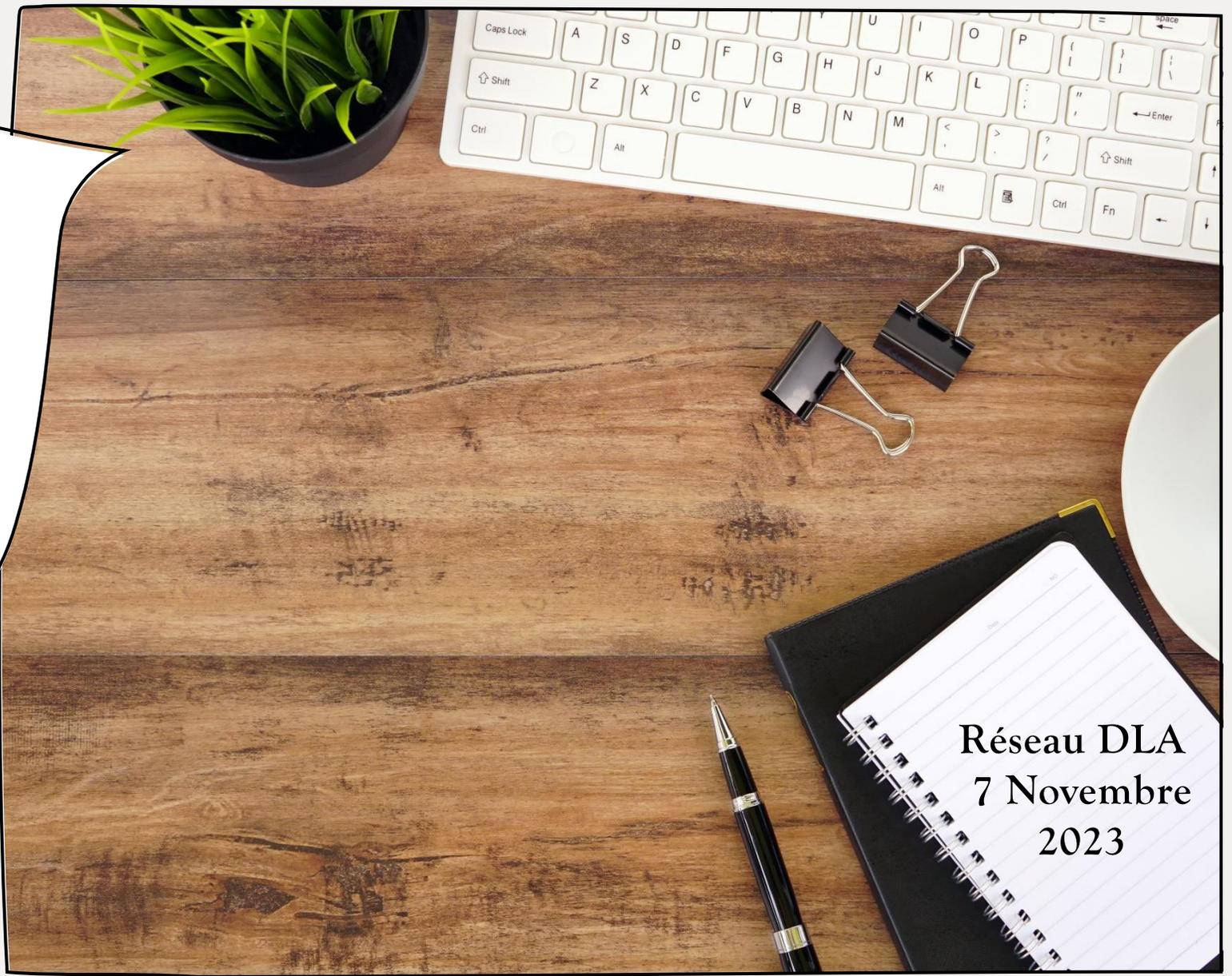


# LES RISQUES PSYCHO- SOCIAUX

Mieux les  
identifier pour  
mieux les prévenir



Réseau DLA  
7 Novembre  
2023

# Présentation - animation

Marie-Pauline VAUDIN

Adjointe à la cheffe du Pôle Travail

## I - Quels risques pour la santé?

Docteur Christine Manteaux

Inspection Médicale Travail



## II-Et le droit dans tout ça ?

Olivier Langris - Inspecteur du travail

Service régional d'appui



# I - Risques Psychosociaux :

## Quels risques pour la santé?



# DÉFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les RPS sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et dans les relations de travail.

Entreprises concernées,

- de toute taille, secteurs activité
- Impact, coût



# PRINCIPAUX FACTEURS RPS : 6 AXES

Exigences au travail

Exigences émotionnelles

Manque autonomie et de marge manœuvre

Mauvais rapports sociaux et relations de travail

Conflits de valeur et qualité empêchée

Insécurité de la situation travail



# CONSÉQUENCES POSSIBLES DES RPS SUR LA SANTÉ

## Impacts sur santé

- Combinaison, interactions, intensité, durée
- Histoire personnelle et prof.
- Répercussion vie personnelle, famille

## Manifestations

- Stress chronique, TMS, maladies cardio vasculaires
- Décompensations psychiques
  - Anxiété, dépression, Burn out, TS et suicide, ...



# STRESS PROFESSIONNEL



Salariés sous pressions, tâches multiples, répétitives

Sentiment de ne pas atteindre exigences ou attentes demandées

Le salarié tente de faire face aux exigences professionnelles qui dépassent ses ressources. Organisme sur-sollicité s'épuise.

Symptômes possibles : asthénie, troubles sommeil, nervosité, migraines, lombalgies, troubles digestifs...

**Si on retire la personne de la situation, elle récupère ses capacités antérieures**

# EPUISEMENT PROFESSIONNEL - BURN OUT

Facteurs stress chronique

Stratégies adaptation du salarié, surinvesti dans le travail

Plusieurs stades d'épuisement professionnel

Salarié n'arrive plus à faire face évènements stressants

Repérage précoce, prise charge adaptée, actions correctives individuelles et collectives

Face au stress, nous ne sommes pas égaux et variations au cours de la vie



# VIOLENCES INTERNES

Conflits majeurs entre personnes

- Reproches formulés
- Organisation travail

Maltraitance managériale

- Comportement tyrannique dirigeants
- Pressions
- Diviser pour mieux régner



# VIOLENCES INTERNES (SUITE)

## Harcèlement moral

- Symptômes : stress au début et si persiste risque :
  - État dépression (humeur triste, dévalorisation, culpabilité, perte désir, manque intérêt...)
  - Troubles psychosomatiques, HTA, malaises, vertiges...
  - Traumatisme psychique
- Volonté nuire à autre
- Organisme répond à une hyperstimulation, sentiment impuissance, humiliation...



## Harcèlement sexuel

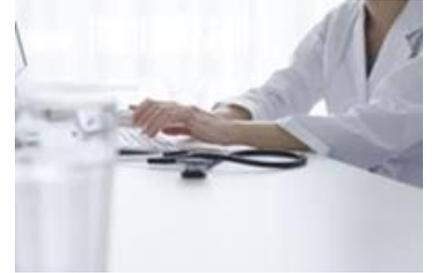
- Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste...



# RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL EN SPST

MDT - Équipe pluridisciplinaire :

- Infirmier, médecin reconversion prof.
- intervenant prévention risques professionnels (ergonome, psychologue travail...)



« mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail... » Art.L4622-2 code travail

Contribue évaluation risques professionnels (FE), DUERP

Conseiller employeur, salariés, représentants personnels

- Conseils prévention primaire

# RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL EN SPST (SUITE)

## Suivi en Santé Travail

- Visites périodiques, demande, pré-reprises, reprises...
- Ecoute personne souffrance psychique
  - Conseiller, orienter...

## Ecrits du médecin travail

- Aménagements poste travail, restrictions aptitude, inaptitude...
- préconisations écrites à employeur
- Courrier alerte

## Dossier Médical Santé Travail

- État santé salarié, recommandations écrites du MDT



# PREVENTION DES RPS



## Prévention Primaire

- Actions prévention collectives en entreprise
  - Le plus en amont possible
    - Organisation travail, management...

## Comprendre, écouter, dialoguer / RPS

- Phénomènes de « contagion » possible au sein équipes
- Amélioration conditions travail, bien être salariés
  - Meilleure implication équipes, coopérations, meilleure performance

# SYNTHESE

## LES CAUSES

### Facteurs de risques

- Intensité et temps de travail
- Exigences émotionnelles
- Autonomie et marges de manœuvre
- Rapports sociaux et reconnaissance
- Conflits de valeur
- Insécurité de la situation de travail

## LES SYMPTOMES

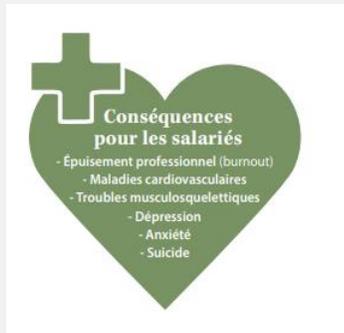
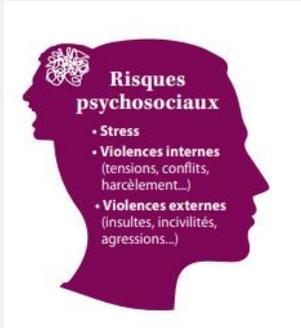
### Risques psychosociaux

- Stress
- Violences externes  
(incivilités, insultes, menaces, agressions)
- Violences internes  
(harcèlement moral, harcèlement sexuel, conflits exacerbés)

## LES CONSÉQUENCES

### Atteintes à la santé

- Dépression et anxiété généralisée
- Burn-out
- Bore-out
- Brown-out
- Maladies cardiovasculaires
- Maladies psychosomatiques
- Suicide





## II- Risques Psychosociaux Et le droit dans tout ça ?



## ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?

Si en raison de la diversité des risques psychosociaux et de la multiplicité de leurs facteurs, les RPS sont textuellement absents du Code du Travail, celui-ci dispose cependant que l'employeur doit prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique **et mentale** des travailleurs* ».

La Cour de cassation en déduit vis-à-vis de l'employeur une **obligation de sécurité** à l'égard de ses salariés.



## ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?

LES RPS constituent donc une sous-catégorie de risques professionnels qui doivent faire l'objet :

- d'actions de prévention,
- d'actions d'information et de formation
- de la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés



# ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?

Cette obligation de prévention des risques professionnels en général et des RPS en particulier se décline en quatre étapes:

- I- L'évaluation des risques professionnels
- II- Leur transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- III- La définition d'actions de prévention
- IV- Leur mise en œuvre



# ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?

## I- Une obligation d'évaluation des risques professionnels

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, **évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs**, y compris dans (...) l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail.

Apportent leur contribution à cette évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent,
- Le ou les salariés compétents désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise si les compétences dans l'entreprise le permettent,
- Le SPSTI auquel l'employeur adhère.



# ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?

## II- Une obligation de transcription de ces risques dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

⇒ Le document unique d'évaluation des risques professionnels:

- Répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions
- Est mis à jour périodiquement (au moins une fois par an dans les entreprises de + 11 salariés)
- Est conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (Inspection du travail, CARSAT...)
- Est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère



# ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?

## III- Une obligation de définition d'actions de prévention des risques

A la suite de cette évaluation, l'employeur établit:

- 1° Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, la liste des actions de prévention
- 2° Pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) qui :
  - a) Fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir
  - b) Pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût
  - c) Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées
  - d) Comprend un calendrier de mise en œuvre

# ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?



## IV- Une obligation de mise en oeuvre des actions de prévention définies

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.



# ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?

Ces mesures de prévention sont prises sur le fondement des **principes généraux de prévention** :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production,
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs

# ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?



L'employeur est également soumis à une **obligation** **spécifique de prévention** des agissements de harcèlement moral et sexuel.

# ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?



⇒ Constituent une situation de **harcèlement moral**:

Tous les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié(e) susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

# ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?



⇒ Constituent une situation de **harcèlement sexuel**:

- Tous les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié(e) en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Lorsqu'un même salarié(e) subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsqu'un même salarié(e) subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition
- Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

# ET LE DROIT DANS TOUT ÇA ?



## LES SUITES AUX SIGNALEMENTS DE HARCÈLEMENT:

Harcèlement moral: une procédure de **médiation** peut être mise en œuvre par la personne s'estimant victime ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties et tente de les concilier en leur soumettant des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Harcèlement sexuel: l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue **d'y mettre un terme et de le sanctionner**.

⇒ Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

# RPS ET DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL



L'obligation de prévention des RPS s'inscrit également dans le cadre de deux accords nationaux interprofessionnels (ANI):

- L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail

L'objet de l'accord est d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et de 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. Il rappelle que, dès qu'un problème de stress a été identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer, ou, à défaut, le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur qui doit associer les institutions représentatives (ou à défaut les salariés) à leur mise en œuvre.

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

Cet accord a pour objectifs :

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;
- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail

L'extension de ces deux accords les rend applicables à tous les employeurs

# RPS ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



La prévention des RPS relève également de la compétence du **Comité Social et Economique (CSE)** s'il existe (+ 11 salariés).

Par ailleurs, celui-ci peut saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions fixées par le code du travail.

Il peut également exercer le **droit d'alerte** en cas de constat d'une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

# LES SANCTIONS CIVILES ET PENALES

# LES SANCTIONS CIVILES (CONSEIL DE PRUD'HOMMES OU TRIBUNAL JUDICIAIRE)

- Dommages et intérêts à hauteur du préjudice subi du fait du **manquement de l'employeur à son obligation de sécurité** (y compris en l'absence de rupture du contrat de travail).
- Dommages et intérêts pour **licenciement sans cause réelle et sérieuse** suite à un licenciement pour **inaptitude** résultant du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse suite à une **prise d'acte** de la rupture du contrat de travail résultant du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.
- Réparation intégrale de l'ensemble des préjudices subis en cas de **faute inexcusable** reconnue suite à un AT / MP.



# LES SANCTIONS PÉNALES (TRIBUNAL JUDICIAIRE, CORRECTIONNEL OU ASSISES)

- Sanctions pénales suite à un **procès verbal de l'inspection du travail** pour défaut de DUERP ou de mise à jour (1500 € d'amende)
- Sanctions pénales suite à un **procès verbal de l'inspection du travail** ou à un **dépôt de plainte** en cas de harcèlement moral ou sexuel (cf diapo suivante )
- Sanctions pénales suite à un accident du travail pour **mise en danger de la vie d'autrui** (un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende) voire **homicide involontaire** (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende)



# LES SANCTIONS PENALES (SUITE)



**Harcèlement moral:** deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne (dans la limite de 3 750 €).

**Harcèlement sexuel:** deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende **ou** trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, sur un mineur de quinze ans, sur une personne vulnérable, en situation de précarité ou en état de grossesse, par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique, par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ou lorsque les faits sont commis par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.



LES ACTEURS DE LA PREVENTION:  
LES ORGANISMES D'AIDE À  
L'ÉVALUATION DES RISQUES ET À LA  
MISE EN OEUVRE DE SOLUTIONS

AIST – SPSTI

CARSAT BFC

ARACT BFC



# LES OUTILS D'AIDE À LA PRÉVENTION

[Les prérogatives en matière de santé-sécurité  
au travail du CSE - Brochure - INRS](#)

[Outil de préparation à la prévention des RPS  
- CARSAT BFC](#)

[S'initier à la prévention des risques  
psychosociaux \(formation-prev.fr\)](#)

[Prévention des risques pro | Aract](#)

[DIAGNOSTIQUER | Aract](#)

MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Pour toute question: [dreets-bfc.sra@dreets.gouv.fr](mailto:dreets-bfc.sra@dreets.gouv.fr)

