

Retrouvez les fiches sur le site dédié



Les RPS en entreprise  
Pièce de théâtre

 <http://bit.ly/2JXDSPK>

## 1 – Risques psychosociaux : le cadre réglementaire

Depuis 1991, le Code du travail déclare que le directeur d'une entreprise détient une obligation de sécurité (application de la directive-cadre européenne 89/391/CEE) qui s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques professionnels. En effet, celui-ci a le devoir d'évaluer les risques (psychosociaux et autres) afin de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection de la santé physique et mentale des salariés et leur sécurité. Par conséquent, c'est une obligation de résultat : il n'y a pas de précisions sur des obligations précises.

## 2 – La réglementation générale

Bien qu'aucune réglementation française ne soit spécialement consacrée aux risques psychosociaux, le Code du travail (article L. 4121 2) détaille des principes de prévention à caractère général sur lesquels le chef d'entreprise peut se reposer. Parmi ceux-ci, il existe la nécessité :

- d'adapter le travail à l'homme : conception des postes de travail, choix des équipements et méthodes de travail et de production ;
- de planifier la prévention en intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.

Dans la mise en œuvre de sa stratégie de prévention, le manager peut normalement bénéficier de l'aide du service de santé au travail.

Il existe également des réglementations particulières pouvant aider le manager opérationnel dans sa démarche par leur proximité avec les facteurs de RPS. Celles-ci concernent notamment la prévention des risques dus au bruit ou au travail sur ordinateur. Des réglementations sont aussi spécifiques à certains types d'organisation du travail (de nuit par exemple) ou encore aux relations de travail (non-discrimination, interdiction du harcèlement moral...).

En cas de non-respect de certains de ces principes et réglementations, c'est la responsabilité pénale de l'employeur qui pourrait être engagée sur la base du Code du travail ou du Code pénal. Sa responsabilité civile pourra même être recherchée en cas de faute inexcusable.

#### 3- Les réglementations spécifiques

Il existe un accord-cadre européen sur le stress au travail. Celui-ci a été signé par les partenaires sociaux le 8 octobre 2004 et transposé dans le droit français par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008. Il oblige tous les employeurs à s'informer sur les risques liés au stress et sur les mesures nécessaires pour le prévenir.

L'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail a été signé le 26 mars 2010 et étendu par un arrêté du 23 juillet 2010. Cet accord national est la transposition de l'accord-cadre européen signé en 2007. Il vient compléter l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail.

Il invite les entreprises à déclarer clairement que le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ne sont pas tolérés. Il incite également à prévoir des mesures appropriées de gestion et de prévention.

Cet accord fournit une trame d'intervention à formaliser par l'entreprise et rappelle que l'employeur a la responsabilité de déterminer, examiner et surveiller les mesures appropriées à mettre en place, en consultation avec les salariés et/ou leurs représentants.

L'accord pour la prévention des RPS dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013.

Cet accord-cadre prévoit la mise en place d'un plan national d'action pour la prévention des RPS dans la fonction publique qui doit se traduire par l'élaboration par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Différentes circulaires et instructions ont été prises en 2014 afin d'assurer la mise en œuvre de ce plan national d'action.

→ Pour aller plus loin



Les RPS



<http://bit.ly/30Afxez>

#### 4- Mettre en place des indicateurs

Nombreuses sont les entreprises qui, souhaitant se lancer dans une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS), se trouvent confrontées à beaucoup de questions légitimes : « Par quoi démarrer ? Ne va-t-on pas ouvrir la boîte de Pandore ? Nous n'avons pas de suicide ni de harcèlement dans notre entreprise, sommes-nous vraiment concernés par les RPS ? »

Alors par où commencer ? Comment dépister la présence des RPS dans l'entreprise ? Comment évaluer leur dimension collective et leur évolution dans le temps ?

Le guide « Dépister les risques psychosociaux, des indicateurs pour vous guider » (ED 6012), publié par l'INRS et téléchargeable gratuitement sur son site, apporte nombre de réponses à ces questions. Il propose d'analyser 70 indicateurs sur les trois dernières années qui permettront d'identifier la présence de RPS ou non.

Ils portent sur les thèmes suivants :

- le fonctionnement de l'entreprise : temps de travail, mouvements du personnel, activité de l'entreprise, relations sociales dans l'entreprise, formation et rémunération, organisation du travail ;
- la sécurité : accidents du travail ;
- la santé : maladies professionnelles, situations graves ou dégradées (violences, harcèlement, suicides), stress chronique, activité du service de santé.

→ Télécharger le guide de l'INRS



<http://bit.ly/2Eje6Ys>