

LE STRESS AU TRAVAIL : LA PREVENTION EST UNE OBLIGATION

Plusieurs directives communautaires, imposant le même cadre juridique dans les 27 pays de l'UE, ont été prises sur le sujet et deux accords cadres européens, destinés à être transposés dans chaque pays, ont été conclus par les partenaires sociaux européens:

- 1) accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail
- 2) accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail en 2007

En France, l'Accord National Interprofessionnel en date du 2 juillet 2008 a pour objet de transposer l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet.

Cet accord, signé par les partenaires sociaux, a été rendu obligatoire à tous les employeurs par un arrêté ministériel du 23 avril 2009.

Il s'appuie sur les articles L 4121-1 à L.4121-5 du Code du travail contraignant les employeurs à mettre en œuvre toutes les mesures pour assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des salariés.

L'accord National prévoit que cette obligation couvre les problèmes du stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité.

Il existe donc bel et bien des textes applicables en France prévoyant une obligation sécurité à la charge de l'employeur, couvrant une obligation de prévention du stress au travail.

A ce titre, on peut s'appuyer sur l'accord National interprofessionnel (I), sur les articles L4121-1 à L4121-5 du Code du Travail, mais aussi sur des réglementations particulières visant la prévention de certains risques (risques dus au bruit, au travail sur écran, harcèlement moral...) (II)

Le non respect par l'employeur de son obligation de prendre les mesures nécessaires visant à identifier les facteurs de stress et à diminuer, voire à éradiquer, les risques liés au stress, devrait permettre d'engager sa responsabilité sur le fondement du non respect de son obligation de sécurité.

I - Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail

Champ d'application

L'accord précise que le stress est susceptible de concerner tous les travailleurs (y compris salariés intérimaires ou mis à disposition), quelle que soit la taille de l'entreprise, les petites étant concernées aussi bien que les grandes.

Les partenaires sociaux ont exclu du champ d'application de l'accord la question du harcèlement et de la violence au travail, tout en reconnaissant que ceux-ci sont des facteurs de stress.

L'accord fait ainsi une distinction entre les actes de harcèlement et de violence, résultant souvent de comportements intentionnels, et le stress au travail qui naît, quant à lui, des organisations du travail ou de l'intensification des tâches.

Objectifs

La vocation première de l'accord est d'améliorer la santé et la sécurité au travail et ainsi améliorer non seulement la situation de chaque salarié, mais également celle des entreprises qui doivent être qui mesure d'en récolter les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent.

Ses objectifs sont d'augmenter la prise de conscience du problème, mieux le comprendre, afin de permettre la détection, la prévention et/ou l'éradication du phénomène.

Définition du stress

La complexité du problème n'a pas permis d'arriver à un consensus des partenaires sociaux sur la définition du stress.

L'accord propose donc plutôt une description du phénomène, pour expliquer ce qu'est le stress :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face »

L'individu est soumis à un stress lorsqu'il éprouve des difficultés sérieuses face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

Indicateurs de stress

L'accord cite un certain nombre de signes susceptibles de révéler la présence de stress au travail, comme :

- niveau d'absentéisme élevé
- niveau élevé de rotation du personnel, en particulier fondée sur des démissions
- plaintes fréquentes de la part des travailleurs

- taux de fréquence élevé des accidents du travail
- augmentation significative des visites spontanées au service médical
- les passages à l'acte violents contre soi-même, même peu nombreux

Concernant les cas extrêmes de suicides et tentatives de suicides, il s'agit bien de révélateurs potentiels d'une situation à risque, même si attribuer un suicide au travail est toujours délicat compte tenu de la multiplicité des facteurs susceptibles d'entrer en jeu, notamment ceux tirés de la vie personnelle ; en effet, un suicide reste un acte mystérieux, qui ne se résume pas à une seule explication.

Mais, on a vu récemment les cas de plusieurs suicides dans des grandes entreprises comme Renault ou France Télécom, traduisant bel et bien une véritable angoisse et souffrance chez certains salariés et un vrai malaise dans l'entreprise.

identification des problèmes

Après avoir identifié un problème de cet ordre dans son entreprise, l'employeur doit en analyser les facteurs, tels que :

- >l'organisation et les processus de travail : dépassement excessifs et systématiques d'horaires, charge de travail réelle manifestement excessive, objectifs disproportionnés ou mal définis, degré d'autonomie...
- >les conditions et l'environnement de travail : exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop grande pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses...
- >la communication : incertitude quant à ce qui est attendu au travail, mauvaise communication concernant les orientations et objectifs de l'entreprise, etc...
- >les facteurs subjectifs : pressions émotionnelles et sociales, perception d'un manque de soutien

L'existence de ces facteurs peut révéler un problème de stress au travail.

Bien que l'accord ne cite pas ce cas, la mobilité obligatoire, comme rencontrée chez France Télécom peut également être un facteur de stress.

Vers un accroissement de la responsabilité de l'employeur

L'accord Interprofessionnel fait notamment référence aux articles L 4121-1 à L.4121-5 du Code du travail contraignant les employeurs à mettre en œuvre toutes les mesures pour assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des salariés.

L'accord prévoit que cette obligation couvre les problèmes du stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité.

Et sur ce point, l'accord est très clair : « **la responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur** »

La lutte contre le stress doit être menée dans le cadre d'une **procédure globale d'évaluation des risques**.

Le stress entrant dans la catégorie des risques à évaluer doit à ce titre figurer dans le document unique d'évaluation des risques.

Ainsi l'absence de dispositions visant à identifier les facteurs de stress et à diminuer, voire à éradiquer, les risques liés au stress, devrait normalement permettre d'engager la responsabilité de l'employeur sur le fondement du non respect par l'employeur de son obligation de sécurité.

Toutefois, en l'absence de consensus sur l'identification des causes des risques psychosociaux, et sur le sens des actions qui pourraient être entreprises pour les prévenir, guérir ou réparer, sur quels éléments matériels un juge pourrait-il décider de la mise en cause de la responsabilité de l'employeur qui n'aurait pas satisfait pleinement à son obligation de mettre en oeuvre un document d'évaluation des risques ?

Mesures destinées à prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress

L'accord prévoit que dès qu'un problème de stress est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire.

Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en oeuvre de ces mesures.

L'accord réaffirme également le rôle pivot du médecin du travail, soumis au secret professionnel, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat.

L'accord prévoit également que l'entreprise qui ne dispose pas de l'expertise requise peut faire appel à une expertise externe, sans obérer le rôle du CHSCT.

Les mesures incluent par exemple :

- celles visant à améliorer l'organisation, les processus, et l'environnement de travail
- les mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque salarié ?
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes et de la manière de le prévenir et d'y faire face.

II – Responsabilité de l'employeur : Code du travail

La loi définit une obligation de sécurité qui incombe au chef d'entreprise (article L 4121-1 du code du travail).

En vertu de l'article L 4121-1 du Code du Travail, il revient en effet à l'employeur d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses salariés.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation
- la mise en oeuvre d'une organisation et de moyens adaptés.

En France, il n'existe pas de réglementation spécifique à la prévention du stress au travail.

Toutefois, le chef d'entreprise peut s'appuyer pour mettre en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 du Code du Travail, sur les principes généraux de prévention prévus à l'article L 4121 du Code du Travail, qui peuvent guider son action quels que soit les risques professionnels.

Parmi ces principes figurent notamment la nécessité :

- d'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 méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- de 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.

Au delà de ces dispositions générales, la prévention du stress au travail pourra également s'appuyer sur des réglementations particulières visant la prévention de certains risques susceptibles de constituer des sources de stress, telles que :

- la prévention des risques dus au bruit (articles R.4431-1 à R.4431-4 et suivants du Code du Travail)
- la prévention des risques liés au travail sur écran (articles R 4542-1 à R 4542-19 du Code du Travail)
- les dispositions réglementaires relatives à certains modes d'organisation du travail, tels que travail de nuit
- les dispositions relatives aux relations de travail (principe de non discrimination, interdiction de harcèlement moral...)

Maître Sabine MIARA
Avocat au Barreau de Paris