

CADRE RÉGLEMENTAIRE CONCERNANT L'ÉVALUATION ET LA PRÉVENTION DES RPS EN FRANCE

Sophie Fantoni-Quinton
Journée Franco - Belge, Évaluation et prévention des risques psychosociaux,
Charleroi, 27 avril 2010

Textes européens non spécifiques

- ◉ Directive -cadre européenne 89 : obligation générale de sécurité guidée par le principe de l'évaluation des RP
- ◉ Directive 2000 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (le HM considéré comme une discrimination).
- ◉ Directive 2006 sur l'égalité de traitement entre H/F en matière d'emploi (définition du HM et HS).

Textes européens plus spécifiques des RPS

- Oct. 2004 : accord cadre européen sur le stress au travail :
 - Prise de conscience et compréhension
 - Alerter sur des signes susceptibles d'indiquer qu'il existe du stress
- Avril 2007 : accord cadre européen sur le HM et la violence au travail

Textes français non spécifiques

- 9 Piliers pour la prévention : loi de déc. 1991 :
 - Eviter,
 - Evaluer,
 - Combattre à la source,
 - Adapter le travail à l'homme,
 - Tenir compte de l'état de l'évolution de la technique,
 - Substituer,
 - Planifier la prévention,
 - Prendre des mesures de protection collective,
 - Donner des instructions appropriées.
- Loi de janv. 2002 de modernisation sociale qui met en avant la santé mentale des travailleurs

Textes spécifiques français

- ◉ Juillet 2008, ANI sur le stress au travail, transposition de l'accord cadre européen de 2004 [étendu par arrêté du 23 avril 2009] : Obligation pour toutes les entreprises de conclure un accord sur le stress au travail. Cet accord reconnaît le rôle du contenu et de l'organisation du travail
- ◉ Mars 2010, accord sur le harcèlement et la violence au travail, transposition de l'accord cadre européen de 2007
- ◉ Multiplication des rapports, commissions et Missions d'information :
 - Rapports Nasse-Légeron : « détermination, mesure et suivi des RPS au travail », 2008) et Rapport Penicaud-Lachmann sur « bien être et efficacité au travail », fév. 2010.
 - Commission de réflexion sur la souffrance au travail (JF Copé-P. Méhaignerie, qui propose en 2009 30 pistes pour « travailler mieux »),
 - Mission d'information lancée par la Commission des affaires sociales du Sénat sur le mal-être, nov. 2009.

L'ANI français beaucoup plus large que l'accord européen

- ◉ Augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,
- ◉ Attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible,
- ◉ Fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- ◉ La mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail,
- ◉ L'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,
- ◉ La lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face,
- ◉ La prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

Mode d'emploi

- Repérage d'indicateurs (absentéisme, turn over, plaintes, conflits, AT...)
- Analyse des situations de travail, de la communication, des facteurs subjectifs, ...
- Recours à l'expertise interne ou externe, rôle pivot du médecin du travail
- Prévenir par des actions collectives et/ou individuelles (réorganisation, formation, ...)

L'état du droit français ?

- Il n'est pas du rôle du législateur d'aller plus loin dans la méthodologie
- Mais l'Etat doit être garant de la bonne application de règles relativement « imprécises ».
- Fréquemment, contrôle a posteriori...

Place du contrôle

- ◉ En amont...
- ◉ Insuffisance quantitative (cf. rapport d'activité 2008)
- ◉ Et sur quelle base? Le DUER... (mais ni sa qualité, ni le plan de prévention attaché, ni l'engagement de l'entreprise dans une véritable politique de prévention)
- ◉ Dénonciation des entreprises de plus de 1000 salariés n'ayant pas négocié...

Place de la jurisprudence

- ◉ Risque pénal.
- ◉ Manquement à l'obligation de sécurité de résultat : nécessité d'évaluer les risques, de mettre en œuvre des mesures de prévention adéquates (et les marches à suivre existent, cf. les ANI)
- ◉ Reconnaissance de la faute inexcusable (AT/MP)
- ◉ Exemple de contrôle : Si l'accord de mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ne reconnaît pas directement que l'organisation du travail puisse être à l'origine du harcèlement ou de la violence, la jurisprudence les a déjà devancé en la matière.
- ◉ = **Contrôle renforcé des juges. Mais... a posteriori**

Conclusion...Des questions...

- ⊙ L'encadrement juridique est-il suffisant ?
- Pour l'évaluation des RPS ?
 - L'obligation existe mais la méthode n'est pas encadrée (même si des indicateurs sont présents dans l'ANI)
- Pour la prévention des RPS ?
 - L'obligation existe, mais son contrôle est surtout a posteriori
- ⊙ Promotion du bien être versus préservation de l'état de santé des travailleurs?