANI conclus en matière de formation professionnelle ou encore de l'ANI du 11 janvier 2008 portant sur la modernisation du travail lequel prévoyait la création de la rupture conventionnelle ou encore la réforme du régime de la période d'essai.

PANORAMA DES MESURES MISES EN ŒUVRE EN EUROPE EN MATIERE DE GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

1.

Ainsi qu'il l'a déjà été évoqué, la gestion des risques psychosociaux n'est pas une problématique franco-française, l'inspiration du droit communautaire sur ces questions étant très présente.

Les règles juridiques mises en place au niveau communautaire reposent largement sur un socle juridique commun, essentiellement composé de :

- la directive cadre du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé mentale au travail ;
- l'accord-cadre sur la prévention du stress au travail du 8 juillet 2004 ;
- l'accord-cadre sur les violences et harcèlement en avril 2007 ;
- l'article 3 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, issu du Traité de Lisbonne (« *Toute personne a droit à son intégrité physique et mentale* ») en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2009 et d'application directe.

Dans les faits, la gestion des risques psychosociaux n'a évidemment pas atteint le même degré de maturité au sein de l'ensemble des pays de l'Union Européenne.

Les voisins les plus proches de la France ont toutefois adopté une législation assez similaire ; le parallèle avec la jurisprudence développée au sein de ces pays peut également être fait.

2.

En Allemagne, la loi du 7 août 1996 sur la santé et la sécurité des salariés prévoit de très lourdes sanctions pénales lorsque l'employeur a failli continuellement à son obligation de sécurité de résultat ou lorsque l'employeur ou un salarié a causé un risque à la vie ou à la santé d'un salarié : 1 an d'emprisonnement ou une amende de 1 million d'euros pour l'entreprise, en cas de faute intentionnelle ou de harcèlement, ou de 500.000 euros en cas de négligence.

En Belgique, un Arrêté Royal du 17 mai 2007, relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail spécifie les « *obligations de l'employeur relatives à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail* » et prévoit, dans le détail, la procédure devant être mise en œuvre au sein de l'entreprise lorsqu'un salarié s'estime victime des risques psychosociaux.

Cette procédure prévoit la possibilité de recourir à une personne de confiance, un éventuel processus de conciliation ou encore à un dépôt de plainte motivée de la part du salarié auprès de la direction.

3.

Dans certains Etats Membres, les conventions collectives traitent du stress de manière explicite.

Tel est le cas en Belgique (Convention collective nationale du travail n°72 du 30 mars 1999), au Danemark, aux Pays-Bas, en Suède ou encore au Royaume-Uni.

4.

Enfin en Grande-Bretagne, au-delà de la législation existante, les condamnations d'employeur à verser aux salariés des dommages et intérêts – parfois très lourds - en raison des troubles à la santé mentale causées par des conditions de travail dégradées des salariés sont de plus en plus fréquentes.

Un parallèle avec l'émergence d'un contentieux sur l'obligation de sécurité de résultat issue de l'article L. 4121-1 du code du travail et ses développements éventuels en France peut ainsi rapidement être fait.