



PANTHÉON-ASSAS  
UNIVERSITÉ  
PARIS

**BANQUE DES MEMOIRES**

**Master 2 Droit Social Général**  
**Dirigé par Patrick MORVAN**  
**2024**

***L'obligation de prévention des risques  
psychosociaux de l'employeur***

**Marlon BERNARDINI**

**Sous la direction de Emeric JEANSEN**



**Master 2 Droit social général**

Dirigé par le Pr. Patrick Morvan

*Promotion Air France*

*2023 - 2024*

**L'OBLIGATION DE PRÉVENTION DES RISQUES  
PSYCHOSOCIAUX DE L'EMPLOYEUR**

**Par Marlon BERNARDINI**

*Sous la direction de M. le Professeur Emeric Jeansen*

*L'Université Paris-Panthéon-Assas n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans ce mémoire; ces opinions doivent être considérées comme propres à son auteur.*

# **Remerciements**

Je tiens à remercier chaleureusement le professeur Emeric Jeansen, pour son accompagnement et ses précieux conseils dans la rédaction de ce mémoire. Sa guidance éclairée et sa disponibilité ont été déterminantes pour mener à bien ce travail.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers mes parents et ma petite sœur pour leur soutien indéfectible tout au long de mes études. Leur encouragement constant et leur amour inconditionnel ont été une source inestimable de motivation.

Je remercie également ma copine, Valentine, pour sa patience et son soutien, qui m'ont aidé à surmonter les moments difficiles et à persévérer dans mes efforts.

Enfin, un grand merci à mes amis Philippe, Axel et Gerson, pour leur soutien précieux durant cette année de Master II. Leur présence et leurs conseils ont rendu cette aventure plus enrichissante et agréable.

# Liste des sigles et abréviations

**Act.** : Actualité

**al.** : alinéa

**ANACT** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

**Anc.** : Ancien

**ANI** : Accord national interprofessionnel

**Art.** : Article

**AT** : Accident du travail

**Bull. civ.** : Bulletin des arrêts civils de la Cour de cassation

**Bull.crim.** : Bulletin des arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation

**BJT** : Bulletin Joly Travail (Lextenso)

**CA** : Cour d'appel

**CAA** : Cour administrative d'appel

**CARSAT** : caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

**C.assur.** : Code des assurances

**Cass. ass. plén.** : Cour de cassation, assemblée plénière

**Cass.ch.réun.** : Cour de cassation, chambres réunies

**Cass. civ.** : Cour de cassation, chambre civile

**Cass. com.** : Cour de cassation, chambre commerciale

**Cass. crim.** : Cour de cassation, chambre criminelle

**Cass. soc.** : Cour de cassation, chambre sociale

**Cass. 1e civ.** : Cour de cassation, première chambre civile

**Cass. 2e civ.** : Cour de cassation, deuxième chambre civile

**C. civ.** : Code civil

**CCN** : Convention collective nationale

**CDD** : Contrat de travail à durée déterminée

**CDFUE** : Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne

**CDI** : Contrat de travail à durée indéterminée

**CE** : Conseil d'Etat

**CESDH** : Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme

**CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail  
**CNIL** : Commission nationale de l'informatique et des libertés  
**Cons. const.** : Conseil constitutionnel  
**COPSOQ** : Copenhagen Psychosocial Questionnaire  
**CPAM** : Caisse primaire d'assurance-maladie  
**CRRMP** : comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles  
**CPC** : Code de procédure civile  
**C.pén.** : Code pénal  
**CPF** : Compte professionnel de formation  
**CPP** : Compte professionnel de prévention  
**CREAPT** : Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail  
**CSE** : comité social et économique  
**CSP** : Code de la santé publique  
**CSS** : Code de la sécurité sociale  
**C. trav.** : Code du travail  
**D.** : Recueil Dalloz  
**DDHC** : Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen (26 août 1789)  
**DREES** : Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques  
**DREETS** : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités  
**Dr. soc.** : Droit social (Dalloz)  
**DUERP** : Document unique d'évaluation des risques professionnels  
**Enquête COI** : Enquête sur les changements organisationnels et l'informatisation  
**Enquête SIP** : Enquête Santé et itinéraire professionnel  
**ESS** : European social Survey  
**Ibid** : Ibidem  
**IJC** : Indemnités journalières complémentaires  
**IJSS** : Indemnités journalières de sécurité sociale  
**Infra** : ci-dessous  
**INRS** : Institut national de recherche et de sécurité

**IPP** : Incapacité permanente partielle  
**J-Cl.** : JurisClasseur (Lexis Nexis)  
**JCP S** : Semaine juridique, édition sociale (Lexis Nexis)  
**JO** : Journal Officiel de la République française  
**LIPT** : Leymann Inventory of Psychological Terrorization  
**MP** : Maladie professionnelle  
**mod.** : Modifié  
**NAQ** : Négative Act Questionnaire  
**Obs.** : observations  
**OIT** : Organisation internationale du travail  
**OMS** : Organisation mondiale de la santé  
**PAPRI Pact** : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et  
d'Amélioration des Conditions de Travail  
**p.** : page  
**PSE** : Plan de sauvegarde de l'emploi  
**PUF** : Presses universitaires de France  
**QPC** : Question prioritaire de constitutionnalité  
**QPS Nordic** : General Nordic Questionnaire  
**RDT** : Revue de droit du travail (Dalloz)  
**RHAS** : Référents harcèlement moral et agissements sexistes  
**RJS** : Revue de jurisprudence sociale (Lefebvre Dalloz)  
**RPS** : Risques psychosociaux  
**RSST** : Référents santé et sécurité au travail  
**SSL** : Semaine Sociale Lamy  
**Sté** : société  
**Supra** : ci-dessus  
**UES** : Unité économique et sociale  
**WOCCQ** : Working Conditions and Control Questionnaire

# Sommaire

<b>Introduction .....</b>	<b>10</b>
<b>Titre I - Le contenu de l'obligation de prévention des risques psychosociaux.....</b>	<b>17</b>
Sous-Titre 1- Une obligation d'identification et d'évaluation des risques .....	18
Chapitre 1 - L'identification des risques psychosociaux dans l'entreprise .....	18
Chapitre 2 - L'évaluation des risques psychosociaux .....	29
Sous-Titre 2 - L'obligation de planification de la prévention des risques psychosociaux.....	49
Chapitre 1 - Les modalités de planification de la prévention des risques psychosociaux .....	49
Chapitre 2 - Le contenu de la planification.....	53
<b>Titre II - Les conséquences du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux.....</b>	<b>81</b>
Sous-titre 1 - Les effets civils du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux .....	82
Chapitre 1 - L'indemnisation des préjudices résultant du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux.....	82
Chapitre 2 - Les indemnisations liées à la rupture du contrat de travail en cas de manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux .....	110
Sous-Titre 2 : Les sanctions administratives et pénales du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux .....	125
Chapitre 1 - Les sanctions administratives mises en oeuvre par collaboration entre différentes autorités .....	125
Chapitre 2 - Les sanctions pénales applicables en cas de manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux.....	131
<b>Conclusion .....</b>	<b>143</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>149</b>
<b>Index .....</b>	<b>158</b>



**Annexes.....161**  
**Table des matières.....167**

*« La grandeur d'un métier est avant tout d'unir les hommes. »*

Antoine de Saint-Exupéry, *Terre des hommes*, 1939.

# Introduction

**§1 - L'Homme et le travail** - Georges Ripert appréhendait le travail en le définissant comme suit : « *Le travail c'est l'homme même, dans son corps et dans son esprit ; (... ) C'est la personne humaine qui est en réalité l'objet du contrat, en même temps qu'il en est le sujet* »<sup>1</sup>. Si l'on s'en tient à cette définition, celui-ci ne peut exister sans l'Homme pris dans sa globalité, c'est-à-dire dans ses dimensions physiques et psychiques.

**§2 - Risques, santé et prévention : étude terminologique** - Le travail représente un risque pour la santé, puisqu'il expose les travailleurs à l'éventuelle survenance d'un événement dommageable, inhérent aux facteurs de risques attachés aux contraintes et conditions de réalisation de la prestation de travail. La santé des travailleurs, est définie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme un « *état de complet bien-être physique, mental et social* » incluant ainsi la question du bien être de l'esprit de l'Homme<sup>2</sup>. Les risques attachés au travail peuvent donc être des risques pour la santé mentale, appréhendée comme « *l'état de bon fonctionnement du psychisme, caractérisé par l'aptitude à affronter les frustrations et les conflits de la vie en société ainsi que les difficultés psychologiques, facteurs d'angoisse, sans perte de l'harmonie personnelle et de la jouissance du bien être relationnel* »<sup>3</sup>. Les évolutions contemporaines du monde du travail s'accompagnent d'une nouvelle forme de risques pour la santé mentale, physique et sociale, qualifiés de « psychosociaux ». Ces risques psychosociaux sont ceux qui résultent des contraintes liées aux conditions d'emploi, aux méthodes adoptées en matière de gestion du personnel et aux facteurs organisationnels et relationnels<sup>4</sup>, susceptibles d'impacter le fonctionnement mental des travailleurs<sup>5</sup>. Pour faire face aux risques pour la santé, le législateur a consacré une obligation de sécurité faisant reposer sur l'employeur le devoir de s'assurer de la sécurité de ses travailleurs<sup>6</sup>. Cette obligation de sécurité est une obligation-cadre qui renferme une obligation de prévention des risques liés au travail selon laquelle l'employeur est tenu d'adopter « *l'ensemble des mesures et institutions destinées à empêcher ou au moins limiter la réalisation d'un risque en s'efforçant d'en supprimer les causes et les moyens* »<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> G.Ripert, *les forces créatrices du droit*, LGDJ, 1955, n°109 p. 275.

<sup>2</sup> Constitution de l'organisation mondiale de la santé, New York, 22 juill. 1946.

<sup>3</sup> Dictionnaire de l'Académie nationale de médecine en ligne.

<sup>4</sup> P.-Y. Verkindt, *Travailleur et santé mentale*, SSL, 3 mars 2003, n°1112, p. 6.

<sup>5</sup> M.Gollac, M.Bodier, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, 2011.

<sup>6</sup> G.Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, 15<sup>e</sup> éd., 2024, p.707-708 ; C.trav., art. L.4121-1.

<sup>7</sup> G.Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, 15<sup>e</sup> éd., 2024, p.810 ; C.trav., art. L.4121-2.

**§3 - La prise en compte progressive de la santé mentale en droit du travail** - La prise en compte des risques liés à l'activité professionnelle remonte au XIX<sup>ème</sup> siècle. L'une des premières lois relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs date en effet du 12 juin 1893 mais se focalisait sur la protection de la santé physique des travailleurs. Cette absence de considération initiale de la santé mentale, la doctrine la justifie parfois par le fait que le contrat de travail n'avait pour vocation qu'un échange de prestations : un travail est fourni en contrepartie d'une rémunération. Dès lors, le contrat de travail n'était perçu que comme un instrument juridique visant à établir une relation économique et financière, ne justifiant pas à la prise en compte de la santé mentale des contractants<sup>8</sup>. La relation de travail dans sa conception du XIX<sup>ème</sup> siècle a fortement muté, influencée par les évolutions sociétales et technologiques conduisant à un renouveau du lien employeur-travailleur et offrant une place plus prégnante à la santé non plus seulement physique, mais aussi mentale au travail. Ce n'est que dans le début des années 2000 que le législateur a fait de la protection de la santé mentale une obligation pour l'employeur en modifiant l'article L.230-2 ancien du Code du travail par la Loi de modernisation sociale du 18 janvier 2002<sup>9</sup>. Ces profonds changements de paradigmes se sont accompagnés de l'émergence de nouveaux risques attachés à la santé mentale dont les très controversés risques psychosociaux. L'adaptation du droit à ces nouveaux types de risques est l'oeuvre d'une pluralité d'acteurs à commencer par le législateur qui a encore récemment adopté la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail dont certaines dispositions sont applicables à la prévention des risques psychosociaux. A côté du législateur, ce sont les juridictions et surtout la chambre sociale de la Cour de cassation ont particulièrement ouvert la voie à la prise en compte des risques psychosociaux notamment par les arrêts dits « Amiantes » de 2002<sup>10</sup> qui étendent le champ d'application de l'obligation de sécurité aux maladies professionnelles contractées par le salarié. La jurisprudence a par la suite été encore plus claire, jugeant que la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée en raison d'une absence de mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral<sup>11</sup> et « *qu'un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes* »<sup>12</sup>. Dans le même sens, la chambre sociale a justifié une restriction du pouvoir de l'employeur dans le cadre de sa liberté de gestion, « *de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de*

---

<sup>8</sup> F. Héas, *La santé mentale en droit du travail* in "Santé mentale et organisation du travail (approche juridique et regards croisés)", dir. F.Héas, Dalloz, 2022, p. 77-78.

<sup>9</sup> Loi n°2002-73 du 18 janv. 2002 : la préposition « *Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs* » a été remplacée par « *Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

<sup>10</sup> Parmi 29 autres arrêts du même jour, Cass.soc., 28 févr. 2002, n°00-10.051 : « *Mais attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié* ».

<sup>11</sup> Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 : D. 2006, p. 2831.

<sup>12</sup> Cass. 2e civ., 8 nov. 2012 : JCP S 2012, act. 517.

*compromettre la santé et la sécurité des salariés* », étant ici visés le stress engendré par une réorganisation de l'entreprise<sup>13</sup>. Plus tard, ce sont les arrêts Fnac<sup>14</sup> puis Air France<sup>15</sup> de 2015 qui ont implicitement jugé que l'employeur ayant adopté des mesures de nature à préserver la santé mentale des salariés, ne manquait pas à son obligation de sécurité. Dans le premier de ces arrêts, il était question des effets du stress au travail en raison d'une surcharge de travail et de conditions de travail dégradées. Il résulte des évolutions jurisprudentielles de la Cour de cassation que l'employeur est désormais tenu à une obligation de prévention des risques pour la santé physique mais aussi des risques psychosociaux. Enfin, les partenaires sociaux ont assez tôt joué une place centrale dans la prise en compte des risques psychosociaux par le biais du dialogue social. Peuvent ici être cités l'accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail qui intègre des mesures relatives à la préservation de l'équilibre psychique des salariés. Plus tard, l'ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail intègre le stress parmi les facteurs de risques à prévenir. Il en est de même des cas de harcèlement, et de violence par un ANI du 26 mars 2010. Un autre ANI a été conclu en date du 19 juin 2013 portant sur la qualité de vie et les conditions de travail et il met quant à lui en avant la nécessité d'un épanouissement psychique par le travail. Plus récemment, c'est l'ANI du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail qui traduit une avancée dans la prise en compte et la prévention des risques psychosociaux en cherchant à promouvoir un environnement de travail sain, à prévenir les risques pour la santé mentale et à accompagner les salariés dans leur emploi pour une meilleure qualité de vie au travail.

**§4 - Le droit international et la protection de la santé mentale des travailleurs** - La nécessité d'une prévention des risques psychosociaux par l'employeur a également fait l'objet d'une prise en compte progressive majoritairement indirecte à l'échelle internationale, au travers de l'intégration de la notion de santé mentale. Celle-ci a déjà été visée par le préambule de la Constitution de l'OMS du 7 avril 1948 selon lequel « *la possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain* »<sup>16</sup>. En 1966, l'adoption du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels consacre « *le droit qu'à toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable*

---

<sup>13</sup> Cass. soc., 5 mars 2008, Snecma, n° 06-45.888, P : Dr. soc. 2008, p. 605, obs. P. Chaumette.

<sup>14</sup> Cass. soc., 5 mars 2015, n°13-26.321, Inédit : « *la cour d'appel a pu en déduire que ces derniers ne démontrent pas que la réorganisation de l'entreprise dans le cadre du projet « Fnac 2012 » entraîne des risques psychosociaux caractérisés ou avérés pour les salariés de l'entreprise et que l'employeur n'a pas rempli ses obligations légales et conventionnelles en matière de santé et de sécurité des travailleurs de l'entreprise* ».

<sup>15</sup> Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444 : « *Mais attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* ».

<sup>16</sup> Constitution de l'organisation mondiale de la santé, New York, 22 juill. 1946, préambule.

*d'atteindre* ». Plusieurs conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) (n°155 du 22 juin 1981 et n°161 du 25 juin 1985) affirment que le terme de « santé » couvre la santé mentale des travailleurs. Enfin, la convention OIT n° 190 du 21 juin 2019 met en avant les effets négatifs de la violence et du harcèlement pour la santé psychique des travailleurs. Encore plus explicitement, cette dernière convention dispose en son article 9 que les législations nationales doivent tenir compte des risques psychosociaux associés à la violence et au harcèlement dans le cadre de la protection de la santé au travail. Au niveau communautaire, les directives du 12 juin 1989 relative à l'amélioration de la santé au travail et la charte des droits fondamentaux de l'union européenne du 7 déc. 2000, ne portent qu'indirectement sur la question des risques psychosociaux car ils visent la santé des travailleurs « *dans tous les aspects liés au travail* ». Ce sont surtout les partenaires sociaux qui ont négocié les accords-cadres européens du 8 octobre 2004 sur le stress au travail<sup>17</sup> qui pose l'exigence de prévention du stress par l'employeur et celui du 26 avril 2007 qui aborde les impacts du harcèlement et de la violence sur la santé psychique des travailleurs.

**§5 - Les risques psychosociaux en chiffres** - Les résultats du rapport annuel de l'assurance maladie sur les risques professionnels pour l'année 2022 publié en décembre 2023 mettent en évidence la constante évolution du nombre de maladies psychiques reconnues en tant que maladies professionnelles (16 % de plus qu'en 2021) résultant d'une hausse de 17% de reconnaissance des dépressions au titre de maladies professionnelles, de 14% des troubles anxieux et de 11% des états de stress post-traumatiques<sup>18</sup>.

**§6 - Un contexte propice au développement des facteurs de risques psychosociaux** - Ces données mettent en avant l'ampleur qu'ont pris les risques psychosociaux dans le monde du travail. Ces nouveaux risques pour la santé s'inscrivent dans les objectifs de performance et de compétitivité accrus dans le contexte actuel de mondialisation, rehaussant le niveau d'exigence de productivité et impliquant une intensité et des rythmes de travail particulièrement élevés.

**§7 - Les risques psychosociaux : des enjeux particulièrement forts** - Les risques psychosociaux se trouvent ainsi à la croisée des chemins entre d'une part les salariés dont l'état de santé mentale est en jeu et de plus en plus souvent dégradé, et d'autre part, les intérêts économiques des entreprises qui cherchent à accroître leur productivité. Les risques psychosociaux sont également source de très importants enjeux financiers pour les entreprises et particulièrement en cas de reconnaissance de ces risques professionnels en accidents du travail ou en maladies professionnelles. L'émergence des risques psychosociaux et de leurs conséquences pour la santé des salariés (burn-out, dépression, anxiété généralisée, stress post-traumatique...) les place au coeur

---

<sup>17</sup> Transposés en droit français par l'ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail.

<sup>18</sup> Rapport annuel de l'Assurance maladie - risques professionnels pour l'année 2022, déc.2023.

d'une controverse : les risques psychosociaux, phénomène de société ou réel enjeu de santé publique ? Il en reste que les travailleurs, comme tout individu, bénéficient d'un droit de valeur constitutionnelle à la protection de leur santé. Si aucun texte ne mentionne explicitement le droit à la protection de la santé mentale, l'alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946<sup>19</sup> impose à l'État d'assurer la protection de la santé de tous, impliquant des politiques de prévention et de promotion de la santé des travailleurs. C'est ce droit à la protection de la santé qui est à l'origine de l'obligation légale de sécurité de l'employeur. L'obligation de préservation de la santé des travailleurs est mise à sa charge en raison de la domination économique mais aussi de l'existence d'un lien de subordination conférant à l'employeur une autorité et un pouvoir de donner des ordres et directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les éventuels manquements<sup>20</sup>. Le salarié a donc la place de partie faible au sein du contrat de travail et l'employeur est réputé être le seul en mesure de mettre en oeuvre des dispositifs de prévention des risques dans l'entreprise<sup>21</sup>.

**§8 - La preuve nécessaire de l'origine professionnelle des risques psychosociaux** - Pour autant, les pathologies psychiques résultant de l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux ne sont toujours pas inscrites au sein des tableaux de maladies professionnelles malgré une proposition en 2012 visant à reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle, ou encore une proposition de 2014 visant à insérer les pathologies psychiques liées au travail dans les tableaux de maladies professionnelles. De nouveau en 2020, la possibilité d'intégrer les risques psychosociaux dans les tableaux de maladies professionnelles a de nouveau été discutée, sans conséquences. A défaut du bénéfice de la présomption d'origine professionnelle des maladies inscrites aux tableaux, la Loi Travail de 2016 (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016) a ouvert la possibilité d'une reconnaissance des affections psychiques en lien avec le travail par le biais d'une procédure complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles impliquant un comité régional de médecins (CRRMP). En dépit de la complexité de la procédure, le nombre d'affections psychiques reconnues d'origine professionnelle ne cesse de croître (+3.360 % entre 2010 et 2022)<sup>22</sup>.

**§9 - Face aux risques psychosociaux, le détournement des règles de droit** - Les enjeux attachés à la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une affection psychique, sont d'une importance telle, qu'ils conduisent à un phénomène de sous-déclaration des maladies

---

<sup>19</sup> La décision n° 71-44 DC du 16 juillet 1971, dite « Liberté d'association », le Conseil constitutionnel élargit le bloc de constitutionnalité en y intégrant le préambule de la Constitution du 27 oct. 1946.

<sup>20</sup> Cass.soc., 13 nov. 1996, Sté. Générale, n°94-13.187, Publié au bulletin.

<sup>21</sup> S. Garnier, *Doit du travail et prévention, contribution à l'étude d'un nouveau paradigme*, Bibliothèque de droit social Tome 77, LGDJ, p.204-207.

<sup>22</sup> Annexe 1 : Focus sur le chapitre V de la CIM 10 : nombre d'avis favorables des CRRMP relatifs à des affections psychiques de 2010 à 2022 (la CIM 10 correspond à la 10e révision d'une liste de classification statistique médicale de l'OMS relative aux maladies et autres problèmes de santé).

professionnelles<sup>23</sup>. Les dispositions légales applicables en cas de reconnaissance d'une maladie professionnelle font également l'objet de contournements. En effet, lorsqu'un médecin estime qu'un salarié souffre d'une affection psychique résultant de son exposition à des facteurs de risques psychosociaux (harcèlement, mise à l'écart, perte d'autonomie, absence de reconnaissance du travail effectué...), il dispose de la possibilité de lui délivrer un arrêt de travail maladie professionnelle. Le salarié bénéficie alors d'une protection légale contre le licenciement<sup>24</sup> mais pour ne pas assumer les conséquences potentielles d'une violation de cette protection (à savoir la nullité du licenciement), certains avocats préconisent en pratique, de ne plus respecter la procédure de licenciement, l'objectif de cette digression étant, d'anticiper la délivrance d'un éventuel arrêt maladie professionnelle<sup>25</sup>.

**§10 - Les partenaires sociaux, acteurs de la prévention des risques psychosociaux** - Les risques psychosociaux ont toutefois attiré l'oeil du législateur qui n'intervient pas directement mais pas l'intermédiaire des partenaires sociaux. Depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, l'employeur est tenu à une obligation de négociation annuelle sur la qualité de vie au travail. Cette négociation obligatoire insérée article L.2242-1 du Code du travail est un moyen visant à assurer le bien être en entreprise (notamment en réduisant ou supprimant l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux) et diminuer ainsi les risques de survenances de pathologies psychosociales.

**§11- La prévention des risques psychosociaux dans le secteur public et dans le secteur privé** - Les risques psychosociaux ne s'arrêtent pas aux frontières de l'entreprise du secteur privé et intéressent aussi les entreprises du secteur public. Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 pose une grande partie des dispositions en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques pour la santé dans le secteur public. Cependant, ce mémoire ne s'attellera pas à une étude de l'obligation de prévention des risques psychosociaux par les employeurs de droit public en raison des spécificités présentées par ce secteur davantage tourné vers les missions d'intérêt général et moins soumises aux quêtes de compétitivité et de rentabilité. Par ailleurs, le manquement d'un employeur public à son obligation de prévention des risques psychosociaux présente des enjeux notamment financiers moins importants car souvent absorbés par les budgets publics. Ces différences expliquent le choix d'une étude de l'obligation de prévention des risques psychosociaux centrée sur le secteur privé.

---

<sup>23</sup> B. Blandine, P. Giovanni, *La sous-reconnaissance des maladies professionnelles en France*, Revue bibliographique des travaux de sciences sociales et de santé publique (1990-2020), 2021, Rapport de recherche, CRD Anses/Inserm (IRIS).

<sup>24</sup> C.trav., art. L.1226-9.

<sup>25</sup> Annexe n°2 : N. Sauvage, *Licenciements : l'entretien préalable sur la sellette*, Les Échos, 14 avr. 2023



**§12 - Le droit, outil de lutte contre les risques psychosociaux ?** - Les développements précédents visaient à présenter dans les grandes lignes, les enjeux qui s'attachent à la question des risques psychosociaux en entreprise et de la nécessité qui en résulte de prévenir le plus efficacement possible la réalisation de ces risques. La question qui peut ainsi légitimement se poser est la suivante :

*Comment le droit du social assure-t-il une protection de la santé mentale des travailleurs face aux risques psychosociaux dans l'entreprise ?*

**§13 - Approche** - Les mécanismes juridiques au soutien de la prévention - Le droit social s'est saisi de 2 mécanismes juridiques classiques afin d'assurer une protection des travailleurs face à leur exposition à des facteurs de risques psychosociaux : une obligation et des sanctions. L'approche qui sera ainsi adoptée dans le cadre de ce mémoire relatif à l'obligation de prévention des risques psychosociaux par l'employeur s'articulera en 2 temps : d'abord une étude du contenu de l'obligation de prévention des risques psychosociaux de l'employeur (I), ensuite une analyse des conséquences d'un manquement de l'employeur à cette obligation de prévention des risques psychosociaux (II).

# **Titre I - Le contenu de l'obligation de prévention des risques psychosociaux**

**§14 - L'obligation de sécurité, une obligation de prévention** - L'obligation générale de sécurité insérée dans le Code du travail est une obligation cadre comprenant 3 composantes : la prévention, l'information et la formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés<sup>26</sup>. Dans le cadre de son obligation de prévention, l'employeur agit en amont de la réalisation des risques. Si les actions en matière d'information, de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés font partie de l'obligation de sécurité à côté de l'obligation de prévention, elles peuvent être intégrées et perçues comme des mesures visant à prévenir la réalisation des risques psychosociaux. Ces 3 aspects de l'obligation de sécurité seront donc étudiés en tant que mesures préventives.

**§15 - L'obligation de prévention des risques psychosociaux, une obligation multiple** - L'obligation de prévention est-elle même une obligation-cadre impliquant un certain nombre d'autres obligations<sup>27</sup>. L'employeur afin de respecter son obligation de prévention doit bien évidemment éviter les risques (C.trav., art. L.4121-2, 1°) et c'est tout l'objet d'une démarche de prévention. Ainsi ce premier principe général de prévention n'appellera pas de discussions et développement particuliers car l'ensemble des développements à suivre participent de cette quête d'évitement des risques. Un autre principe de prévention est de combattre les risques à la source (C.trav., art. L.4121-2, 3°) ce qui ne peut pas être fait sans identification et évaluation des risques (C.trav., art. L.4121-2, 2°). La mise en oeuvre de ces premiers aspects de l'obligation de sécurité permet à l'employeur de planifier la prévention (C.trav., art. L.4121-2, 7°) et il pourra intégrer dans cette planification, adaptation du travail à l'homme (C.trav., art. L.4121-2, 4°) en prenant en compte l'état d'évolution de la technique (C.trav., art. L.4121-2, 8°) et en remplaçant ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins (C.trav., art. L.4121-2, 6°) mais il pourra également prévoir un renforcement de l'information et de la formation des travailleurs en matière de risques psychosociaux.

**§16 - Approche** - L'ensemble des principes généraux de prévention semblent pouvoir être étudiés en 2 parties distinctes : le travail préliminaire d'identification et d'évaluation des risques (Sous-titre 1), étape nécessaire à la planification de la prévention (Sous-titre 2).

---

<sup>26</sup> C.trav., art. L.4121-1.

<sup>27</sup> C.trav., art. L.4121-2 : Le Code du travail liste les comportements que l'employeur est tenu d'adopter dans le cadre de son obligation de prévention.

# **Sous-Titre 1- Une obligation d'identification et d'évaluation des risques**

**§17- Approche** - Le processus d'identification et d'évaluation des risques appelle deux développements. Un premier attaché à l'identification des risques et donc à la définition des contours de la notion de risques psychosociaux (Chapitre 1) et le second relatif à l'évaluation des risques psychosociaux identifiés (Chapitre 2).

## **Chapitre 1 - L'identification des risques psychosociaux dans l'entreprise**

**§18 - Approche** - Pour identifier les risques psychosociaux qui peuvent se réaliser l'employeur doit s'intéresser aux facteurs potentiels de risques psychosociaux (Section 1) qui peuvent se manifester au sein de l'entreprise par différents indicateurs (Section 2).

### **Section 1 - Les facteurs de RPS**

**§19 - Détermination des facteurs de risques psychosociaux** - En matière de risques psychosociaux, de très nombreuses notions entrent en ligne de compte et complexifient la délimitation du champ notionnel couvert par les risques psychosociaux. Cette première difficulté d'appréhension s'explique notamment par les très divers facteurs de risques et les questions d'ordres psychologiques, personnels et subjectifs qui s'y attachent. Les praticiens et théoriciens du droit et de la médecine, ont dressé des listes limitatives qui visent à prendre en compte le plus largement possible l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux. Aujourd'hui, c'est le rapport Gollac<sup>28</sup> qui fait référence, et révèle 6 principaux facteurs de risques psychosociaux, à savoir (et ils seront étudiés dans cet ordre) : l'intensité du travail, une importante demande émotionnelle, l'autonomie et les marges de manoeuvres laissées aux travailleurs, les rapports sociaux et la reconnaissance du travail effectué, les conflits de valeur et l'insécurité de la situation de travail. Le stress fera ensuite l'objet d'un développement particulier en raison de son rôle que l'on pourrait qualifier de « transversal » en matière de risques psychosociaux.

---

<sup>28</sup> Gollac M., Bodier M., *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, 2011.

**§20 - L'intensité du travail** - L'intensité du travail ressentie par les salariés peut être liée aux exigences quantitatives et qualitatives qui s'accroissent avec la complexité des tâches confiées. Selon le rapport Gollac, l'intensité du travail peut provenir de contraintes de rythmes, d'objectifs fixés qui flous ou irréalistes ainsi que de l'importance des responsabilités confiées et des facteurs d'ambiance matérielle (tels que le froid ou une chaleur excessive, des vibration, des sons...). En cas de décalage entre l'importance de la demande et la faiblesse des moyens mis à disposition pour y répondre, le terme de « *job strain* » est souvent utilisé par la doctrine. Robert Karasek, professeur de psychosociologie au Travail de l'Université de Lowell au Massachusetts estime en effet que l'intensité de travail peut impacter l'état de santé selon l'importance de la demande psychologique qu'elle implique. La réalisation d'un travail complexe dans un laps de temps limité est un facteur de risque d'autant plus important en cas d'absence de reconnaissance pour les missions réalisées. Johannes Siegrist, ancien professeur de sociologie médicale à la faculté de Médecine de Düsseldorf a sur ce point expliqué que l'impact de l'intensité du travail peut se traduire et s'évaluer par une analyse du déséquilibre entre les efforts fournis par le salarié et la récompense perçue pour cette prestation.

**§21- Temps de travail excessif** - Par ailleurs, un temps de travail excessif nuisant potentiellement au droit à la vie privée<sup>29</sup>, au droit à la déconnexion<sup>30</sup> ou encore au droit à la santé<sup>31</sup> peuvent impacter la santé mentale des travailleurs. C'est notamment pour ces raisons que le législateur a imposé aux entreprises d'au moins 50 salariés, de négocier annuellement sur les modalités selon lesquelles l'employeur s'assure du respect effectif de ces droits dans un contexte de banalisation du recours au télétravail et aux outils de technologies de l'information<sup>32</sup> (mails) qui conduisent les salariés à être eux-même à l'origine de cette immixtion par peur de manquer une information ou instruction (en anglais on parle de « FOMO » signifiant « fear of missing out »).

**§22 - Durées ou horaires de travail atypiques** - Des durées ou horaires de travail atypiques peuvent influencer l'état de santé psychologique des salariés, surtout pour les travailleurs de nuit dont les horaires de travail sont parfois qualifiées d' « antisociaux ».

**§23 - Demande émotionnelle** - La demande émotionnelle est un second facteur de risque psychosociaux relevé par le rapport Gollac. Il y est défini comme une charge psychologique associée à des comportements sociaux complexes impliquant des émotions au sein de l'exécution

---

<sup>29</sup> C.civ., art. 9 ; CESDH., art. 8.

<sup>30</sup> C.trav., art. L.2242-17 ; Cass.soc., 17 févr. 2014, n°01-45.889.

<sup>31</sup> CSP., art. L.1110-1 ; CDFUE., art. 35 ; Charte sociale européenne., art. 11.

<sup>32</sup> C.trav., art. L.2242-8.

des tâches. Certaines études démontrent une corrélation entre la demande émotionnelle au travail et la dépression<sup>33</sup>, les troubles de l'humeur ou l'épuisement professionnel (burn out)<sup>34</sup>.

**§24 - Relation avec le public** - Plusieurs éléments ou conditions de travail peuvent être à l'origine d'une importante exigence émotionnelle, à commencer par un contact direct avec le public. La demande émotionnelle est d'autant plus lourde lorsque le salarié ne dispose pas de moyens suffisants pour répondre aux besoins et demandes de la clientèle.

**§25 - Peur au travail** - La peur au travail est source d'importante exigence émotionnelle. Elle peut provenir de la crainte d'un accident ou d'une maladie et c'est pourquoi certains dangers sur le lieu du travail sont associés à une augmentation du risque de troubles de l'humeur et de troubles anxieux<sup>35</sup>. La peur au travail peut aussi provenir des violences externes (de tiers à l'entreprise). Enfin, la peur peut être celle de l'échec, de ne pas réussir à bien faire son travail souvent en raison d'un manque de temps, de moyens ou de formation suffisante. Afin de prévenir cette crainte (source de stress et de souffrance psychologique), il apparaît indispensable de ne confier aux salariés que des missions pour lesquelles ils disposent de compétences suffisantes. De la même manière, des évolutions technologiques peuvent perturber les méthodes de travail et être facteur de risques psychosociaux si les travailleurs ne disposent pas du temps ou des formations nécessaires à leur adaptation<sup>36</sup>.

**§26 - L'autonomie et les marges de manoeuvre accordées** - L'autonomie et les marges de manoeuvre dont disposent les salariés peuvent également être facteurs de risques psychosociaux.

**§27 - Autonomie dans la prise de décisions** - Le lien entre l'autonomie et les risques psychosociaux a notamment été établi par les travaux de Robert Karasek, qui a démontré l'interaction entre exigences professionnelles et latitude décisionnelle (« *job decision latitude* »). Cette latitude décisionnelle comprend l'autonomie dans la réalisation du travail et la participation du travailleur à la prise des décisions. Toutefois un manque de latitude décisionnel peut emporter

---

<sup>33</sup> Muntaner C. et al., *County level socioeconomic position, work organization and depression disorder: a repeated measures cross-classified multilevel analysis of low-income nursing home workers*, Health Place, 2006, vol. 12, p. 688-700.

<sup>34</sup> Schmidt K.H. et al., 2007, *Self-control demands, cognitive control deficits, and burnout*, Work & Stress, vol. 21, n° 2, p. 142-154.

<sup>35</sup> Wieclaw J. et al., *Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders*, Journal of Epidemiology and Community Health, 2006 b, vol. 60, p. 771-775.

<sup>36</sup> Gaudart C., *Quand l'écran masque l'expérience des opérateurs vieillissants : changement de logiciel et activité de travail dans un organisme de services*, Pistes, 2000, vol. 2, n° 2.

des effets délétères sur la santé mentale car le sentiment de perte de contrôle est en lien avec l'apparition de troubles dépressifs<sup>37</sup>.

**§28 - Autonomie procédurale** - L'autonomie procédurale renvoie au libre choix de la façon de travailler et permet une préservation de leur santé mentale.

**§29 - Prédicibilité du travail** - La prévisibilité du travail liée à la clarté des objectifs fixés correspond à la possibilité d'anticiper les changements et problèmes ce qui accroît le pouvoir d'agir et permet une « maîtrise du travail » (« *job control* »). Au contraire, une faible prévisibilité du travail est associée à une dégradation de la santé mentale<sup>38</sup> et à une augmentation de l'absentéisme.

**§20 - Répétitivité, monotonie et ennui** - La répétitivité, la monotonie et l'ennui au travail s'opposent au développement personnel et peuvent conduire à des psycho-pathologies comme des troubles de l'humeur et de l'anxiété ou encore à un syndrome de « bore out » caractérisé par une souffrance psychique liée à une trop faible sollicitation au travail pouvant conduire à de la fatigue, de la dépression et de la dépréciation de soi<sup>39</sup>.

**§21 - Le nécessaire équilibre de l'autonomie accordée** - L'autonomie dans la tâche peut toutefois présenter des effets négatifs car une latitude décisionnelle trop importante fera endosser sur certains salariés la responsabilité des dysfonctionnements. L'autonomie peut alors devenir un facteur de risque psychosocial.

**§22 - Rapports sociaux et reconnaissance au travail** - Les rapports sociaux et la reconnaissance du travail effectué, entrent en ligne de compte en tant que facteurs potentiels de risques psychosociaux.

**§ 23 - Manque ou absence de reconnaissance** - Un défaut de reconnaissance au travail des compétences, efforts ou performances peut faire ressentir aux travailleurs qu'ils ne sont pas réellement intégrés à la communauté de travail. Cette reconnaissance peut être économique (rémunération, statut et perspectives de carrière), organisationnelle (sécurité d'emploi et perspectives de promotion) voire sociale (symbolique (éloges, distinctions...) et pratique (objectifs, moyens...)). Le modèle d'équilibre effort-récompense de Siegrist permet une étude de la

---

<sup>37</sup> Griffin J.M. et al., *The importance of low control at work and home on depression and anxiety: do these effects vary by gender and social class ?*, Social Science & Medicine, 2002, n° 54, p. 783-798.

<sup>38</sup> Lau B. et al., *Perceived job insecurity, job predictability, personality, and health*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2008, vol. 50, n° 2, p. 172-181.

<sup>39</sup> Bataille S., *Le bore-out, nouveau risque psychosocial ? Quand s'ennuyer au travail devient douloureux*, Références en santé au travail, mars 2016, n°145.

reconnaissance au travail et une simple diminution de la reconnaissance perçue peut avoir des impacts négatifs sur la santé mentale, augmentant ainsi les risques de troubles psychiatriques<sup>40</sup>.

**§24 - L'origine de la reconnaissance** - La reconnaissance peut être accordée par l'employeur, par les collègues et, même par la clientèle. Le défaut de reconnaissance peut faire naître chez les travailleurs un sentiment d'inutilité sociale.

**§25 - Rapports sociaux** - Les rapports sociaux au travail peuvent être identifiés en tant que facteurs de risques psychosociaux par l'analyse du soutien social dont bénéficient les salariés ainsi que de la justice organisationnelle.

**§26 - Le soutien social** - Par opposition à un soutien social, un isolement social peut emporter des effets négatifs détériorants la santé mentale des salariés<sup>41</sup>. C'est pour cela que Karasek et Theorell ont intégré dans leur modèle de facteurs de risques psychosociaux, la question du soutien social au travail (en anglais « *social support* ») qui désigne le soutien dont bénéficient les salariés en provenance des collègues ou des supérieurs hiérarchiques. Cette dimension relationnelle est associée à une augmentation du risque de troubles de la santé mentale<sup>42</sup> et à un nombre plus importants d'arrêts de travail pour motif psychiatrique.

**§27 - L'inclusion dans un collectif de travail** - Les relations avec les collègues et l'inclusion dans un collectif affectent le bien-être au travail (confiance, loyauté, coopération...) et la santé. Toutefois, les collectifs de travail peuvent aussi être un facteur de risque en cas de violences, de pressions ou de mise à l'écart du groupe. Les violences internes définies dans le rapport Gollac comme des « *comportements agressifs ou violents de personnes membres de l'organisation à laquelle appartient le travailleur* », tels que des injures, coups et blessures, harcèlement, ou encore comportements discriminatoires constituent des facteurs de risques psychosociaux qui favorisent le stress, et l'apparition de troubles dépressifs, de troubles de l'humeur et de troubles anxieux<sup>43</sup>. Le harcèlement moral se définit comme « *un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du*

---

<sup>40</sup> Niedhammer I. et al., *Psychosocial work environment and mental health: Job-strain and effort-reward imbalance models in a context of major organizational changes*, International Journal of Occupational and Environmental Health, 2006, vol. 12, p. 111-119.

<sup>41</sup> Kawachi I. et al., *A prospective study of social networks in relation to total mortality and cardiovascular disease in men in the USA*, Journal of Epidemiology and Community Health, 1996, n° 50, p. 245-251.

<sup>42</sup> Netterstrøm B. et al., *The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression*, Epidemiologic Reviews, vol. 30, p. 118-132.

<sup>43</sup> Wieclaw J. et al., *Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders*, Journal of Epidemiology and Community Health, 2006 b, vol. 60, p. 771-775.

salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »<sup>44</sup>. Le harcèlement peut ainsi provenir de mauvaises méthodes de direction et de management<sup>45</sup>. Le risque de survenance de violences au travail augmente avec la dégradation des liens entre les travailleurs et leurs supérieurs hiérarchiques. En effet, le type de management peut être à l'origine de burnout<sup>46</sup>, de symptômes dépressifs<sup>47</sup> et d'anxiété ou de dépression<sup>48</sup>. Une hiérarchie absente pourrait laisser transparaître un désintérêt pour le travail effectué, et une hiérarchie exerçant un contrôle trop strict sur le travail effectué peut être à l'origine de stress et d'un sentiment de méfiance. Une dégradation de ces relations augmente ainsi les risques de harcèlement moral managérial.

**§28 - La justice organisationnelle** - Selon Folger et Cropanzano, deux chercheurs reconnus dans le domaine de la psychologie, la notion de justice organisationnelle renvoie aux normes sociales qui régissent l'entreprise et intègre à la fois la justice relationnelle (qualité des relations interpersonnelles), la justice informationnelle (qualité des explications dont bénéficient les salariés sur l'organisation et le fonctionnement interne), et les justices distributives et procédurales (façon dont le travailleur se sent traité par comparaison avec les travailleurs placés dans une situation identique)<sup>49</sup>. Un sentiment d'injustice organisationnelle peut impacter la santé mentale et être à l'origine de risques psychosociaux<sup>50</sup>.

**§29 - Les conflits de valeurs** - Un cinquième facteur de risques psychosociaux identifié dans le rapport Gollac est le conflit de valeurs et c'est ici d'une souffrance éthique dont il est surtout question en raison de l'opposition des contraintes professionnelles à la conscience professionnelle personnelle. Des conflits de valeur peuvent conduire à un isolement, à une dégradation de la qualité du travail effectué et plus généralement, des conditions de travail, ce qui peut conduire à la manifestation d'affections psychiques.

---

<sup>44</sup> C.trav., art. L.1152-1.

<sup>45</sup> Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321.

<sup>46</sup> Borritz M. et al., *Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: findings from 3-year follow up of the PUMA Study*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2005, vol. 47, n° 10, p. 1015-1025.

<sup>47</sup> Munir F., et al. *Transformational leadership and depressive symptoms: a prospective study*, Journal of Affective Disorders, 2010, vol. 120, n° 1-3, p. 235-239.

<sup>48</sup> Lohela M. et al., *Does a change in psychosocial work factors lead to a change in employee health ?*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2009, vol. 51, n° 2, p. 195-203.

<sup>49</sup> Folger R. et Cropanzano R., *Organizational justice and human resource management*, Foundation of organizational science, 1998, p. 1-50.

<sup>50</sup> Elovainio M. et al., *Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health*, American Journal of Public Health, 2002, n° 92, p. 105-108.



**§30 - L'insécurité de la situation de travail** - L'insécurité de la situation de travail est un sixième facteur de risques psychosociaux relevé dans le rapport Gollac. L'insécurité de l'emploi peut être décrite comme « *l'impuissance ressentie à préserver la continuité souhaitée dans une situation de menace sur l'emploi* ». Ce facteur intègre l'insécurité socio-économique (relative à la pérennité de l'emploi, au niveau de salaire ou au déroulement de carrière) et le risque de d'évolution des missions et/ou des conditions de travail. La sécurité de l'emploi et la qualité du travail sont complémentaires pour une bonne intégration et le bien-être social. Un sentiment d'insécurité prolongée est un indéniable facteurs de stress impactant la santé psychologique<sup>51</sup>. A titre d'exemple, une étude a démontré que les contrats de travail à durée déterminée sont facteurs d'insécurité de l'emploi et augmentent les chances d'apparition de troubles anxieux.

**§31 - La soutenabilité du travail : un sentiment nécessaire** - Un sentiment de soutenabilité du travail correspondant à la possibilité d'exercer une prestation de travail dans des conditions identiques sur une certaine période de temps est indispensable à un bon état de santé mental. A défaut, les risques de dégradation de l'état de santé et de souffrance au travail sont accrus.

**§32 - Les modifications dans la situation de l'entreprise** - Les changements stratégiques, organisationnels et technologiques peuvent être à l'origine de risques psychosociaux en ce qu'ils font partie intégrante du sentiment d'insécurité dans l'emploi. Ces perturbations de la situation de travail liées à la situation de l'entreprise se retrouvent surtout en cas de restructurations impliquant des licenciements. Ces restructurations peuvent être notamment les modifications dans la situation juridique de l'employeur telles que celles listées article L.1224-1 du Code du travail, à savoir « *succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise* ».

**§33 - Le rôle transverse du stress en matière de risques psychosociaux** - Une attention particulière doit être portée au stress.

**§34 - Définition** - Le stress est défini par l'OMS comme une réponse humaine naturelle qui se manifeste par un état d'inquiétude ou de tension mentale causé par un 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<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup> Siegrist J., *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*, Journal of Occupational Health Psychology, 1996, vol. 1, p. 27-41.

<sup>52</sup> Définition rédigée sur la base des définitions du stress de l'OMS et de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.

**§35 - Explication médicale des effets de l'exposition au stress** - L'exposition à une situation stressante entraîne le système nerveux autonome, à produire une hormone du stress (à savoir des catécholamines (adrénaline)). Si l'exposition à ce facteur de stress se prolonge, le système nerveux sécrète d'autres hormones telles que le cortisol, la dopamine, la sérotonine et l'endorphine. Le cortisol pose problème en cas de stress chronique car il présente des effets anxiogènes et déprimeurs ainsi qu'une dégradation des facultés mémorielles et d'apprentissage. Les effets anxiogènes et déprimeurs conduisent le stress à être à l'origine d'affection notamment psychiques, comme la dépression et les syndromes anxio-dépressifs, le burn-out, ou aux addictions.

**§36 - Lien avec l'activité professionnelle** - C'est lorsque la situation ou l'environnement stressant auquel est exposé un salarié, provient de son activité professionnelle que l'on peut parler de risques psychosociaux.

**§37 - Le stress à la fois cause et conséquence des risques psychosociaux** - Le stress peut être une cause de risques psychosociaux en favorisant les risques de violence et de harcèlement au sein de l'entreprise, mais il peut aussi être une conséquence ou une manifestation de ces risques qui sont quant à eux source de stress. Cette conception du stress a déjà été théorisée par un médecin-endocrinologue autrichien Hans Selye, qui le décrivait dans certaines situations comme une cause et dans d'autres, comme une conséquence. Emmanuel Abord De Chatillon, membre du conseil scientifique du Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (CREAPT) perçoit également le stress comme une cause et une conséquence des risques psychosociaux<sup>53</sup>. Dans la présente section, il convient donc de considérer que le stress résulte des facteurs de risques psychosociaux et qu'il joue le rôle d'intermédiaire à la réalisation des risques psychosociaux au sein de l'entreprise. En effet, le stress n'est pas une affection pathologique en soi mais il peut conduire à dégrader l'état de santé physique et ou mental des travailleurs, et ainsi être à l'origine de troubles ou pathologies psychiques (burn out, dépressions, anxiété, troubles comportementaux, troubles du sommeil, fatigue, troubles de l'alimentation...).

**§38 - Transition** - L'ensemble des facteurs de risques psychosociaux pré-étudiés sont donc les principales sources de risques psychosociaux au sein d'une entreprise. L'employeur au titre de son obligation de sécurité doit lutter contre ces risques en les prévenant à la source<sup>54</sup>. Il convient d'anticiper ces facteurs de risques afin de les éviter et dans cette démarche, certains indicateurs de facteurs de risques psychosociaux sont à prendre en compte.

---

<sup>53</sup> Annexe n°3 : Schéma illustrant le rôle du stress dans la survenance des risques psychosociaux, le stress étant à la fois cause et conséquence des risques psychosociaux.

<sup>54</sup> C.trav., art. L.4121-2.

## Section 2 - Les indicateurs de risques psychosociaux

**§39 - Définition et fonction des indicateurs de risques psychosociaux** - Les indicateurs de risques psychosociaux sont les données, manifestations ou symptômes de potentiels risques de cette nature, qui vont permettre à un employeur de se rendre compte des facteurs de risques présents au sein de son entreprise. Ces indicateurs sont les principaux outils dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

**§40 - Les indicateurs de risques psychosociaux : outils de prévention primaire** - Les indicateurs de risques psychosociaux trouvent leur utilité dans le cadre de la prévention primaire, c'est à dire avant un impact des facteurs de risques sur l'état de santé psychique des salariés.

**§50 - Approche** - Il est possible d'établir une *summa divisio* de ces indicateurs entre d'une part, les indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise (Sous-section 1) et d'autre part, les indicateurs liés à la santé et à la sécurité des salariés (Sous-section 2).

### Sous-section 1 : Les indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise

**§51 - Le taux d'absentéisme** - Le taux d'absentéisme d'une entreprise peut être comparé à la moyenne nationale. Un taux supérieur à la moyenne peut indiquer un mal-être des salariés au sein de l'entreprise. Pour information, 47% des salariés du secteur privé en France déclarent avoir eu au moins une absence en 2022<sup>55</sup>. L'employeur peut également observer les motifs d'absence (maladie, maladie professionnelle, accident du travail, accident de trajet...) et la date des absences puisqu'un absentéisme plus important le vendredi et le lundi où en vacances scolaires, peut caractériser un désintérêt pour la vie professionnelle. C'est pourquoi étudier l'activité de l'entreprise et notamment sa productivité et la qualité des produits ou services peut être intéressant puisque les risques psychosociaux peuvent impacter la santé et la performance des salariés.

**§52 - L'organisation et le contrôle du temps de travail** - L'organisation du temps de travail peut aussi être un indicateur de risques psychosociaux à étudier notamment sur les modes de production (par exemple production à flux tendu sans stock) mais aussi sur les modalités de contrôle du travail (certains contrôles sont invasifs voire déloyaux) et sur les horaires de travail qui peuvent être atypiques (temps partiel, intérimaire, de nuit...).

---

<sup>55</sup> Ayming, AG2R La Mondiale, *Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement*, 2023, 15e éd.

**§53 - Les mouvements du personnel (taux de rotation, causes et solde de départ, postes à pourvoir)** - Les mouvements de personnel peuvent être des indicateurs très éloquentes. C'est le cas du taux de rotation qui correspond à la moyenne entre le taux d'entrée et le taux de sortie sur une période donnée au sein de l'entreprise, mais aussi, le solde de départ c'est-à-dire le nombre de salariés partis au regard du nombre de salariés embauchés. Un solde de départ élevé peut indiquer un risque de surcharge de travail. Les causes des départs de l'entreprise (démission, retraite, invalidité, décès...) sont aussi de très bons indicateurs. Une analyse des postes non pourvus au sein de l'entreprise peut également donner des informations présentant un intérêt à la prévention des risques psychosociaux.

**§54 - Les relations sociales** - Les relations sociales sont incontestablement des indicateurs indispensables en matière de santé et sécurité des salariés au sein de l'entreprise. L'employeur peut d'abord étudier des données relatives à la représentation du personnel : nombre d'heures de délégation utilisées, contenu des ordres du jour, nombre d'enquêtes menées suite à une alerte, nombre de recours à une expertise, nombre d'accords ou conventions collectives signées avec l'employeur, taux de participation aux élections professionnelles, procédures judiciaires en cours, nombre et durée des grèves ou encore actes violents au travail.

## **Sous-section 2 : Les indicateurs liés à la santé et à la sécurité des salariés**

**§55 - Indicateurs tenant à la santé et à la sécurité des salariés** - D'autres indicateurs tenant cette fois-ci à la santé et à la sécurité des salariés peuvent être pris en compte par l'employeur dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux au sein de l'entreprise.

**§56 - Informations relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles** - Les informations relatives aux causes, nombres, fréquences, et gravité des accidents du travail et maladies professionnelles survenues au sein de l'entreprise peuvent être intéressantes, surtout s'ils résultent de troubles de l'attention ou de vigilance induits par les risques psychosociaux.

**§57 - Comportements et évènements graves** - La survenance d'événements ou de comportements graves tels que des tentatives de suicide, des situations de violence ou encore de harcèlement et à ce titre, de potentielles plaintes ou reconnaissances judiciaires de telles situations de harcèlement, peuvent permettre une état des lieux concrets des facteurs de risques psychosociaux présents au sein de l'entreprise.

**§58 - Etat de santé psychologique des salariés** - Des indicateurs tenant à l'état de santé psychologique des salariés sont incontournables dans le cadre de l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux. L'employeur peut s'intéresser aux situations de stress chronique qui peuvent se traduire par des symptômes physiques (céphalées, insomnies, malaises...), ou psychiques (crises de nerfs, crises de larmes, conduites addictives, consommation de drogues ou substances psychoactives comme des antidépresseurs, anxiolytiques, sédatifs...). et d'ailleurs, sur le sujet, en 2021 ont été prescrits des antidépresseurs à près de 4.5 millions de salariés et des anxiolytiques à 4.25 millions de salariés). En ce qui concerne les conduites addictives (tabac, caféine et alcool) il existe des normes existantes à la comparaison desquelles, une moyenne supérieure au sein d'une entreprise pourrait traduire un mal-être des travailleurs et une exposition à des facteurs de risques psychosociaux.

**§59 - Pathologies psychiques diagnostiquées** - Les pathologies psychiques diagnostiquées au sein de l'entreprise peuvent être révélatrices de l'état de santé des salariés et de leur exposition à des facteurs de risques psychosociaux. On peut prendre en compte le nombre de pathologies diagnostiquées et prise en charge et à ce titre, le pourcentage ou le nombre de salariés dépressifs, anxieux ou présentant un syndrome d'épuisement professionnel (burnout) qui se traduit par trois symptômes : épuisement émotionnel, un désinvestissement au travail et une diminution du sentiment d'accomplissement personnel.

**§60 - Activité du service de santé au travail** - Enfin, une analyse de l'activité du service de santé au travail peut offrir des données utiles : nombre de salariés inaptes, nombre de demandes d'aménagement de poste, nombre de passages à l'infirmerie et durée moyenne des consultations.

## Chapitre 2 - L'évaluation des risques psychosociaux

### §61 - Obligation d'évaluation des risques psychosociaux et de leurs facteurs -

L'évaluation des risques psychosociaux est une composante de l'obligation de prévention de l'employeur<sup>56 57</sup> qui intègre son obligation de sécurité. Cette obligation d'évaluation des risques psychosociaux vise à une détermination de la gravité et de la probabilité d'occurrence des risques identifiés par l'employeur.

**§62 - Approche** - Dans la démarche d'évaluation des risques, peuvent être mobilisés des outils prévus par la loi (Section 1) et d'autres mis en place à côté de la loi (Section 2).

### Section 1- Les outils légaux d'évaluation des risques psychosociaux

**§63 - Plan** - Afin d'évaluer les risques psychosociaux existants au sein de l'entreprise, l'employeur va pouvoir s'appuyer sur des outils dont la mise en place est prévue par la loi, à commencer par le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (Sous-section 1). L'employeur pourra également s'appuyer sur les bilans sociaux (Sous-section 2) et les outils fournis par le service de prévention et de santé au travail (Sous-section 3).

#### Sous-section 1 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels

**§64 - Contenu du DUERP** - Au titre de son obligation d'évaluation des risques qui ne peuvent pas être évités, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un document intitulé « document unique d'évaluation des risques professionnels », « *les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3 du Code du travail* »<sup>58</sup>. La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 qui vise à renforcer la prévention en santé au travail a complété et étendu le contenu des documents uniques à établir. Le DUERP doit répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les

---

<sup>56</sup> C.trav., art. L.4121-2 : « *L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : (...) 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités* ».

<sup>57</sup> C.trav., art. L.4121-3 : « *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs* ».

<sup>58</sup> C.trav., art. R.4121-1.

travailleurs<sup>59</sup> ainsi que les actions de prévention des risques et de protection des salariés envisagées<sup>60</sup>. Le DUERP doit nécessairement comprendre les risques psychosociaux identifiés dans l'entreprise<sup>61</sup>. Parmi les risques que l'employeur est tenu d'évaluer et d'intégrer dans le DUERP on retrouve entre autres, les risques liés à « l'organisation du travail », celle-ci étant l'un des facteurs de risques psychosociaux identifiés dans le rapport Gollac de 2011<sup>62</sup>. L'employeur est également tenu d'annexer au document unique les données utiles à l'évaluation et à la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques psychosociaux recensés<sup>63</sup>.

**§65 - Modalités d'adoption du document unique** - Le document unique d'évaluation des risques doit être mis en place par toute entreprise française indépendamment de sa taille ou de son secteur d'activité. L'employeur, pour son établissement, est tenu de collaborer avec différents acteurs de l'entreprise à savoir<sup>64</sup> : le comité social et économique, les services de prévention et santé au travail et les salariés compétents en matière de prévention des risques professionnels<sup>65</sup>. Ces différents intervenants doivent également être sollicités dans le cadre de la mise à jour du document unique qui incombe également à l'employeur<sup>66</sup>.

**§66 - Mise à jour du document unique d'évaluation des risques** - Cette obligation de mise à jour s'impose puisque l'entreprise est tenue au titre de son obligation de sécurité, de « *veiller à l'adaptation des mesures [adoptées ou à adopter] pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* »<sup>67</sup>. En effet en cas d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de changements des conditions de travail ou d'organisation de l'entreprise, de nouveaux risques psychosociaux peuvent apparaître. Ils doivent être pris en compte et leur transcription dans le document unique s'inscrit ainsi dans la démarche de prévention. Pour s'assurer d'une mise à jour effective du document unique, le Code du travail prévoit qu'elle intervienne « *1° Au moins chaque année dans les entreprises d'au moins onze salariés ; 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les*

---

<sup>59</sup> C.trav., art. L.4121-3-1, I.

<sup>60</sup> C.trav., art. L.4121-3-1, III, 2°.

<sup>61</sup> Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs : « *Ainsi, l'évaluation des risques se définit comme le fait d'appréhender les risques créés pour la santé et la sécurité des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail* » « *A titre d'exemple, l'association du rythme et de la durée du travail peut constituer un risque psychosocial comme notamment le stress pour le travailleur* ».

<sup>62</sup> C.trav., art. L.4121-3, al.1 ; *infra* §19 à §38.

<sup>63</sup> C.trav., art. R.4121-1-1.

<sup>64</sup> C.trav., art. L.4121-3.

<sup>65</sup> C.trav., art. L. 4644-1.

<sup>66</sup> C.trav., art. L.4121-3-1.

<sup>67</sup> C.trav., art. L.4121-1, al. 3.

*conditions de travail ; 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur »<sup>68</sup>. La mise à jour du document unique s'accompagne si nécessaire, d'une adaptation du « programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail [PAPRI Pact] ou de la liste des actions de prévention et de protection »<sup>69</sup>.*

**§67 - Conservation du document unique d'évaluation des risques** - L'employeur est soumis à une obligation de conservation du document unique pour une durée minimale de 40 ans<sup>70</sup> qu'il doit maintenir à la disposition « de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès »<sup>71</sup>.

**§68 - Objet du document unique d'évaluation des risques : la prévention des risques psychosociaux** - Le document unique a pour finalité la prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux, en offrant davantage de visibilité aux entreprises pour la planification de la prévention et le choix des mesures à mettre en oeuvre.

**§69 - Sanctions du manquement à l'obligation de mettre en place un document unique d'évaluation des risques** - La mise en place de ce document unique d'évaluation des risques étant obligatoire, un manquement à cette obligation expose l'employeur à des sanctions qui seront étudiées plus tard<sup>72</sup>.

---

<sup>68</sup> C.trav., art. R.4121-2.

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> C.trav., art. L.4121-3-1, V-A et C.trav., art., R.4121-4.

<sup>71</sup> *Ibid* ; C.trav., art. R.4121-4.

<sup>72</sup> *Infra* Titre II.



## Sous-section 2 : Les bilans sociaux prévus par la loi

**§70 - Approche** - Le chef d'entreprise dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux va pouvoir s'appuyer sur le contenu de différents bilans sociaux dont la rédaction est prévue par la loi. Il s'agit notamment du bilan social et de la base de données économiques, sociales et environnementales (A), ainsi que du bilan économique, social et environnemental (B).

### A- Le bilan social et la base de données économiques, sociales et environnementales

**§71 - Définition et contenu** - Le bilan social est un document qui « récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social (...) et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes »<sup>73</sup>. Ce bilan social doit contenir « des informations sur l'emploi (...), les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles (...) ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise »<sup>74</sup>. Ce bilan social contient donc des informations utiles à l'employeur pour l'évaluation des risques psychosociaux.

**§72 - Le cadre d'utilisation du bilan social** - Le législateur travailliste a prévu que dans le cadre des consultations annuelles sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur met à la disposition du comité social et économique « 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines »<sup>75</sup>. Le Code du travail dispose également que « la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (...) porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte au moins trois cents salariés »<sup>76</sup>. Cette obligation de consultation sur le bilan social s'impose également à la consultation du comité social et économique d'établissement dans les entreprises comportant des établissements distincts et dont l'effectif est au moins de trois cents salariés.<sup>77</sup> Ainsi, en principe l'employeur est tenu de mettre en place un bilan social contenant des

---

<sup>73</sup> C.trav., art. L.2312-30.

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> C.trav., art. L.2312-27.

<sup>76</sup> C.trav., art. L.2312-28, al.1.

<sup>77</sup> C.trav., art. L.2312-28, al.2.

informations relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs utile à l'évaluation des risques psychosociaux et ce bilan social doit ensuite être communiqué au comité social et économique de l'entreprise et ou de l'établissement dans le cadre des consultations sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

**§73 - L'absorption du bilan social par la base de données économiques sociales et environnementales** - Néanmoins, depuis le 1er janvier 2018, le bilan social est évoqué dans le paragraphe du Code du travail relatif aux consultations annuelles sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Or, c'est dans ces articles qu'est abordée la base de données économiques sociales et environnementales mise en place en 2013. Selon ces dispositions, l'employeur est tenu de communiquer au comité social et économique les informations prévues articles R.2312-8 à R.2312-10 du Code du travail dont certaines permettent d'établir un lien avec les risques psychosociaux au sein de l'entreprise dont des informations relatives à l'absentéisme, aux conditions d'emplois, ou encore aux conditions d'hygiène et de sécurité. Or, ces informations devaient au paravant être fournies par le bilan social<sup>78</sup>. Ainsi, les informations auparavant contenues dans le bilan social doivent désormais être intégrées dans la base de données économiques sociales et environnementales et à la différence du bilan social, le contenu de cette base de données est fixé et l'employeur ne peut y déroger. Ainsi, un certain nombre de questions se posent en pratique quant aux informations à transmettre et quant à la nécessité et à l'utilité de mettre en place un bilan social en parallèle de la base de données. Dans le doute, il est conseillé en pratique de mettre en place ces deux documents.

## **B- Le bilan économique, social et environnemental**

**§74 - Source légale du bilan économique, social et environnemental** - Un autre bilan social doit être mis en place selon les dispositions du Livre VI du Code de commerce relatif aux difficultés des entreprises.

**§75 - Cadre de mise en place du bilan économique, social et environnemental** - Il est disposé que « *l'administrateur, avec le concours du débiteur et l'assistance éventuelle d'un ou plusieurs experts, est chargé de dresser dans un rapport le bilan économique et social de l'entreprise (...) qui précise l'origine, l'importance et la nature des difficultés de l'entreprise* »<sup>79</sup> et dans certains cas, la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003 a prévu la possibilité de compléter ce bilan

---

<sup>78</sup> C.trav., anc., art., R.2323-17.

<sup>79</sup> C.com., art. L.623-1, al. 1 et 2.

économique et social « *par un bilan environnemental* »<sup>80</sup>. On a donc ici un bilan social légal qui doit être mis en place à la demande de l'administrateur judiciaire pendant la période d'observation dans le cadre d'une procédure de sauvegarde<sup>81</sup> ou de redressement judiciaire<sup>82</sup>. Ce document vise à mettre en avant l'origine et l'importance des difficultés rencontrées par l'entreprise. C'est pourquoi, « *l'administrateur judiciaire reçoit du juge-commissaire tous renseignements et documents utiles à l'accomplissement de sa mission et de celle des experts* »<sup>83</sup>, et ces informations peuvent être notamment celles détenues par les membres de la délégation du personnel au comité social et acétonémique ou encore celles détenues par les organismes de prévoyance et de sécurité sociale.

**§76 - Utilité en matière d'évaluation des risques psychosociaux** - Ce bilan économique social et environnemental peut contenir un certain nombre d'informations relatives à la santé et la sécurité des salariés, mettant en relief les problématiques auxquelles l'entreprise doit faire face et potentiellement les risques psychosociaux auxquels sont exposés les travailleurs.

### **Sous-section 3 : Les outils fournis par le service de prévention et de santé au travail**

**§77 - Présentation des services de prévention et de santé au travail** - Le service de prévention et de santé au travail peut être organisé sous la forme d'un service autonome, c'est à dire propre à un groupe, à une entreprise, à une unité économique et sociale (UES) ou encore à un ou plusieurs établissements. Il peut par ailleurs s'agir d'un service interentreprises<sup>84</sup>. Ce service de prévention et de santé au travail dispose d'un rôle central en matière de prévention, rôle qu'il assure en établissant un certain nombre d'outils qui vont offrir à l'employeur de la visibilité quant aux risques psychosociaux présents dans son entreprise et leurs impacts sur la santé des travailleurs.

**§78 - Documents élaborés par le service de prévention et de santé au travail utiles à l'évaluation des risques psychosociaux** - Le service de prévention et de santé au travail ou ses membres peuvent être tenus d'élaborer une fiche d'entreprise (A), un rapport annuel de son activité (B), et les dossiers médicaux de santé au travail des salariés (C).

---

<sup>80</sup> C.com., art. L.623-1, al. 3.

<sup>81</sup> C.com., art. L.623-1.

<sup>82</sup> C.com., art. L.631-18.

<sup>83</sup> C.com., art. L.623-3.

<sup>84</sup> C.trav., art. D.4622-1.

## **A- La fiche d'entreprise ou d'établissement**

**§79 - Rôles du service de prévention et de santé au travail** - Le service de santé au travail peut être constitué de médecins ou d'infirmier de santé au travail qui ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs. A cette fin, ils apportent leur aide à l'entreprise pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels<sup>85</sup>.

**§80 - Contenu de la fiche d'entreprise ou d'établissement** - Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figure les risques professionnels (dont les risques psychosociaux) et les effectifs de salariés qui y sont exposés<sup>86</sup>. On retrouve également dans cette fiche d'entreprise, la nature de ces risques, le taux de fréquence et la gravité des accidents du travail ou maladies professionnelles survenus ainsi que les conditions d'hygiène et les actions de prévention mises en œuvre auprès des salariés exposés aux facteurs de risques psychosociaux.

**§81 - Utilité de la fiche d'entreprise ou d'établissement pour l'évaluation des RPS** - La fiche d'entreprise obligatoire est transmise à l'employeur, qui en pratique, s'appuie souvent sur cette fiche pour élaborer ou mettre à jour le document unique<sup>87</sup>. Cette fiche est également tenue à la disposition du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, du comité social et économique dans les entreprises de plus de 50 salariés, et aux agents des services de prévention des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail<sup>88</sup>. Ainsi, cette fiche d'entreprise participe de cette l'évaluation des risques psychosociaux à fin de prévention.

## **B- Le rapport annuel d'activité**

**§82 - Disparition de l'obligation du médecin du travail de rédiger son rapport annuel d'activité** - Avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, le Code du travail prévoyait la mise en place, par le médecin du travail, d'un rapport annuel relatif à son activité et synthétisant l'activité du Service de santé au travail. Cependant, les dispositions<sup>89</sup> qui imposaient la réalisation de ce rapport ont été abrogées par l'article 4 du Décret n°2022-1434 du 15 novembre 2022 et il n'existe aujourd'hui plus d'obligation générale pour le médecin du travail, d'établir un tel rapport annuel.

---

<sup>85</sup> C.trav., art. L.4622-2.

<sup>86</sup> C.trav., art. R.4624-46.

<sup>87</sup> C.trav., art. R.4624-48.

<sup>88</sup> C.trav., art. R.4624-49.

<sup>89</sup> C.trav., anc., art. R.4624-51.

**§83 - Maintien partiel de l'obligation d'établir un rapport annuel d'activité par le médecin du travail** - Toutefois, l'établissement de rapports annuels d'activité est maintenu dans certains types d'établissements ou pour les entreprises dépassant certains seuils. C'est notamment le cas pour les services de prévention et de santé au travail autonomes pour lesquels l'effectif de salariés suivis est d' 500 salariés<sup>90</sup>. Ce rapport doit être transmis au comité social et économique sous certains délais<sup>91</sup>.

**§84 - Maintien de l'obligation de transmission de certaines données d'activité** - D'autre part, a survécu une disposition visant à assurer au sein des entreprises ou établissements de plus de trois cents salariés, la transmission au comité social et économique, des données d'activité propres à cet entreprise ou établissement<sup>92</sup>. Par ailleurs, le Code du travail semble tenir ouverte la possibilité de transmission des données d'activités, à tous les CSE qui en feraient la demande, et ce même dans les entreprises ou établissements n'atteignant pas le seuil de trois cents salariés<sup>93</sup>.

**§85 - Utilité des informations relatives à l'activité des services de prévention et de santé au travail pour l'évaluation des RPS** - Le médecin du travail et plus généralement les services de prévention et de santé au travail restent pour certains tenus d'élaborer un rapport annuel d'activité et doivent pour d'autres transmettre leurs données annuelles d'activité aux comités sociaux et économiques afin qu'ils évaluent les risques psychosociaux pour rédiger ou mettre à jour le document unique d'évaluation des risques et les mesures de prévention à y intégrer.

## **C- Le dossier médical en santé au travail**

**§86 - Les visites de prévention** - Les travailleurs bénéficient d'un suivi de leur état de santé, à commencer par une visite de prévention qui doit être tenue dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail<sup>94</sup>. Cette visite a notamment pour objet de se renseigner sur son état de santé<sup>95</sup>. Le travailleur bénéficie ensuite d'un renouvellement de cette visite selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans<sup>96</sup> et c'est le médecin du travail qui décide du suivi individuel préventif de l'état de santé des travailleurs<sup>97</sup>.

---

<sup>90</sup> C.trav., art. D.4622-5.

<sup>91</sup> C.trav., art. D.4622-55.

<sup>92</sup> C.trav., art. D.4622-54, II al.1.

<sup>93</sup> C.trav., art. D.4622-54, II al.2.

<sup>94</sup> C.trav., art. R.4624-10.

<sup>95</sup> C.trav., art. R.4624-11.

<sup>96</sup> C.trav., art. R.4624-16.

<sup>97</sup> C.trav., art. R.4623-1, 3°.

**§87 - Les visites de prévention : outils de constitution d'un dossier médical en santé au travail** - Ces visites permettent notamment la tenue d'un dossier médical en santé au travail constitué par le médecin du travail. Ce dossier médical contient les informations de nature à suivre l'état de santé du travailleur, ainsi que les facteurs de risques auxquels il est exposé et les propositions d'aménagement de poste du médecin du travail<sup>98</sup>.

**§88 - Principe : confidentialité du dossier médical** - A la différence des autres documents permettant l'évaluation des risques psychosociaux, le dossier médical en santé au travail est soumis aux règles de confidentialité<sup>99</sup> du Code de la santé publique<sup>100</sup> mais aussi aux dispositions des règlements européens relatifs à la protection des données à caractère personnel<sup>101</sup>. Ce dossier n'est accessible qu'au médecin du travail ou professionnels de santé en charge du suivi de l'état de santé ou au médecin inspecteur du travail en cas de risque pour la santé publique. L'employeur ne peut donc pas y avoir accès dans le cadre de sa démarche de prévention.

**§89 - Utilité potentielle du dossier médical pour la prévention des risques psychosociaux** - Pour autant, le Code du travail est clair, la démarche de prévention doit être pluridisciplinaire et à ce titre, le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère doit contribuer à l'évaluation des risques professionnels existants au sein de l'entreprise<sup>102</sup>. C'est donc au titre de cette contribution dans la démarche d'évaluation des risques que les services de prévention et de santé au travail, peuvent, s'ils ont eu connaissance de faits de nature à caractériser une exposition à des facteurs de risques psychosociaux, de prendre en compte le contenu des dossiers médicaux en santé au travail et indirectement jouer un rôle d'outil dans l'évaluation des risques psychosociaux.

**§90 - Utilité des informations relatives à l'état de santé des travailleurs** - Par ailleurs, ce dossier médical permet de dresser un tableau plutôt détaillé des caractéristiques individuelles propres à chaque travailleurs, et riche en informations pour la prévention des risques psychosociaux. Effectivement, par ces visites de prévention et suivi de l'état de santé, les services de prévention et de santé au travail peuvent interroger les travailleurs et obtenir des informations d'abord en ce qui concerne le passé des travailleurs en terme de risques psychosociaux, données qui peuvent permettre d'anticiper davantage et donc de prévenir de manière plus efficace la réalisation des risques psychosociaux. C'est par exemple le cas si le service de prévention et de santé au travail

---

<sup>98</sup> C.trav., art. L.4624-8 al. 1.

<sup>99</sup> C.trav., art. R.4624-45-3 et R.4625-45-5.

<sup>100</sup> CSP, art. L.1110-4, I.

<sup>101</sup> Dont, Règlement (UE), n° 2016/679 du 27 avril 2016, art. 6, 1c.

<sup>102</sup> C.trav., art. L.4121-3.

sait qu'un travailleur est particulièrement sensible à ces risques et qu'il y a déjà été exposé. Il pourra éventuellement dans ce cas faire l'objet d'un suivi renforcé par le service de prévention et de santé au travail.

**§91 - Utilité des informations relatives à la situation personnelle des travailleurs** - Par ailleurs, des informations sur la situation et les contraintes extra-professionnelle peuvent se révéler très éclairante car de telles contraintes peuvent constituer de véritables facteurs de RPS, aggravant le poids des responsabilités et obstacles de la vie professionnelle. Sur ce point, le rapport Gollac conseille particulièrement d'interroger les travailleurs sur la composition et les ressources de leur ménage, la qualité des liens familiaux et les caractéristiques (sociaux, économiques et démographiques des membres du ménage)<sup>103</sup>.

**§92 - Utilité des informations relatives à la personnalité des travailleurs** - Enfin, certaines études démontrent que les traits de personnalité peuvent aussi avoir une influence sur la sensibilité des travailleurs exposés à des facteurs de risques psychosociaux<sup>104</sup>. Toutefois ce lien entre des traits de personnalité et la réactivité face aux facteurs de risques psychosociaux repose sur des données abstraites qu'il ne vaut mieux pas prendre en compte.

**§93 - En résumé** - Les visites de prévention que l'employeur est tenu d'organiser permet aux services de prévention et de santé au travail, de se renseigner sur les salariés les plus à même d'être victimes de risques psychosociaux et de l'assurer un suivi renforcé. Les informations recueillies à ces occasions pourraient être insérées dans le dossier médical en santé au travail jouant ainsi le rôle d'outil confidentiel dans l'évaluation et la prévention des RPS.

---

<sup>103</sup> M.Gollac, M.Bodier, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, 2011.

<sup>104</sup> K. Parkes, *Personality, psychosocial risks at work, and health*, 2010 : Rapport préparé pour le "Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail" à la demande de la DREES et rédigé par K. Parkes, PhD Department of Experimental Psychology, University of Oxford, UK, en mars 2010.

## **Section 2 - Les outils extra-légaux d'évaluation des risques psychosociaux**

**§94 - Contexte de l'apport des outils extra-légaux d'évaluation des RPS** - Il existe différentes classifications des facteurs de risques psychosociaux et ce mémoire s'appuie sur ceux identifiés par le Rapport Gollac de 2011 qui en relève six. L'employeur, au titre de son obligation de sécurité, est tenu d'évaluer ces facteurs de risques et dispose à cette fin, d'outils et de documents prévus par la loi. Il en existe par ailleurs qui ne le sont pas et qui ont été développés afin de permettre d'évaluer et de mesurer l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux. Ce sont sur ces outils prévus en dehors de la loi ou « extra-légaux », qu'il convient de s'intéresser à présent.

**§95 - Plan d'étude** - La présentation des outils extra-légaux se fera en deux temps, d'abord par l'étude du cadre de mobilisation de ces outils qui passe notamment par l'exercice du droit d'alerte (A), ensuite par une brève présentation des différents questionnaires mobilisés en pratique dans le cadre des enquêtes effectuées sur la base de ces alertes (B).

### **Sous-section 1 - Le droit d'alerte : potentiel vecteur de mise en oeuvre des outils extra-légaux d'évaluation des risques psychosociaux**

**§96 - Le cadre fréquent des enquêtes : l'exercice du droit d'alerte** - Les outils extra-légaux (et notamment les questionnaires<sup>105</sup>) sont le plus souvent mobilisés dans le cadre d'enquêtes internes réalisées après une alerte sur l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux. Si les alertes sont pour la plus part prévues par la loi (donc légale), elles ne sont ici étudiées qu'en tant que sources d'enquêtes internes qui ne sont quant à elles pas toujours prévues par le législateur.

**§97 - Plan** - Les alertes peuvent être réalisées dans certaines situations justifiant leur recours (A) et peuvent être effectuées par les titulaires de ce droit d'alerte (B).

---

<sup>105</sup> *Infra* §110 à §125.



## **A - Les situations justifiant l'exercice du droit d'alerte**

**§98 - Cas d'ouverture d'une enquête** - Si une enquête interne peut en principe être diligentée par l'employeur en absence d'alerte spécifique, une enquête peut également être diligentée par l'employeur sur la base d'une alerte.

**§99 - Définition** - Une alerte est définie par la Commission nationale de l'informatique et des libertés comme un outil mis à la disposition des salariés leur permettant de signaler ou de dévoiler des faits portant sur la violation de textes en vigueur ou un risque d'atteinte à l'intérêt général et pouvant sérieusement affecter l'activité d'une entreprise ou engager gravement sa responsabilité.

**§100 - Les cas de déclenchement d'une enquête** - Dans certains cas, l'alerte déclenchée doit conduire l'employeur à réaliser une enquête interne.

**§101 - Défectuosité des systèmes de protection** - La prévention des risques psychosociaux peut faire l'objet d'une alerte suivie d'une enquête en cas de défaillances alléguée de l'employeur à son obligation de prévention. En effet, si une alerte met en avant une absence ou une insuffisance de prévention (ex: absence d'information ou de formation), une enquête interne pourra être réalisée dans le but d'identifier les failles et de déterminer les mesures à adopter.

**§102 - Risques pour la santé ou la sécurité** - Une alerte peut également être déclenchée lorsque les salariés sont exposés à une situation présentant des risques pour leur santé et leur sécurité ou même en amont, si l'entreprise ne respecte pas la réglementation du travail en matière de santé et sécurité.

**§103 - Danger grave et imminent** - Une enquête peut également être effectuée en cas de signalement d'un danger grave et imminent car l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de la santé des travailleurs et une enquête interne peut permettre d'identifier et d'évaluer les causes du danger et les mesures à adopter pour y mettre un terme.

**§104 - Atteinte à la santé ou sécurité** - Enfin, une enquête interne doit a priori, également être organisée en cas d'alerte sur une potentielle atteinte à la santé et à la sécurité des salariés et notamment en cas d'affection psychique résultant d'une exposition à des facteurs de risques psychosociaux. Ici aussi l'employeur est tenu au titre de son obligation de sécurité, d'adopter toutes les mesures nécessaires pour remédier à la situation risquant de porter atteinte à la santé des travailleurs.

## B- Les titulaires légaux du droit d'alerte

**§105 - Approche** - Les alertes à l'origine d'enquêtes internes peuvent intervenir à l'initiative de différents acteurs titulaires de ce droit : les salariés, les médecins du travail, le comité social et économique et l'agent contrôleur de l'inspection du travail.

**§106 - Le droit d'alerte des salariés** - Les salariés disposent d'un droit d'alerte pour toute situation de travail dont il ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé physique ou mentale, ainsi que pour toute défectuosité dans les systèmes de protection<sup>106</sup>. L'existence d'un danger grave et imminent est appréciée *in concreto* et une souffrance morale constatée par le médecin du travail ou des faits de harcèlement moral peuvent justifier l'exercice du droit d'alerte<sup>107</sup>. Lorsqu'un salarié exerce son droit d'alerte et se retire de son poste de travail en faisant usage de son droit de retrait<sup>108</sup>, il bénéficie d'une protection légale interdisant à l'employeur d'adopter à son encontre toute sanction ou retenue de salaire<sup>109</sup>. Le salarié peut également bénéficier d'une protection renforcée s'il remplit les conditions pour être considéré comme lanceur d'alerte. Le lanceur d'alerte est défini comme « *une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation (...) de la loi ou du règlement* »<sup>110</sup>. Le salarié lanceur d'alerte ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir signalé ou divulgué des informations conformément aux articles 6 et 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016<sup>111</sup>. Toute mesure prise en violation de ces interdictions est nulle<sup>112</sup>. Une protection similaire est prévue pour les salariés témoignant de bonne foi de faits constitutifs d'un crime ou d'un délit dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions<sup>113</sup>. Cette protection peut être étendue aux salariés dénonçant des faits de harcèlement ou de discrimination, ces derniers étant des délits pénaux<sup>114</sup> et il existe des dispositions spécifiques prévues par le Code du travail en ce qui concerne la protection du salarié qui de bonne foi, dénonce, relate ou témoigne de faits de

---

<sup>106</sup> C.trav.art. L.4131-1 al.1.

<sup>107</sup> À titre d'exemple : Cass.soc., 10 oct. 2018, n° 17-19.541.

<sup>108</sup> C.trav., art. L.4131-1, al.2.

<sup>109</sup> C.trav., art. L4131-3.

<sup>110</sup> Loi n°2016-1691 du 9 déc. 2016, art. 6.

<sup>111</sup> C.trav., art. L.1121-2 ; Loi n°2016-1691 du 9 déc. 2016, art. 10-1, II.

<sup>112</sup> C.trav., art. L.1132-4 ; Sur la nullité du licenciement du lanceur d'alerte, voir : Cass.soc., 30 juin 2016, n°15-10.557 P : RDT 2016. 566, note Adam ; RJS 10/2016, n°612.

<sup>113</sup> C.trav., art. L.1132-3-3.

<sup>114</sup> C.Pén., art. L.222-33-2-2 (harcèlement) ; C.Pén., art. L.225-1 (discrimination).

harcèlement moral<sup>115</sup> ou sexuel<sup>116</sup>. Une décision de l'employeur prise en violation de ces dispositions est également nulle<sup>117</sup>. L'exercice du droit d'alerte est une mise en œuvre concrète de la liberté d'expression, notamment en cas d'exposition à des facteurs de risque psychosociaux. Ces alertes aident l'employeur à identifier et évaluer rapidement les facteurs de risques psychosociaux et à adopter les mesures de prévention adéquates.

**§107 - Le droit d'alerte du médecin du travail** - Les médecins du travail disposent d'un rôle préventif en ce qui concerne la protection de la santé des salariés<sup>118</sup> devant éviter toute altération de leur état de santé. Il leur incombe donc de prévenir la réalisation de tous risques psychosociaux. Dans le cadre de ses missions le médecin du travail peut constater la présence d'un risque pour la santé des travailleurs ou une dégradation de leurs conditions de travail et de leur état de santé et décider d'alerter l'employeur sur le risque identifié. L'employeur est alors tenu de prendre en considération ces remarques et en pratique, il est conseillé dans une telle situation de réaliser une enquête interne afin de prévenir la réalisation des risques identifiés.

**§108 - Le droit d'alerte du comité social et économique** - Depuis le 1er janvier 2020, les Ordonnances du 22 septembre 2017 ont confié au comité social et économique (CSE) un droit d'alerte pour demander à l'employeur de s'expliquer sur certaines situations préoccupantes. La délégation du personnel au CSE peut « *présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives (...) à l'application du code du travail* »<sup>119</sup>, notamment sur le respect de l'obligation de prévention des risques psychosociaux. Le comité social et économique peut exercer ce droit d'alerte auprès de l'employeur<sup>120</sup> ou de l'inspection du travail<sup>121</sup>, sur la base de ses constatations ou d'un signalement par des salariés. Ce droit d'alerte permet au comité social et économique de jouer un rôle dans la prévention des risques psychosociaux. En cas d'« *atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise* », un membre de la délégation du personnel peut saisir l'employeur<sup>122</sup> qui doit alors « *procéder sans délais à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité* » qui l'a déclenché et prendre « *les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation* ». En cas de

---

<sup>115</sup> C.trav., art. L.1152-2, al.1.

<sup>116</sup> C.trav., L.1153-2, al.1.

<sup>117</sup> Respectivement C.trav., L.1152-3 et C.trav., art. L.1153-4.

<sup>118</sup> C.trav., art. L.4622-3.

<sup>119</sup> C.trav., art. L.2312-5, al.2.

<sup>120</sup> C.trav., art. L.2312-5, al. 3.

<sup>121</sup> C.trav., art. L.2312-5, al.5

<sup>122</sup> C.trav., art. L.2312-59.

danger grave et imminent<sup>123</sup>, l'employeur doit procéder « *immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger* » et prendre les dispositions nécessaires<sup>124</sup>. Ici, des facteurs de risques psychosociaux comme des faits de harcèlement moral peuvent justifier l'exercice du droit d'alerte<sup>125</sup>. Enfin, une alerte sociale peut être lancée par la majorité des membres du comité social et économique, notamment si le nombre de salariés titulaires d'un contrat précaire (travail temporaire, durée déterminée...) augmente de manière significative<sup>126</sup>. Cette alerte oblige l'employeur à justifier le recours à des contrats précaires et à présenter un plan de résorption de la précarité à l'inspection du travail<sup>127</sup>. Cette alerte sociale participe aussi de la prévention des risques psychosociaux en réduisant l'instabilité de l'emploi, source de ces risques.

**§109 - L'alerte de l'inspection du travail** - Les inspecteurs du travail ont pour mission de veiller au respect des dispositions légales intéressant notamment la santé et à la sécurité au travail<sup>128</sup>. À cet effet, ils peuvent se rendre dans les entreprises pour effectuer des contrôles<sup>129</sup> et lancer une alerte si l'entreprise expose les travailleurs à des risques psychosociaux. Les alertes de l'inspecteur du travail peuvent suivre des signalements de salariés relatif à leur exposition à des facteurs de risques psychosociaux. Dans ce cas, l'inspecteur du travail peut mener une enquête interne (notamment en cas de harcèlement moral et de stress) et l'employeur est tenu de coopérer. Si les situations représentent un danger grave et imminent pour la santé et la sécurité, l'inspecteur peut prendre des mesures de prévention des risques psychosociaux au sein de l'entreprise. L'inspecteur peut également être alerté lors d'une visite de contrôle s'il relève des indices de risques psychosociaux ou en réponse à une demande d'intervention du médecin du travail, des membres de la délégation du personnel au comité social et économique en raison de risques psychosociaux identifiés dans l'entreprise. Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut mener une enquête, après un accident du travail<sup>130</sup> ou une maladie professionnelle<sup>131</sup>, de manière à en identifier les causes (qui

---

<sup>123</sup> C.trav., art. L.2312-60 et C.trav., art. L.4132-2, al.1.

<sup>124</sup> C.trav., art. L.4132-2, al.2.

<sup>125</sup> À titre d'exemple : Cass.soc., 10 Octobre 2018, n° 17-19.541.

<sup>126</sup> C.trav., art. L.2312-70 al.1.

<sup>127</sup> C.trav., art. L.2312-71, al.3.

<sup>128</sup> C.trav., art. L.8112-1.

<sup>129</sup> C.trav., art. L.8112-2.

<sup>130</sup> Un risque psychosocial peut résulter d'un événement ou d'une série d'événements extérieurs, violents et soudains (Cass., ch. réun., 17 avr. 1921 : S. 1921.1.81 ou Cass.soc., 21 oct. 1965 : Bull. IV, n°690) survenus à une ou des dates certaines (Cass.soc., 2 avr. 2003, n°00-21.768 P : RDSS 2003. 439 obs. Verkindt) conduisant à une caractérisation d'un accident du travail (CSS., art. L.411-1).

<sup>131</sup> Un risques psychosocial peut également résulter d'une affection psychique essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime, entraînant le décès de celle-ci ou une incapacité permanente (CSS., art., L.461-1) d'un taux au moins égal à 25 % (CSS., art. R461-8).

peuvent être des risques psychosociaux) et à vérifier les dispositifs de prévention mis en place<sup>132</sup>. Ainsi, si l'alerte de l'inspecteur du travail résulte de la réalisation d'un risque psychosocial, son intervention va permettre l'identification et l'évaluation des causes des risques psychosociaux au sein de l'entreprise, et la définition des mesures adéquates à leur prévention.

## **Sous-section 2 - Les questionnaires : outils mobilisés dans le cadre des enquêtes**

**§110 - Les enquêtes : approche concrète dans l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux** - Dans le cadre de l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux, une approche concrète s'intéressant à la réalité du terrain et des contraintes inhérentes au travail s'avère indispensable. Cette approche se fait notamment par la réalisation d'enquêtes internes qui s'avèrent particulièrement utiles et nécessaires lorsqu'elles sont précédées et justifiées d'une alerte. Si les dispositions légales n'imposent pas toujours la réalisation d'enquêtes, le dialogue social pallie dans certains domaines à cette absence d'obligation en imposant à l'entreprise de diligenter une enquête sans délai en cas de plainte ou d'alerte<sup>133</sup>. La jurisprudence également a déjà considéré par exemple que l'absence d'enquête interne suivant l'allégation de faits de harcèlement par un salarié caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux même en l'absence de harcèlement<sup>134</sup>.

**§111 - Quelques exemples d'enquêtes utiles à l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux** - En ce qui concerne l'obligation d'évaluation des risques psychosociaux dans le cadre de la prévention de ces risques, différentes enquêtes peuvent être effectuées. A titre d'exemples, pourraient être envisagée une enquête sur les causes du stress au travail, du harcèlement moral ou sexuel, ou des conflits interpersonnels, une enquête sur les conditions de travail et les pratiques managériales ou encore sur la charge de travail, l'organisation du travail, les relations professionnelles dans les équipes et facteurs de risque identifiés dans l'entreprise.

**§112- Les acteurs/ intervenants dans le cadre d'enquêtes internes** - Lorsque de telles enquêtes internes sont réalisées, les acteurs y participant peuvent être multiples. L'enquête peut être menée conjointement entre l'employeur et la personne à l'origine de l'alerte. Par ailleurs, en pratique ces enquêtes sont souvent réalisées par des cabinets extérieurs spécialisés. Si l'enquête porte

---

<sup>132</sup> C.trav., art. L.4741-1.

<sup>133</sup> À titre d'exemple : ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, art. 4, II, al.2.

<sup>134</sup> Cass.Soc. 27 nov. 2019, n° 18-10.551 ; Cass.Soc. 6 déc. 2017, n° 16-10.889.

sur des risques psychosociaux, il peut être fait appel à un cabinet spécialisé dans les risques psychosociaux en complément de l'intervenant qui effectue l'enquête car ces cabinets disposent à priori, de davantage de compétences en matière d'évaluation de la souffrance et de la perception psychologique, mais ils sont également plus à même de relever des questions sociales, organisationnelles et psychologiques.

**§113 - Les questionnaires : outils extra-légaux d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux dans le cadre d'enquêtes internes** - Dans le cadre de ces enquêtes, les entreprises ou les différents intervenants peuvent faire usage de questionnaires qui sont donc ici des outils extra-légaux très souvent utilisés afin d'évaluer les risques psychosociaux au sein de l'entreprise. Pour une enquête efficace et adaptée, une consultation des travailleurs est très souvent nécessaire. Il convient donc de les interroger, et un grand nombre de questionnaires établis en dehors des prévisions légales peuvent être mobilisés. Pour assurer des réponses honnêtes, ces questionnaires doivent être anonymes et confidentiels, de manière à garantir les salariés contre les risques de représailles.

**§114 - Une multiplicité de questionnaires** - L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) a dressé un tableau des différentes catégories de questionnaires qui existent et qui peuvent être mobilisés dans une démarche de prévention<sup>135</sup>. La mise en oeuvre des différents questionnaires offre un grand nombre de possibilités ainsi que de la souplesse dans l'évaluation des risques. Chaque chef d'entreprise peut en pratique décider de quelles questions poser au regard de l'ensemble des questions prévues dans les questionnaires.

**§115 - L'utilisation fréquente d'une échelle de Likert** - Les questionnaires font très souvent usage d'une échelle de Likert (en anglais « *Likert Scale* »). Il s'agit d'une échelle d'attitude établie par le sociologue et psychologue Rensis Likert dans les années 1930, qui peut être utilisée en tant qu'outil de mesure pour recueillir des attitudes ou opinions sur des questions fermées. Ce système d'évaluation propose plusieurs réponses traduisant un degré d'approbation ou de désapprobation plus ou moins important avec la question posée.

**§116 - Délimitation des questionnaires à étudier** - Pour éviter un effet de liste et rendre cette étude trop linéaire, seuls certains questionnaires seront cités, à savoir ceux qui sont le plus à même d'être utilisés afin d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux identifiés dans le rapport Gollac. Une multiplicité de questionnaires existants, seulement certaines questions de différents questionnaires peuvent être posées et non l'ensemble d'entre elles.

---

<sup>135</sup> Annexe n° 4 : Tableaux des différents questionnaires relatifs à l'évaluation des RPS en entreprise.

**§117 - Les questionnaires mobilisables dans la mesure de l'intensité du travail** - Pour la mesure de l'intensité du travail ressentie par les salariés, les questionnaires de Karasek et de Siegrist sont souvent utilisés en compléments l'un de l'autre. Le questionnaire de Karasek mesure la tension au travail en interrogeant sur la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social. Parmi ses 26 questions, il interroge sur des aspects tels que les exigences de rapidité, l'efficacité, et la complexité du travail. Le questionnaire de Siegrist, quant à lui se concentre sur les déséquilibres entre les efforts fournis et la reconnaissance perçue. Il évalue ainsi les efforts physiques exigés, la charge de travail, le temps et l'organisation du travail<sup>136</sup>, la complexité des tâches confiées<sup>137</sup> et les effets sur la santé<sup>138, 139</sup>

**§118 - Les questionnaires mobilisables dans l'évaluation de la demande émotionnelle** - La demande émotionnelle au travail peut être particulièrement éprouvante et différents questionnaires se distinguent en pratique pour son évaluation. Le Maslach Burnout Inventory propose une mesure de l'épuisement émotionnel, de la dépersonnalisation et de la réduction de l'accomplissement personnel ce qui en fait l'un des instruments les plus reconnus pour évaluer les risques de burnout. Le Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) interroge largelement sur la demande émotionnelle et les conséquences de devoir masquer ses émotions. Enfin, l'enquête française sur les conditions de travail s'intéresse à l'impact de la relation directe avec le public et la crainte d'être exposé à des comportements violents.

**§119 - Les questionnaires mobilisables dans la mesure de l'autonomie au travail** - La mesure de l'autonomie perçue dans l'exécution du travail fait souvent appel au questionnaire de Karasek ainsi qu'à certaines questions du British Skills Survey qui permettent une étude du sentiment de développement personnel et d'accroissement des compétences<sup>140</sup>, ainsi que les conséquences négatives d'un excès d'autonomie. Peuvent être par ailleurs intégrées des questions de l'enquête française sur les Conditions de Travail relative l'autonomie procédurale et temporelle au travail.

---

<sup>136</sup> Proposent des questions similaires le QPS Nordic, le WOCCQ, ou encore l'enquête française sur les conditions de travail.

<sup>137</sup> Une même évaluation est envisageable par certains questions de l'enquête Travail et modes de vie.

<sup>138</sup> Peuvent également présenter un intérêt les questionnaires SIP, ESS, Work-Family Conflict Questions ou encore WOCCQ.

<sup>139</sup> D'autres questionnaires sont souvent mobilisés pour l'évaluation de l'intensité du travail : certaines questions du COPSOQ et des Enquêtes françaises et européennes sur les conditions de travail. Le questionnaire d'Uehata présente quant à lui un intérêt pour l'évaluation spécifique des difficultés professionnelles liées aux nouvelles technologies.

<sup>140</sup> Sur ce point, certaines questions proposées par le questionnaire Meadow peuvent être mobilisées.

**§120 - Les questionnaires mobilisables dans l'étude des rapports sociaux au sein de l'entreprise** - Les rapports sociaux et le soutien social sont déterminants pour un sentiment de bien-être au travail. Le questionnaire de Karasek peut être un outil d'étude de la faiblesse du soutien social en interrogeant sur la qualité des relations avec les collègues (relations horizontales), la coopération et la convivialité<sup>141</sup> et avec la hiérarchie (relations verticales)<sup>142</sup>. Enfin certaines questions de ce questionnaire permettent un suivi de l'autonomie collective<sup>143</sup>. Le rapport Gollac, préconise fortement l'usage du COPSQ pour une interrogation sur l'appréciation du travail par la hiérarchie. Le questionnaire de Siegrist permet d'identifier un déséquilibre effort-récompense et il peut être complété par une étude de la justice organisationnelle relationnelle en mobilisant des questions du questionnaire de Moorman et de l'enquête française sur les conditions de travail. Par ailleurs Siegrist questionne sur l'utilisation et l'adéquation des compétences aux regard des tâches confiées et le rapport Gollac préconise de les compléter par une question du COPSQ relative à un défaut de reconnaissance pratique par comparaison avec les collègues. Enfin, le questionnaire de l'enquête française sur les conditions de travail peut être mobilisé pour l'étude des violences au travail (notamment le harcèlement moral et le sentiment de discrimination) et complété par d'autres questionnaires comme le « Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) » qui cible le harcèlement moral et le contrôle au travail et le Negative Act Questionnaire (NAQ). Le collège d'expertise du rapport Gollac préconise une synthèse des questions prévues par ces deux questionnaires. L'enquête française sur les conditions de travail évalue aussi la discrimination et notamment le sentiment de discrimination concernant le salaire, la carrière ou la tâche.

**§121 - Les questionnaires mobilisables dans l'étude des conflits de valeurs** - L'évaluation des conflits éthiques fait souvent appel à des questions contenues dans les enquêtes SIP et QPS Nordic relatives au sentiment de qualité empêchée du travail fourni. Le COPSQ et les enquêtes Travail et mode de vie, peuvent pour leur part mettre en avant le sentiment d'utilité ou d'inutilité sociale.

**§122 - Les questionnaires mobilisables dans l'étude de l'insécurité de la situation de travail** - Pour la mesure de la sécurité de l'emploi, du salaire et de la carrière, il est en pratique fait usage de questions tirées de différents questionnaires et principalement celui de Siegrist, du QPS

---

<sup>141</sup> Le QPS Nordic, le COPSQ, l'ESS, l'enquête française sur le changement organisationnel (COI) proposent des questions similaires.

<sup>142</sup> Les questionnaires de Moorman, le COPSQ, le QPS Nordic et l'enquête française sur les conditions de travail proposent des questions permettant une même évaluation des facteurs de risques psychosociaux.

<sup>143</sup> Dans le même sens : Deux questions de l'enquête française sur les conditions de travail et du COPSQ, ainsi que des questions de l'ESS qui permet d'identifier une éventuelle autonomie collective par la présence d'organes de représentation collective comme des syndicats, des délégués du personnel, des délégués syndicaux, ou des membres de la délégation du personnel au comité social et économique.



Nordic, du COPSOQ, des enquêtes SIP, COI et Travail et modes de vie. Des questions plus précises sont prévues dans l'European social Survey (ESS) et un intérêt peut être trouvé sur ce point dans l'enquête française sur les conditions de travail qui permet une mesure de la soutenabilité du travail perçue.

**§123 - Bénéfices de la mise en oeuvre des différents questionnaires** - De nombreux questionnaires ont été prévus en dehors des prévisions légales, établis pour la plus part par des médecins, sociologues et psychologues. Ces outils extra-légaux peuvent être et sont en pratique mobilisés dans la démarche d'évaluation des risques psychosociaux dans l'objectif de prévenir la réalisation de ces risques. L'utilisation de ces questionnaires offre un aperçu du ressenti des travailleurs mettant en évidence les facteurs de risques psychosociaux existants au sein de l'entreprise. Cette évaluation des risques psychosociaux représente un grand intérêt pour la mise en place du document unique d'évaluation des risques et dans sa mise à jour. A titre d'exemple, un outil d'évaluation des risques psychosociaux intitulé « RPS-DU » élaboré par l'INRS permet aux entreprises d'évaluer les facteurs de risques psychosociaux au moyen d'un questionnaire. Cet outil a déjà été déployé avec succès pour une actualisation du document unique d'évaluation des risques d'une entreprise du secteur du luxe<sup>144</sup>.

**§ 124 - Le tableau de bord social** - Les réponses obtenues aux questions posées extraites des différents questionnaires notamment dans le cadre d'enquêtes internes seront prises en compte dans l'élaboration d'un tableau de bord social. Le tableau de bord social est un autre instrument extra-légal qui quant à lui trouve son utilité auprès des services de ressources humaines. Il révèle les postes sensibles qu'il convient de cibler et de surveiller le plus. Cet instrument utile à la gestion des ressources humaines permet d'assurer un suivi des indicateurs sociaux d'une année sur l'autre, donc de traiter et analyser les données collectées dans l'objectif d'une adaptation des politiques internes.

**§125 - Transition** - Une fois l'obligation d'identification et d'évaluation des risques psychosociaux respectées, l'employeur est tenu d'établir des plans de prévention sur la base des résultats de l'évaluation. L'obligation de planification de la prévention vise à assurer une information et une formation des travailleurs en matière de risques psychosociaux, ainsi qu'à adapter l'organisation du travail et les moyens mis à disposition des travailleurs.

---

<sup>144</sup> S. Ode, *Evaluation des facteurs de risques psychosociaux : l'infirmier de santé au travail acteur du déploiement de l'outil « RPS-DU » en entreprise.*, Références en santé au travail, 2018, n°156.

## **Sous-Titre 2 - L'obligation de planification de la prévention des risques psychosociaux**

**§126 - Une prévention planifiée des risques psychosociaux** - L'obligation d'identification et d'évaluation des risques psychosociaux, permet une planification de la prévention, cette planification faisant partie intégrante de l'obligation de prévention des risques psychosociaux<sup>145</sup>.

**§127 - Plan** - L'étude de l'obligation de planification de la prévention peut être articulée en deux temps: d'abord une analyse des modalités de planification de la prévention (Chapitre 1), ensuite, une analyse des mesures à adopter dans le cadre de ces plans de prévention (Chapitre 2).

### **Chapitre 1 - Les modalités de planification de la prévention des risques psychosociaux**

**§128 - Une planification de la prévention des risques psychosociaux variant selon les effectifs** - Selon les effectifs de l'entreprise, la planification de la prévention par l'employeur ne se fait pas au travers du même document et cette distinction influence les modalités d'adoption des plans de prévention.

**§129 - Les modalités d'adoption du document unique d'évaluation des risques professionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés** - Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, la liste des actions de prévention des risques planifiées doit être consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour<sup>146</sup>.

**§130 - L'implication de multiples acteurs dans la mise en place et l'adoption du document unique d'évaluation des risques professionnels** - La rédaction du document unique d'évaluation des risques est à la charge de l'employeur qui n'est tenu d'impliquer aucun autre acteur. Dans ce cas, le contenu du plan de prévention n'a pas à être validé, autorisé ou négocié. Par ailleurs, il est prévu que « *les organismes et instances mis en place par la branche peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (...) ainsi que dans la définition des actions de prévention et de protection* » qui y

---

<sup>145</sup> C.trav., art. L.4121-2, 7°.

<sup>146</sup> C.trav., art. L.4121-3-1, III, 2°.

sont consignées<sup>147</sup>. L'employeur bénéficie ainsi d'une simple faculté et peut décider seul du contenu du document unique d'évaluation des risques et les mesures de prévention qu'il contient.

**§131 - Les modalités d'adoption du PAPRIPACT dans les entreprises d'au moins 50 salariés** - Dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés, un document distinct doit être élaboré sur la base du document unique d'évaluation des risques : le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT).

**§132 - Contenu du PAPRIPACT** - Le PAPRIPACT doit fixer la liste des mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels devant être prises au cours de l'année à venir ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. Le PAPRIPACT devra par ailleurs identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et présenter un calendrier de mise en œuvre de ces mesures<sup>148</sup>.

**§133 - L'implication de tiers dans la mise en place et l'adoption du PAPRIPACT** - Les organismes et instances mis en place au niveau de la branche peuvent accompagner les entreprises dans la définition du contenu du PAPRIPACT<sup>149</sup>.

**§134 - Une nécessaire consultation du CSE** - Une consultation annuelle du CSE sur la politique sociale comprenant notamment les conditions de travail et les actions de prévention en matière de santé et de sécurité est prévue<sup>150</sup>. Dans le cadre de cette consultation, l'employeur doit présenter le PAPRIPACT au CSE afin qu'il l'examine et rende un avis sur son contenu<sup>151</sup>. Le CSE peut à cette occasion proposer l'inscription de mesures additionnelles, ainsi qu'un ordre de priorité parmi les mesures présentées. Par ailleurs, le CSE dispose de la faculté de recourir à un expert-comptable<sup>152</sup> dans le cadre de cette consultation, dont la mission portera sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi<sup>153</sup>. Ainsi dans le cadre de son obligation de planification de la prévention, les employeurs d'au moins 50 salariés devront

---

<sup>147</sup> C.trav., art. L.4121-3-1, IV

<sup>148</sup> C.trav., art. L.4121-3-1, III, 1<sup>o</sup>.

<sup>149</sup> C.trav., art. L.4121-3-1, IV.

<sup>150</sup> C.trav., art. L.2312-26, I.

<sup>151</sup> C.trav., art. L.2312-27, al.1, 2<sup>o</sup>.

<sup>152</sup> C.trav., art. L.2315-91.

<sup>153</sup> C.trav., art. L.2315-91-1.

adopter un PAPRI Pact soumis à consultation du CSE dans le cadre de laquelle il pourra être fait appel à un expert comptable dont le financement sera entièrement à la charge de l'employeur<sup>154</sup>.

**§135 - L'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des plans de prévention**

- Le législateur et les partenaires sociaux cherchent à développer la place du dialogue social dans la prévention des risques psychosociaux et notamment dans l'élaboration des plans de prévention.

**§136 - L'implication des partenaires sociaux par la loi** - Certaines dispositions du Code du travail incitent à une implication des partenaires sociaux dans la planification des mesures de prévention des risques psychosociaux.

**§137 - Au niveau de la branche** - Au niveau de la branche, une négociation triennale sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit se tenir avec les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels<sup>155</sup>. Ces négociations portent sur les conditions de travail et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 mais peuvent intéresser la planification de la prévention des risques psychosociaux. Effectivement, des conditions de travail dangereuses en raison d'une forte exposition à des facteurs de risques professionnels peut être à l'origine d'une peur de survenance d'un accident de travail et être facteur de risques psychosociaux. Ainsi une négociation sur la manière d'y faire face peut être comprise comme intégrant le processus de planification de la prévention.

**§138 - Au niveau de l'entreprise** - Au niveau de l'entreprise, une négociation annuelle portant sur la qualité de vie et les conditions de travail est obligatoire<sup>156</sup>. A cette occasion, depuis la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, peuvent être envisagées et faire l'objet de négociations, les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail ainsi que celles relatives la prévention des risques professionnels<sup>157</sup>. Le législateur a donc inséré des dispositions imposant des négociations annuelles en entreprise sur la qualité de vie au travail et recouvrant ici la prévention des risques psychosociaux et la planification des mesures adoptées à cet effet.

---

<sup>154</sup> C.trav., art. L.2315-80, 1°.

<sup>155</sup> C.trav., art. L.2241-12, al.1.

<sup>156</sup> C.trav., art. L.2242-13, al.1, 2°.

<sup>157</sup> C.trav., art. L.2242-19 et L.2242-19-1.

**§139 - L'implication négociée des partenaires sociaux** - Des négociations collectives sur la question des risques psychosociaux et de leur prévention ont déjà été entreprises à différentes échelles. Certaines conventions ou accords collectifs imposent la négociation des plans de prévention des risques psychosociaux. A titre d'exemple, l'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008 vise à identifier, prévenir et traiter les situations de stress au travail en encourageant les entreprises à identifier les sources de stress et à négocier des plans de prévention. Cet ANI stipule clairement que les partenaires sociaux souhaitent promouvoir de bonnes pratiques dont le dialogue social dans l'entreprise. Le développement du dialogue social en matière de prévention du stress et donc des facteurs de risques psychosociaux est ainsi d'intégrer les partenaires sociaux dans la démarche de prévention et dans le choix des mesures à intégrer dans les plans de prévention des risques psychosociaux<sup>158</sup>. Un autre accord témoin de l'implication grandissante des partenaires sociaux dans la définition du contenu des plans de prévention est l'ANI de 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail. L'article 4 de cet ANI dispose que la prévention des risques psychosociaux « *passé par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises* » et qui « *s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel* ». Cet ANI implique grandement les partenaires sociaux dans la définition et l'adoption des mesures à intégrer dans la planification de la prévention des risques psychosociaux.

---

<sup>158</sup> ANI sur le stress au travail, 2 juill. 2008, art.2, al.2 : « *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 lié au travail, l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et la lutte contre les problèmes de stress au travail* »

## **Chapitre 2 - Le contenu de la planification**

**§140 - Obligation de planification de la prévention** - L'employeur est tenu de planifier la prévention des risques psychosociaux en élaborant des mesures et actions de prévention ayant pour objet et pour effet de prévenir la réalisation de ces risques au sein de l'entreprise<sup>159</sup>.

**§141 - Les mesures de prévention à planifier** - Si les obligations d'information, de formation et de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés sont en principe des composantes de l'obligation de sécurité et non de l'obligation de prévention, les mesures que l'employeur doit adopter au titre de son obligation de sécurité ont pour principal objet d'éviter la réalisation des risques psychosociaux. Les mesures prévues au titre de l'obligation de sécurité disposent donc d'une visée préventive. En effet, l'obligation de sécurité ne peut être respectée que si les mesures de sécurité ont été adoptées par l'employeur avant la réalisation du risque. Dans le cas contraire l'employeur manquerait à son obligation de sécurité. Ces mesures devant être mises en oeuvre en amont de la réalisation des risques psychosociaux, elles peuvent être qualifiées de mesures préventives. Elles doivent intervenir dans la phase de prévention des risques et être intégrées dans les plans à mettre en place dans ce cadre.

**§142 - Approche** - L'employeur planifiant sa prévention devra intégrer des mesures de formation et d'information des travailleurs (Section 1) ainsi que des mesures visant à adapter l'organisation et le travail de manière à ne pas exposer les travailleurs à des facteurs de risques psychosociaux (Section 2).

### **Section 1 - L'obligation d'information et de formation en matière de risques psychosociaux**

**§143 - Approche** - L'employeur doit respecter un certain nombre d'obligations qui composent son obligation de prévention, et parmi celles-ci, les obligations d'information (Sous-section 1) et de formation (Sous-section 2) en matière de risques psychosociaux.

---

<sup>159</sup> C.trav., art. L.4121-2, 7°.

## **Sous-section 1- L'obligation d'information en matière de risques psychosociaux**

**§144 - Cadre de l'obligation d'information** - L'employeur est tenu de planifier sa prévention en prévoyant des mesures d'information. L'obligation de prévention des risques peut ainsi exiger de l'employeur, le respect d'une obligation d'information en matière de risques psychosociaux. Toutefois, le Code du travail ne précise pas que l'employeur n'est tenu à une obligation d'information qu'à l'égard des travailleurs. C'est pourtant l'analyse qui en est le plus souvent fait et c'est celle qui sera ici retenue. Ainsi, l'obligation d'information du CSE par l'employeur dans le cadre des consultations récurrentes et ou ponctuelles, bien que susceptibles d'intéresser la question de la prévention des risques psychosociaux, ne sera pas étudiée.

**§145 - Approche** - Les travailleurs, créanciers de l'obligation d'information en matière de prévention des risques psychosociaux peuvent recevoir cette information de plusieurs sources. L'information peut d'abord provenir de l'employeur (A) mais aussi des services de prévention et de santé au travail par le biais des visites médicales légalement prévues et dont l'employeur doit assurer la tenue (B).

### **A - L'information délivrée par l'employeur**

**§146 - Le contenu des informations à délivrer** - Au titre de l'article L.4141-1 du Code du travail, l'employeur est tenu d'organiser et de dispenser une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité ainsi que sur les mesures prises pour y remédier<sup>160</sup>. Le contenu et les modalités des informations devant être transmises ont notamment été définies par un décret du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité<sup>161</sup>. L'étendue de cette obligation d'information varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs<sup>162</sup>. On retrouve aujourd'hui dans le code du travail des précisions sur cette obligation d'information, puisque les informations transmises par l'employeur en ce qui concerne les risques pour la santé et leur sécurité des travailleurs, doivent être « *compréhensibles pour chacun* »<sup>163</sup>.

---

<sup>160</sup> C.trav., art. L4141-1.

<sup>161</sup>D. n° 2008-1347, 17 déc. 2008 : JO 19 déc. 2008, mod. D. n° 2010-78, 21 janv. 2010.

<sup>162</sup> C.trav., art. L.4141-3.

<sup>163</sup> C.trav., art. R.4141-2.

**§147 - Le socle minimal d'informations** - Les travailleurs doivent bénéficier d'une information comprenant un socle minimal d'éléments et pour ce qui peut être rattaché aux risques psychosociaux, peuvent être relevés les points suivants : « 1° Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques ; 2° Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document d'évaluation des risques ; 3° Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ; 4° Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur »<sup>164</sup>.

**§148 - Une information spécifique** - Le contenu de l'information peut varier selon les entreprises et ou les salariés qui peuvent bénéficier d'une information spécifique et/ou renforcée.

**§149 - Informations tenant à l'utilisation de certains équipements de travail** - Une information spécifique doit être dispensée par l'employeur lorsque sont utilisés des équipements de travail et de protection individuelle particuliers, ainsi qu'en cas d'exposition à des facteurs de risques professionnels. À ce titre, l'employeur doit informer les travailleurs de manière appropriée sur les conditions d'utilisation des équipements, sur les instructions et consignes contenues dans les notices d'instructions des fabricants ; mais aussi sur la manière de réagir en cas de situations anormales, et sur les préconisations d'utilisation au regard des expériences passées<sup>165</sup>. Cette information des travailleurs peut provenir du médecin du travail qui, au fait des risques éventuels pour la santé mentale et des moyens de protection à mettre en place en aura préalablement averti l'employeur<sup>166</sup>.

**§150 - Informations à délivrer en cas de changement de poste de travail** - Naturellement, en cas de changement de poste de travail, les salariés peuvent se retrouver exposés à de nouveaux risques psychosociaux et dans ce cas, il appartient à l'employeur, en temps utile (avant toute modification du poste de travail), d'informer le salarié des éventuels impacts de ces changements sur ses conditions de travail. A défaut, une information relative à un poste de travail qui n'est plus occupé par le salarié caractérise un manquement à l'obligation d'information du travail au regard des risques psychosociaux auxquels il est exposé et partant, à un manquement à son obligation de prévention.

**§151 - Informations particulière des salariés dans l'entreprise pour une courte durée** - Les salariés ou travailleurs au sein de l'entreprise pour une courte durée (salariés mis à disposition, embauchés en CDD, stagiaires, salariés temporaires...) doivent bénéficier des informations sur les

---

<sup>164</sup> C.trav., art. R.4141-3-1.

<sup>165</sup> C.trav., art. R.4323-1.

<sup>166</sup> C.trav., art. R.4624-7.



risques auxquels ils sont particulièrement exposés dans le cadre de leur mission ou prestation de travail. Ces travailleurs doivent donc bénéficier d'une information adaptée puisqu'ils ne disposent pas d'un temps d'apprentissage, de formation ou d'adaptation et sont donc confrontés à des risques pour leur santé et sécurité<sup>167</sup> qu'ils sont moins à même d'appréhender et de maîtriser.

**§152 - Informations tenant aux droits, procédures et recours ouverts aux salariés** - Par ailleurs, l'obligation d'information doit aussi conduire les chefs d'entreprise à informer les travailleurs sur les procédures et recours ouverts pour signaler toute situation de travail dont ils peuvent avoir un motif raisonnable de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection<sup>168</sup>. De telles situations peuvent notamment renvoyer à une exposition à des facteurs de risques psychosociaux comme le harcèlement. À titre d'exemple, depuis 2022, les entreprises sont tenues d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements au profit des lanceurs d'alerte (qui peuvent lancer une alerte lorsqu'ils estiment que l'état de santé psychique des salariés est en jeu) et cette procédure doit être diffusée par l'entreprise qui est tenue de lui assurer une publicité suffisante, notamment par voie de notification, d'affichage ou de publication rendant cette procédure en permanence accessible aux salariés<sup>169</sup>. Enfin, l'employeur est tenu de remettre aux salariés lors de leurs embauche, une notice d'information relative notamment aux modalités du contrat de prévoyance et aux garanties qu'il assure<sup>170</sup>. Cette notice permet donc aux travailleurs de connaître la protection dont ils disposent au titre de cette couverture complémentaire (portabilité, prévoyance...) mais aussi et surtout les formalités à respecter en cas de réalisation d'un risque professionnel pour être pris en charge et les délais de prescription afférents à la réalisation de ces formalités.

**§153 - Les voies de transmission de l'information** - L'information des salariés peut se faire par la mise en oeuvre de campagnes d'information internes, ou encore par l'organisation de journées dédiées à certains aspects (ex: le harcèlement). Dans certains cas, il est également prévu que l'employeur transmette l'information en annexant un ou des documents au règlement intérieur

---

<sup>167</sup> Code du travail, Articles L.4154-2 et L.4625-1

<sup>168</sup> *Supra* §101, §103 et §106 (droit d'alerte des salariés en cas de danger grave et imminent ou de défaut dans les systèmes de protection).

<sup>169</sup> D. n° 2022-1284 du 3 oct. 2022, art. 8.

<sup>170</sup> C.assur., art. L.141-4.

de l'entreprise<sup>171</sup> <sup>172</sup>. Pour une prévention la plus efficace possible, une implication des salariés dans la démarche de prévention les fera s'intéresser davantage aux thématiques sur lesquelles l'employeur cherche à les informer.

**§154 - En résumé** - Il incombe à l'employeur d'informer les salariés sur les risques inhérents à leur poste de travail, mais aussi sur la manière d'appréhender ces risques, les outils mis à leur disposition pour y faire face, et les procédures existantes pour informer la hiérarchie et les personnes ou services auprès desquels se tourner en cas d'exposition à des facteurs de risques psychosociaux, et/ou en cas d'atteinte à l'état de santé (potentiellement par affections psychiques). Même après la réalisation des risques psychosociaux, l'employeur doit assurer une information des salariés. À titre d'exemple, en cas de suspension du contrat de travail pour incapacité, le salarié peut bénéficier d'un rendez-vous de liaison (sur son initiative) avec l'employeur et le service de prévention et de santé au travail. Ce rendez-vous de liaison vise à informer le salarié des actions de prévention de la désinsertion professionnelle et de l'examen de préreprise<sup>173</sup> dont il peut bénéficier. Pour assurer la circulation de ces informations, l'employeur peut remettre des documents contre signature à l'embauche, organiser des journées d'information sur les risques psychosociaux en entreprise et leurs facteurs, ou encore par tout autre moyen assurant une diffusion suffisante des informations à communiquer.

## **B - L'information délivrée par le service de prévention et de santé au travail**

**§155 - Les rôles du service de prévention et de santé au travail dans la transmission des informations** - Les services de prévention et de santé au travail ont pour « *mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail* » et à ce titre, ils doivent dans le cadre de leur mission de prévention des risques psychosociaux, assurer « *8° L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle* »<sup>174</sup> mais aussi « *la surveillance de l'état de santé des travailleurs en*

---

<sup>171</sup> À titre d'exemple : ANI du 26 mars 2010 relatif à la lutte contre le harcèlement et les violences au travail., art. 3, al. 3 : « *l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements (...) les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. (...) A cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties* ».

<sup>172</sup> Ou encore à titre d'exemple : C.trav., art. L.1321-2 : « *Le règlement intérieur rappelle: (...) Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code* ».

<sup>173</sup> C.trav., art. L.1226-1-3 et C.trav., art. R.4624-33-1.

<sup>174</sup> C.trav., art. R.4624-1.

*fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (...) et de leur âge » et participer « au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire »<sup>175</sup>.*

**§156 - Approche** - Il incombe aux membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, une importante mission d'information. L'employeur a pour obligation d'assurer la tenue de ces visites d'information et de prévention avec les services de santé au travail, à défaut, il risquerait de manquer à son obligation de prévention et même de s'exposer à une résiliation judiciaire ou à une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement abusif<sup>176</sup>. Cette information sera le plus souvent délivrée lors de visites organisées entre les travailleurs et les services de prévention et de santé au travail, visites qui doivent intervenir lors de l'embauche (1) mais aussi à différentes reprises en cours d'exécution du contrat de travail (2). L'employeur est tenu d'assurer la réalisation de ces visites avec le service de prévention et de santé au travail, à défaut de faire bénéficier de ces visites aux salariés qui y ont droit, l'employeur risque de manquer à son obligation de prévention et même de commettre un manquement suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire ou la prise d'acte du contrat de travail.

## **1 - Lors de l'embauche**

**§157 - Les visites d'information et de prévention initiales** - Les travailleurs bénéficient dans un premier temps d'une visite d'information et de prévention<sup>177</sup>, qui est une visite médicale individuelle obligatoire pour les salariés en CDI, en CDD, en contrat de travail temporaire ou en apprentissage. Cette visite médicale d'information et de prévention doit nécessairement avoir lieu dans un délai de 3 mois suivant la prise de poste effective<sup>178</sup>, à l'exception de certaines catégories de travailleurs qui quant à eux doivent bénéficier de cette visite d'information en amont du début de l'exercice des fonctions<sup>179</sup> (c'est notamment le cas des travailleurs de nuit en raison des risques particuliers inhérents à ces modalités d'exercice de la prestation de travail). Ces visites médicales sont également l'occasion d'interroger les salariés sur leur état de santé<sup>180</sup>, ce qui, tel que vu précédemment peut être un indicateur intéressant à prendre en compte au titre des facteurs de RPS au sein d'une entreprise. Cette visite médicale permet donc également à l'employeur de s'informer et d'évaluer les risques en amont, mais aussi d'informer les salariés sur les éventuels risques et

---

<sup>175</sup> C.trav., art. L.4622-2.

<sup>176</sup> *Infra* §306 à §309.

<sup>177</sup> C.trav., art. L.4624-1.

<sup>178</sup> C.trav., art. R.4624-10.

<sup>179</sup> C.trav., art. L.4624-1 et R.4624-18.

<sup>180</sup> C.trav., art. R.4624-11.

dangers auxquels ils pourront être confrontés lors de l'exercice de leur prestation de travail et les moyens qui ont été mis à leur disposition afin de prévenir la réalisation de ces risques<sup>181</sup>.

**§158 - Les visites sur demande** - Lors de la visite d'information et de prévention, le salarié sera informé sur les modalités du suivi de son état de santé par le service de prévention et de santé au travail et dans ce cadre, le service de prévention et de santé au travail indiquera au travailleur la possibilité de solliciter une visite médicale à tout moment qui sera effectuée par le médecin du travail (ou un infirmier du travail). Une telle visite à la demande pourra également avoir lieu à la demande de l'employeur ou du médecin du travail<sup>182</sup> lorsqu'ils estiment qu'un salarié est, ou risque d'être exposé à un risque psychosocial ou pire, qu'il risque d'en être victime.

## **2 - En cours d'exécution du contrat**

**§159 - Les visites d'information et de prévention en cours de contrat** - D'autres visites d'information et de prévention vont pouvoir se tenir, cette fois-ci en cours d'exécution du contrat de travail puisqu'une nouvelle visite d'information doit en principe avoir lieu dans les 5 ans suivant la prise effective du poste de travail<sup>183</sup>.

**§160 - Adaptation de l'information pour certaines catégories de travailleurs** - Pour certains travailleurs ou catégories de travailleurs bénéficiant d'un suivi dit « adapté », les modalités de l'information peuvent être différentes. En effet, « *tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent (...) bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées (...) selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans* »<sup>184</sup>.

**§161 - Adaptation de l'information des salariés particulièrement exposés aux risques** - Le délai pré-cité de 5 ans est réduit à 3 ans à compter du même point de départ pour les salariés présentant des risques plus importants au regard de leur état de santé, notamment en considération de leur âge, des conditions de travail (ex: travail de nuit) et des facteurs de RPS auxquels ils sont exposés<sup>185</sup>.

---

<sup>181</sup> *Ibid.*

<sup>182</sup> C.trav., art. R.4624-34.

<sup>183</sup> C.trav., art. R.4624-16.

<sup>184</sup> C.trav., art. R.4624-17.

<sup>185</sup> C.trav., art. R.4624-17.

**§162 - Adaptation de l'information des salariés affectés à des postes à risques** - Un délai différent est également prévu pour les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers et pour lesquels il est indispensable d'assurer un suivi individuel renforcé de leur état de santé<sup>186</sup>. Pour ces salariés, « *le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention (...) et qui a notamment pour objet d'(...) informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire (...) et de sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre* »<sup>187</sup>. Cet examen médical d'embauche présente également une visée informative pour le salarié et il doit être suivi d'une visite intermédiaire au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail<sup>188</sup>, puis, être renouvelé selon une périodicité qui ne peut être supérieure à quatre ans<sup>189</sup>.

**§163 - Possibles dispenses de l'obligation d'une visite d'information et de prévention à l'égard des salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé** - L'employeur peut être dispensé d'organiser la visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'aptitude à l'embauche pour les salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé lorsque, cumulativement, le travailleur nouvellement recruté a déjà bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans (3 ans pour les salariés au suivi adapté ou 2 ans pour les salariés au suivi renforcé) précédents la conclusion du contrat de travail, si le poste pourvu est identique ou équivalent en terme d'exposition aux risques, que le service de prévention et de santé au travail dispose des documents et comptes-rendus de cette dernière visite et qu'il est noté une absence de mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail auquel était affecté le salarié au cours des 5 dernières années (3 dernières années pour les salariés au suivi adapté ou 2 dernières années pour les salariés au suivi renforcé)<sup>190</sup>. Les salariés faisant ou ayant fait l'objet d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé peuvent aussi bénéficier d'une visite médicale dite « *post-exposition* »<sup>191</sup> mais elle ne dispose que d'une moindre importance en matière d'information des salariés dans le cadre de l'obligation de prévention des risques psychosociaux (notamment en raison du fait qu'elle n'intervienne qu'après une exposition aux facteurs de risques).

---

<sup>186</sup> C.trav., art. L.4624-2 et R.4624-22.

<sup>187</sup> C.trav., art. R.4624-24.

<sup>188</sup> C.trav., art. R.4624-28.

<sup>189</sup> *Ibid.*

<sup>190</sup> C.trav., art. R.4624-15 et R.4624-27.

<sup>191</sup> C.trav., art. L.4624-2-1.

**§164 - La visite médicale de mi-carrière** - En parallèle de ces examens et visites périodiques à visée en partie informative, d'autres examens doivent avoir lieu et il est notamment prévu depuis 2021<sup>192</sup>, que « *le travailleur est aussi examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur* »<sup>193</sup>. Cet examen médical vise notamment à « *3° Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels* », il s'agit donc ici d'informer ce dernier sur les risques encourus et sur les moyens disponibles pour y faire face et ce particulièrement en matière de risques psychosociaux. Ces risques peuvent être accrus par le poids des responsabilités professionnelles croissantes et élevées à la mi-carrière, mais aussi par l'âge et l'état de santé. Ces visites médicales de mi-carrière participent donc à cet objectif d'information des salariés en matière de risques psychosociaux.

## **Sous-section 2 - L'obligation de formation des travailleurs en matière de risques psychosociaux**

**§165 - Obligation de formation de l'employeur** - L'employeur est tenu au titre de son obligation de sécurité, à une obligation de formation des travailleurs et les mesures de formation qu'il adopte doivent être consignées dans un plan de prévention.

**§166 - Approche** - Les salariés disposent d'un droit à la formation qui fait obligation à l'employeur de dispenser des formations (A) dont il conviendra d'étudier le contenu (B).

### **A - Le droit à la formation, une obligation pour l'employeur**

**§167 - L'objet des formations** - La formation professionnelle est un droit individuel dont bénéficient les salariés (mais pas seulement). Le droit à la formation permet une adaptation aux évolutions technologiques et aux modifications des modes de travail, mais les formations assurent surtout un renforcement des compétences des salariés tout au long de leur carrière ce qui leur offre une stabilité dans leur emploi et leur ouvre la voie à de possibles reconversions ou réorientations professionnelles. Les formations doivent aussi permettre aux salariés de comprendre les enjeux liés aux risques psychosociaux dans le cadre de la démarche de prévention mise en oeuvre au sein de l'entreprise afin de prévenir les facteurs de ces risques. C'est pourquoi, les formations dispensées

---

<sup>192</sup> Loi n°2021-1018 du 2 août 2021, art. 22.

<sup>193</sup> C.trav., art. L.4624-2-2.

doivent également, et il s'agit ici d'une obligation légale, porter sur les risques professionnels (dont les risques psychosociaux) et sur la prévention de ces risques. Sur la questions des risques psychosociaux, la formation professionnelle a progressivement été améliorée, précisée et renforcée, traduisant la prise de conscience des enjeux liés à ces risques en entreprise.

**§168 - Le renforcement progressif du droit à la formation en matière de santé et sécurité** - Le droit à la formation a d'abord été inséré dans la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Il a ensuite été renforcé par la Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Bien que principalement axée sur la formation professionnelle en général, cette loi a eu des implications sur les formations en matière de santé et des conditions de travail, notamment par le renforcement de l'importance de la formation sur ces thématiques, en mettant l'accent sur la nécessité de former tout au long de la vie. La loi de 2009 incite également les entreprises à élaborer des plans de formation spécifiques notamment en matière de santé et de sécurité au travail et donc, potentiellement en matière de risques psychosociaux. Plus récemment, c'est la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui renforce le rôle de l'ancien CHSCT, en faisant bénéficier à ses membres d'une formation notamment sur les risques psychosociaux. Par ailleurs, cette loi a remplacé l'ancien droit individuel à la formation par le CPF (compte personnel de formation) qui assure plus de souplesse et d'accessibilité aux formations en permettant de financer des formations en matière de santé et sécurité au travail. Dernièrement, c'est la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail qui est intervenue afin de renforcer et préciser l'obligation de formation en matière de santé, sécurité et condition de travail. Cette loi a notamment étendu le rôle du CSE en matière de prévention des risques psychosociaux en imposant une consultation du CSE sur les mesures de formation à la sécurité dispensée dans le cadre de la prévention de ces risques<sup>194</sup> <sup>195</sup>. Par ailleurs, la loi a renforcé la formation en santé, sécurité et conditions de travail destinée aux membres de la délégation du personnel au CSE afin d'étoffer leurs compétences et formations en matière d'identification et de prévention des risques psychosociaux au sein de l'entreprise. La loi a également étendu le champ des destinataires de la formation à la prévention des risques psychosociaux en imposant aux employeurs des entreprises d'au moins 11 salariés et ou à leurs représentants, de suivre une formation en prévention des risques incluant des points de prévention sur les risques psychosociaux.

---

<sup>194</sup> C.trav., art. R.4143-1 : « *Le comité social et économique participe à la préparation des formations à la sécurité* ».

<sup>195</sup> C.trav., art. R.4143-2 : « *Lors de la consultation annuelle sur la formation professionnelle, l'employeur informe le CSE des formations à la sécurité menées au cours de l'année écoulée et dans les entreprises de plus de trois cents salariés, un rapport détaillé est remis au comité, ainsi qu'un programme des actions de formation à la sécurité proposées pour l'année à venir au bénéfice des nouveaux embauchés, des travailleurs changeant de poste ou de technique et des salariés temporaires* ».

**§169 - La formation professionnelle : une obligation de l'employeur** - La formation professionnelle est, certes un droit individuel, mais il s'agit aussi d'une obligation pour l'employeur qui doit former les travailleurs et ce particulièrement dans le cadre de son obligation de sécurité<sup>196</sup>.

**§170 - Une formation faisant intervenir des acteurs de la prévention des risques psychosociaux** - L'employeur doit travailler en étroite collaboration avec d'autres acteurs de la prévention des risques psychosociaux car la prévention et cette formation préventive doivent s'effectuer dans la pluridisciplinarité. C'est pourquoi, il est prévu que le médecin du travail participe à l'élaboration des actions de formation à la sécurité et à la détermination du contenu de l'information qui doit être dispensée<sup>197</sup> et ces dernières formations doivent être conduites avec le concours de l'organisme professionnel de santé, de sécurité et des conditions de travail et celui des services de prévention des organismes de sécurité sociale<sup>198</sup>. Pour plus d'effectivité de la formation professionnelle en matière de risques psychosociaux, une étroite collaboration de l'employeur avec des experts même extérieurs à l'entreprise, en psychologie, en santé au travail ou en gestion des ressources humaines semble être un atout afin d'y parvenir.

**§171 - Les objectifs de la formation en santé et sécurité** - L'obligation de formation en matière de sécurité doit porter sur les risques auxquels sont exposés les salariés et elle a pour objet « *d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et (...) celle des autres personnes travaillant dans l'établissement* »<sup>199</sup>. Si la formation fait partie de l'obligation de sécurité, une formation des travailleurs sur les risques auxquels ils peuvent être confrontés et sur la manière d'y faire face participe nécessairement à une prévention de la réalisation de ces risques<sup>200</sup> et « *une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail* »<sup>201</sup>.

**§172 - L'existence d'outils pour un renforcement de la formation** - Les programmes de formation doivent intégrer la dimension relative à la conduite des équipes, et aux comportements managériaux. Pour pallier de potentielles lacunes dans ces domaines, de nombreux organismes proposent des plans de formation. On peut ici citer la CELIADE qui propose notamment une formation sur les risques psychosociaux spécialement orientée pour les élus du CSE ou les délégués syndicaux), mais aussi l'ANACT et l'INRS (ex: Acquérir les connaissances de base et mettre en

---

<sup>196</sup> C.trav., art. L.4121-1.

<sup>197</sup> C.trav., art. R.4141-6.

<sup>198</sup> C.trav., art. R.4141-7.

<sup>199</sup> C.trav., art. R.4141-3.

<sup>200</sup> C.trav., art. R.4141-1, al. 1.

<sup>201</sup> ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, art. 4.



œuvre une action de prévention des risques psychosociaux en pluridisciplinarité), la CARSAT (ex: Devenir formateur en initiation à la prévention des risques psychosociaux).

**§173 - Les destinataires de la formation à la sécurité** - La formation à la sécurité à la charge (même financière<sup>202</sup>) de l'employeur doit être dispensée au bénéfice : des travailleurs lors de leur embauche<sup>203</sup>, des travailleurs qui changent de poste de travail (car ils peuvent être à cette occasion, exposés à de nouveaux risques ou facteurs de risque professionnels qui peuvent être des risques psychosociaux<sup>204</sup>), mais aussi des travailleurs temporaires (sauf s'ils sont déjà dotés de la qualification nécessaire dans le cadre de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité) ou encore, à la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent le travail suite à une période d'inactivité d'au moins 21 jours<sup>205</sup>. D'autres situations particulières imposent à l'employeur de dispenser une formation à la sécurité aux salariés et notamment en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires<sup>206</sup>.

**§174 - Le régime de faveur appliqué aux temps de formation** - Le temps consacré spécifiquement à la formation à la sécurité est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel<sup>207</sup>. Il s'agit ici d'une voie d'incitation pour les salariés qui disposent d'une certaine souplesse. Ils bénéficient en effet chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures<sup>208</sup> dont la mise en oeuvre relève de leur initiative<sup>209</sup>. Ils peuvent décider de suivre entre autres possibilités, une formation en matière de risques psychosociaux dont les frais sont à la charge de l'employeur<sup>210</sup> et les heures consacrées à la formation ouvrent également droit au maintien de la rémunération du salarié pendant le temps de travail<sup>211</sup> ainsi qu'au versement par l'employeur de l'allocation de formation lorsque les heures de formation sont accomplies hors temps de travail<sup>212</sup>.

---

<sup>202</sup> C.trav., art. L.4141-4.

<sup>203</sup> C.trav., art. R.4141-2.

<sup>204</sup> C.trav., art. R.4141-19.

<sup>205</sup> C.trav., art. L.4141-2 et R.4141-9, al.1.

<sup>206</sup> C.trav., art. R.4141-8.

<sup>207</sup> C.trav., art. R.4141-5.

<sup>208</sup> C.trav., art. L.6323-1.

<sup>209</sup> C.trav., art. L.6323-9.

<sup>210</sup> C.trav., art. L.6323-16.

<sup>211</sup> C.trav., art. L.6323-13.

<sup>212</sup> C.trav., art. L.6323-14.

**§175 - Les comptes de formation : outils de financement de la formation** - Il existe un compte professionnel de prévention (CPP) qui permet aux salariés à tout moment de leur carrière de « décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à (...) 1° La prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels »<sup>213</sup>. Dans ce cas, les points du compte professionnel de prévention sont convertis en euros pour abonder le compte professionnel de formation (CPF)<sup>214</sup>. Toutefois, le compte professionnel de prévention (CPP) ne concerne que les salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels limitativement énumérés article L.4161-1 du Code du travail. Ici, les facteurs de risques psychosociaux ne sont pas visés sauf en ce qui concerne certains rythmes de travail comme le travail de nuit ou le travail répétitif qui peuvent dans certaines circonstances constituer un facteur de risques psychosociaux. Dans le cadre de ce mémoire l'intérêt du compte de prévention semble moindre car moins ouvert à la formation des travailleurs en matière de risques psychosociaux<sup>215</sup>.

## **B - Le contenu de la formation**

**§176 - Approche** - Le contenu de la formation dispensée par l'employeur peut faire l'objet d'une grande distinction. L'employeur est d'abord tenu de dispenser une formation générale commune (1), ensuite de dispenser des formations spécifiques (2).

### **1-La formation générale**

**§177 - Le contenu de la formation générale** - La formation à la sécurité doit nécessairement porter sur<sup>216</sup> les conditions de circulation dans l'entreprise<sup>217</sup>, sur les conditions d'exécution du travail<sup>218</sup> (dont les modes opératoires à suivre lorsqu'ils ont une incidence sur la sécurité des travailleurs et le fonctionnement des dispositifs de protection et les motifs de leur emploi<sup>219</sup>) et sur la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre<sup>220</sup>. Ainsi, les formations

---

<sup>213</sup> C.trav., art. L.4163-7.

<sup>214</sup> C.trav., art. L.4163-8.

<sup>215</sup> C.trav., art. L.4163-1.

<sup>216</sup> C.trav., art. R.4141-3.

<sup>217</sup> C.trav., art. R.4141-11 et R.4141-12.

<sup>218</sup> C.trav., art. R.4141-13 à R4141-16.

<sup>219</sup> C.trav., art. R.4141-13.

<sup>220</sup> C.trav., art. R.4141-17 à R.4141-20.

notamment la formation en santé et sécurité au travail, doivent prévoir des mesures d'application générale au sein de l'entreprise mais aussi des mesures spécifiquement prévues pour certains postes de travail. En effet, le plan de formation à la prévention des risques psychosociaux doit être mis en place selon les résultats obtenus lors de l'évaluation des risques au sein de l'entreprise. Si cette évaluation a permis de révéler l'existence de facteurs de risques psychosociaux à certains postes, la formation dispensée aux travailleurs devra comprendre des aspects généraux de la prévention des risques psychosociaux (relations sociales, conditions de travail...) et d'autres propres aux postes de travail des salariés qui reçoivent la formation (identifier les facteurs de risques psychosociaux auxquels ils sont exposés, faire face à ces facteurs, accompagner les victimes de risques psychosociaux...).

**§178 - Le contenu spécifique à la prévention des risques psychosociaux** - Plus spécifiquement, en ce qui concerne les risques psychosociaux, l'employeur est tenu à une obligation de planification de la prévention, et le Code du travail dispose à ce titre qu'il doit intégrer dans ce plan de prévention, des éléments relatifs aux relations sociales et à l'influence des facteurs ambiants, visant ici les risques liés au harcèlement et aux agissements sexistes. Ainsi, une formation sur les risques liés à des situations de harcèlement ou de comportements sexistes (facteurs de risques psychosociaux) semble devoir être dispensée<sup>221</sup>. Par ailleurs, lors de la formation à la sécurité, l'utilité des mesures de prévention prescrites par l'employeur doit être expliquée au travailleur selon les risques à prévenir<sup>222</sup> afin que ceux-ci aient conscience de l'importance de la formation qu'ils reçoivent et de la manière dont ils pourraient être amenés à faire usage de la formation reçue.

## **2 - Les formations spécifiques**

**§179 - Une formation spécifique délivrée à certaines catégories de travailleurs** - La formation en santé et sécurité est dispensée à tous les salariés mais elle n'est pas identique pour tous. La formation varie selon un certain nombre de facteurs tels que la taille de l'entreprise ou de l'établissement, la nature de l'activité et les risques qui y sont associés, mais aussi et surtout, le type d'emploi ou de fonctions exercées par les travailleurs<sup>223</sup>. La formation, la qualification et l'expérience professionnelle des travailleurs appelés à bénéficier de la formation sont également des facteurs à prendre en compte dans la détermination du contenu de la formation à leur délivrer<sup>224</sup>. La

---

<sup>221</sup> C.trav., art. L.4121-1.

<sup>222</sup> C.trav., art. R.4141-4.

<sup>223</sup> C.trav., art. L.4141-3.

<sup>224</sup> C.trav., art. R.4141-5.

formation doit être adaptée selon les risques auxquels sont exposés les travailleurs<sup>225</sup> afin de tenir compte d'éventuels changements de circonstances, de poste de travail ou de technique et d'améliorer les situations existantes<sup>226</sup>.

**§180 - Approche** - Il convient d'aborder les formations spécifiques dont bénéficient les travailleurs pour une courte durée dans l'entreprise et affectés à des postes à risques (a), puis celles dispensées au profit des managers et supérieurs hiérarchiques (b), avant de s'intéresser à celles reçues par les membres de la délégation du personnel au CSE (c) et par les référents au sein de l'entreprise (d).

### **a-La formation des salariés titulaires d'un CDD, les salariés temporaires et les stagiaires affectés à des postes à risques**

**§181 - Les bénéficiaires d'une formation spécifique** - Les salariés titulaires d'un CDD, les salariés temporaires et les stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers en matière de santé ou de sécurité, doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité<sup>227</sup>. Cette formation est financée par l'entreprise utilisatrice à la différence des autres formations spécifiques ou renforcées étudiées *infra*<sup>228</sup>.

**§182 - La détermination des bénéficiaires** - Pour savoir sur quels postes de travail les salariés affectés doivent recevoir une formation renforcée, il faut se référer à une liste de postes de travail établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CSE<sup>229</sup>. Le CSE est en effet consulté sur les programmes et modalités pratiques de la formation renforcée dispensée aux salariés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers<sup>230</sup>.

**§183 - Le contenu de la formation spécifique** - L'employeur est tenu d'expliquer aux salariés qui reçoivent cette formation à la sécurité, « *l'utilité des mesures de prévention (...) en fonction des risques à prévenir* ». Ainsi, lorsque sur un poste de travail en particulier, les RPS sont un risque professionnel auquel ils seront sûrement ou potentiellement exposés les travailleurs

---

<sup>225</sup> C.trav., art. L.4142-1.

<sup>226</sup> C.trav., art. L.4121-1, al.2, 2° mais aussi R.4141-15 et R.4141-16.

<sup>227</sup> C.trav., art. L.4142-2.

<sup>228</sup> *Ibid.*

<sup>229</sup> C.trav., art. L.4154-2.

<sup>230</sup> C.trav., art. L.4143-1.

bénéficient d'une formation afin de prévenir tout trouble psychosociaux et donc la réalisation de RPS<sup>231</sup>.

**§184 - Une possible dispense de formation spécifique** - Le chef de l'entreprise utilisatrice peut être dispensé de faire bénéficier d'une telle formation aux salariés titulaires de CDD ou salariés temporaires affectés à des postes à risques lorsqu'ils interviennent en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et qu'ils sont déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention<sup>232</sup>. Lorsque le chef de l'entreprise utilisatrice s'affranchit de la formation en dehors de cette situation, la réalisation d'un risque psychosocial reconnu en maladie professionnelle fait présumer une faute inexcusable de l'employeur<sup>233 234</sup>.

### **b-La formation des managers et autres supérieurs hiérarchiques**

**§185 - Une place nécessitant des compétences en matière de gestion des RPS** - En raison de leur place au sein de la hiérarchie de la société, les managers et autres supérieurs hiérarchiques sont ceux vers lesquels les salariés qui leurs sont subordonnés peuvent se tourner afin de leur faire part de leurs plaintes ou difficultés rencontrées. Or, de tels retours peuvent traduire l'existence de facteurs de risques psychosociaux. Les managers doivent ainsi pouvoir identifier les troubles rencontrés par les salariés et tenter de les accompagner au mieux. Pour cela, ils doivent être en mesure de revoir l'organisation interne de leur atelier ou établissement par exemple.

**§186 - Le contenu des formations à dispenser aux managers et autres supérieurs hiérarchiques** - En raison de leur place centrale de relais, d'intermédiaire entre les dirigeants et les salariés de niveaux hiérarchiques inférieurs, les managers et autres responsables hiérarchiques doivent bénéficier de formations portant notamment sur la gestion du stress, la communication non violente, la prévention de harcèlement, la prévention du burn-out et plus généralement la prévention des risques psychosociaux ou encore la gestion des conflits et des équipes<sup>235</sup>. Cette dernière formation sur la gestion des conflits et des équipes apparait d'autant plus importante au regard de l'impact des relations sociales et de la reconnaissance au travail qui constituent des facteurs de

---

<sup>231</sup> C.trav., art. R.4141-4.

<sup>232</sup> C.trav., art. L.4154-4.

<sup>233</sup> C.trav., art. L.4154-3.

<sup>234</sup> *Infra* §265 à §291 en ce qui concerne la faute inexcusable en cas de manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux.

<sup>235</sup> Sur ce point, l'ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail prévoit que les formations dispensées aux managers et responsables hiérarchiques doivent comprendre un certain nombre d'éléments en matière de « *conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux* » afin qu'ils sachent identifier les facteurs du conflits, les anticiper et y mettre fin avant que le conflit en trouvant une issue amiable aux difficultés.

risques psychosociaux à part entière<sup>236</sup>. Les cadres, managers et responsables hiérarchiques ont aussi été visés dans l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail qui quant à lui cherchait à développer une formation particulière au bénéfice de ces catégories de salariés dans le but de sensibiliser et d'assurer une compréhension du phénomène de stress.

**§187 - En résumé** - En raison de leur place centrale au sein des entreprises, les managers et responsables hiérarchiques doivent bénéficier d'une formation renforcée en matière de risques psychosociaux afin d'être en mesure d'identifier ces risques, d'y faire face et d'accompagner les victimes.

### **c-La formation des membres de la délégation du personnel au CSE**

**§188 - La formation spécifique des membres de la délégation du personnel au CSE** - Une autre catégorie de travailleur devant bénéficier d'une formation renforcée en matière de risques psychosociaux, est celle des membres de la délégation du personnel au CSE. En effet, ces derniers doivent recevoir une formation spécifique en santé sécurité et conditions de travail dispensée par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le ministre chargé du travail<sup>237</sup> ou par des organismes agréés par le préfet de région après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles<sup>238</sup>.

**§189 - Le régime incitatif** - Cette formation doit obligatoirement être suivie par l'ensemble des membres de la délégation du personnel au CSE qui disposent pour cela de la possibilité de prendre un congé de formation<sup>239</sup> afin de bénéficier d'un temps de formation d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat et de 3 jours en cas de mandat renouvelé<sup>240</sup>. Ce temps de formation est assimilé à du temps de travail effectif<sup>241</sup> donc l'employeur reste tenu de rémunérer ces temps comme tel et ils ne peuvent pas être déduits des heures de délégations attachées au mandat<sup>242</sup>. Ces formations sont en principe financées par l'employeur qui doit, dans certaines limites, prendre

---

<sup>236</sup> *Supra* §22 à §28.

<sup>237</sup> C.trav., art. R.2315-12.

<sup>238</sup> C.trav., art. R.2315-8.

<sup>239</sup> C.trav., art. R.2315-17.

<sup>240</sup> C.trav., art. L.2315-18.

<sup>241</sup> C.trav., art. L.2315-6.

<sup>242</sup> *Ibid.*

en charge les frais de formation, de déplacement et de séjour<sup>243</sup>. Toutefois, depuis le 31 mars 2022, les formations peuvent sous certaines conditions, être prises en charge par un opérateur de compétence dans les entreprises de moins de 50 salariés<sup>244</sup>.

**§190 - Le contenu de la formation spécifique dispensée** - Les formations en santé, sécurité et conditions de travail ont pour objet de « *développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail* », mais aussi « *de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail* »<sup>245</sup>. Cette formation spécifique est adaptée selon les caractéristiques propres à la branche professionnelle ou à l'entreprise afin de tenir compte notamment des risques professionnels auxquels les salariés sont effectivement exposés<sup>246</sup>. Le contenu de la formation diffère en cas de renouvellement de mandat car dans ce cas, le renouvellement de la formation a pour objet de perfectionner et d'actualiser les compétences des membre de la délégation du personnel au CSE<sup>247</sup>.

**§191 - Une formation spécifique exigée par le rôle pilier des membres de la délégation du personnel au CSE en matière de prévention des risques psychosociaux** - Les membres de la délégation du personnel au CSE bénéficient d'une formation spécifique en matière de santé sécurité et conditions de travail puisqu'ils ont pour mission centrale dans l'exercice de leur mandat, de veiller au respect et à la protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés. Par ailleurs, ce sont vers eux que les salariés ont tendance à se tourner lorsqu'ils s'estiment exposés ou victimes de risques psychosociaux. Le CSE est alors chargé de les accompagner, de faire remonter les informations à la hiérarchie et peut même, exercer son droit d'alerte. Les formations dispensées doivent être adaptées aux caractéristiques de chaque entreprise donc au sein des entreprises ou établissements dans lesquels une évaluation des risques professionnels a révélé l'existence de risques ou de facteurs de risques psychosociaux, la formation que recevront les membres de la délégation du personnel au CSE devra contenir un certain nombre d'informations relatives à ces risques. De cette manière, si la situation se présente, ils seront en mesure de répondre au mieux aux besoins des salariés et d'agir afin de limiter ou faire disparaître les risques.

---

<sup>243</sup> C.trav., art. L.2315-18, al.4.

<sup>244</sup> C.trav., art. L.2315-22-1 issu de la *Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021*.

<sup>245</sup> C.trav., art. R.2315-9.

<sup>246</sup> C.trav., art. R.2315-10, al.2.

<sup>247</sup> C.trav., art. R.2315-11.

## ***d-La formation des référents***

**§192 - Approche** - Au sein de l'entreprise, des référents doivent être mis en place et en ce qui concerne les RPS, il doit être mis en place un référent harcèlement et agissements sexistes (RHAS) car le harcèlement est un facteur de RPS (i) mais aussi un référent santé et sécurité au travail (RSST) (ii).

### **§193 - Lien entre la formation des référents et la prévention des risques psychosociaux**

- Les référents ont en partie pour mission d'assurer une information et une formation des travailleurs sur les problématiques liées à la santé et la sécurité au travail ce qui concerne les risques psychosociaux. Ainsi, la désignation de ces référents participe indirectement à la formation des travailleurs telle qu'imposée par l'obligation de prévention qui pèse sur l'employeur. Pour assurer cette formation par le biais des référents, l'employeur doit d'abord former ces référents et pour cela leur assurer une formation spécifique notamment en matière de santé mentale et de risques psychosociaux en entreprise.

### ***i-La formation des référents harcèlement moral et agissements sexistes (RHAS)***

**§194 - Obligation de désignation d'un référent harcèlement moral et agissements sexistes** - En ce qui concerne les référents harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes, 2 doivent être présents dans les entreprises employant au moins 250 salariés : l'un désigné par l'employeur et l'autre désigné par le CSE<sup>248</sup>. Dans l'étude de l'obligation de prévention de l'employeur, c'est au référent harcèlement qui doit être désigné par ce dernier qu'il convient de s'intéresser. La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit une obligation de désigner un salarié référent en charge de l'orientation, de l'information et de l'accompagnement des salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes<sup>249</sup>. Ce référent peut être librement choisi et désigné par l'employeur.

**§195 - Les missions du RHAS en matière de prévention des RPS** - Les missions que l'employeur attribuera à ce référent en matière de harcèlement seront notamment liées à la mise en place d'actions visant à la sensibilisation et à la formation auprès des salariés et du personnel encadrant ainsi qu'à la réalisation d'enquêtes internes en cas de signalement de faits de harcèlement au sein de l'entreprise. Ainsi, ce référent peut intervenir plus largement dans le cadre de la

---

<sup>248</sup> C'est ici une obligation pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Le seuil de mise en place d'un CSE étant de 11 salariés (C.trav., art. L.2311-2), tout CSE doit désigner un référent harcèlement et agissements sexistes (RHAS).

<sup>249</sup> Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, art.105 (ce que l'on retrouve dans le C.trav., art. L.1153-5-1).



prévention des risques psychosociaux qui peuvent intervenir suite à une situation de harcèlement en entreprise.

**§196 - Le contenu des formations à dispenser au RHAS** - Le référent qui a un rôle à jouer dans la formation des salariés devra avoir les compétences nécessaires à ses fonctions et pour cela, la loi de 2018 pré-citée fait peser sur l'employeur une obligation de s'assurer de la compétence de ce référent, au besoin en lui faisant bénéficier de formations et accompagnements spécifiques. Le RHAS désigné par le CSE devant bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, il semble que le RHAS de l'entreprise doive aussi en bénéficier<sup>250</sup>. Or, cette formation n'abordant que les grands principes de prévention en matière de harcèlement, le RHAS pourrait manquer de formation sur la manière d'assurer ses missions. Aucune formations complémentaire obligatoire n'a été prévue par la loi, ainsi l'entreprise peut faire bénéficier ce référent d'une formation additionnelle mais elle n'y est pas tenue et n'a donc pas à supporter la charge de son financement.

### ***ii-La formation des référents santé et sécurité au travail (RSST)***

**§197 - Obligation de désignation et missions des référents santé et sécurité au travail** - En ce qui concerne les référents santé et sécurité au travail (RSST), l'employeur, quelque soit la taille de l'entreprise est tenu de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels<sup>251</sup>. Ces référents ont notamment pour mission d'assister l'employeur dans sa démarche de prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration des conditions de travail. Cependant, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut lui même assurer ce rôle de référent. Outre ce référent, l'employeur n'a pas à en désigner un spécifiquement en matière de prévention des risques psychosociaux. Certaines conventions collectives viennent pallier cette absence d'obligation. A titre d'exemple dans l'industrie pharmaceutique, la CCN prévoit depuis un accord du 5 novembre 2020 relatif à la santé, à la sécurité au travail et à la prévention des risques professionnels qu'outre le RHAS, « *les entreprises de plus de 250 salariés désigneront également en leur sein un référent RPS, spécialisé dans la prévention, la détection et le traitement des risques psychosociaux* »<sup>252</sup>. Ce même accord de 2018 dispose que ce référent doit « *être formé aux thématiques propres des risques psychosociaux* ». Ainsi, dans certaines branches d'activité, les employeurs peuvent être tenus de mettre en place et de former un référent spécialisé en matière de RPS.

---

<sup>250</sup> Pour le contenu de cette formation spécifique des membres du CSE, voir *supra* §188 à §191 ; C.trav., art. L.2315-18.

<sup>251</sup> C.trav., art. L.4644-1.

<sup>252</sup> Accord du 5 novembre 2020 relatif à la santé, à la sécurité au travail et à la prévention des risques professionnels, Article 1er, VII.

**§198 - Nécessité et contenu des formations spécifiques à dispenser aux référents santé et sécurité au travail** - L'employeur est seulement tenu de désigner un RSST qui doit bénéficier de la formation en matière de santé au travail qui est la même que celle reçue par le RHAS<sup>253</sup> mais aussi de potentielles formations complémentaires spécifiques en matière de santé et sécurité au travail que l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge financièrement. Cette formation apparaît nécessaire en ce que les référents risques psychosociaux ou SST disposent d'une place privilégiée afin de détecter les facteurs de risques psychosociaux et leurs causes et en conséquence de participer à la mise en oeuvre de la démarche de prévention des risques psychosociaux au sein de l'entreprise.

## **Section 2 - Obligation de mettre en place une organisation et des moyens adaptés**

**§199 - L'organisation interne : un facteur de risques psychosociaux** - L'organisation interne de l'entreprise peut être un facteur de risques psychosociaux et notamment lorsqu'elle conduit à une dégradation des conditions de travail. En effet, cette organisation peut conduire à une détérioration des relations sociales dont peut découler du harcèlement moral potentiellement managérial qui peut lui même induire des rythmes et durées de travail trop importants, dégradants davantage les conditions de travail.

**§200 - Obligation d'adaptation de l'organisation de l'entreprise et des moyens mis à disposition des travailleurs** - L'obligation de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés se retrouve à plusieurs niveaux : d'abord au titre de l'obligation de sécurité au sens large, selon laquelle l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés<sup>254</sup>. Cette obligation d'adaptation de l'organisation et des moyens se retrouve également au sein de l'obligation de prévention puisque le Code du travail dispose que l'employeur doit mettre en oeuvre les mesures visant à « *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 en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé* »<sup>255</sup>. Le législateur a donc intégré dans l'obligation de prévention des RPS, l'obligation de mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Dans la mise en oeuvre de cette obligation d'adaptation,

---

<sup>253</sup> Pour le contenu de cette formation spécifique du RHAS, voir *supra* §194 à §196.

<sup>254</sup> C.trav., art. L.4121-1 al. 2, 3°.

<sup>255</sup> C.trav., art. L.4121-2, 4°.

une autre obligation pèse sur l'employeur qui est tenu, dans le cadre de la prévention des risques professionnels, de « *prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle* »<sup>256</sup>.

**§201 - Approche** - L'obligation de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, peut donc être divisée et étudiée d'abord au regard de l'obligation d'adaptation collective des modalités de travail (Sous-section 1) et ensuite sous le prisme de l'obligation d'adaptation individuelle des modalités de travail (Sous-section 2).

## **Sous-section 1 - L'adaptation collective des modalités de travail**

**§202 - L'obligation de planification des mesures d'adaptation collective des modalités de travail** - L'employeur est débiteur d'une obligation d'adaptation collective des modalités de travail et il doit pour y répondre, assurer une organisation du travail adaptée et mettre à disposition des travailleurs, les moyens nécessaires et adaptés à la réalisation de leurs missions. L'organisation interne a ainsi été visée par le législateur qui a compris les enjeux d'une organisation et de moyens adaptés à la disposition des travailleurs. L'employeur est tenu d'intégrer « *la technique* » et « *l'organisation du travail* » dans sa planification de la prévention<sup>257</sup>.

**§203 - Une organisation de travail adaptée inhibitrice des facteurs de risques psychosociaux** - Pour faire bénéficier aux salariés d'une organisation de travail adaptée à l'exercice de leurs missions, l'employeur doit s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise, passant d'abord par une bonne répartition des tâches et du temps de travail. Il doit également assurer de bonnes relations entre les travailleurs, outil indispensable à une communication, une coordination effective et au bien être au travail. Au contraire, une organisation du travail inadaptée risque de conduire à des conditions de travail délétères, à des attentes temporelles et qualitatives trop élevées et à une dégradation des relations sociales. Or l'ensemble de ces conséquences d'une organisation de travail inadaptée sont des facteurs potentiels de risques psychosociaux.

**§204 - La mise à disposition de moyens adaptés inhibitrice des facteurs de RPS** - Un manque de moyens ou des moyens inadaptés pour effectuer la prestation peut conduire à un sentiment d'incapacité, et être facteur de risques psychosociaux. Effectivement, en cas de manque de moyens, il sera plus compliqué pour les travailleurs d'effectuer les tâches confiées. Celles-ci prendront plus de temps et les travailleurs pourront être obligés de travailler davantage et plus difficilement. Par ailleurs, s'ils ne parviennent pas aux résultats escomptés dans les délais fixés, cela

---

<sup>256</sup> C.trav., art. L.4121-2, 8°.

<sup>257</sup> C.trav., art. L.4121-2, 7°.

peut nuire à leur état de santé notamment en raison d'une perte d'estime et de confiance en soi, et *in fine* à de l'anxiété ou du stress potentiellement à l'origine de risques psychosociaux.

**§205 - Les mesures d'adaptation des moyens mis à disposition des travailleurs** - Assurer aux travailleurs des moyens adaptés à la réalisation de leurs prestations de travail, peut passer par un très grand nombre de mesures mais surtout par la mise à disposition d'éléments matériels comme des machines, des outils, et des dispositifs de protection. Pour cela, l'employeur doit « *évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, (...) dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail* »<sup>258</sup>. On se retrouve ici au coeur de l'obligation d'identification et d'évaluation des risques pré-étudiée. Cette évaluation des risques, l'adaptation de l'organisation et la mise à disposition de moyens adaptés doit se poursuivre durant toute la durée des contrats de travail et l'entreprise doit tenir compte de la spécificité et de la nature des activités des établissements (si elle en a) afin d'assurer aux travailleurs une adaptation de l'organisation et des moyens cohérents avec les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés<sup>259</sup>.

**§206 - En résumé** - Ainsi, une adaptation de l'organisation du travail et des moyens mis à disposition des travailleurs participe de la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise. Pour respecter cette obligation d'adaptation par l'adoption de mesures collectives, le respect de l'obligation d'identification et d'évaluation des risques puis de la planification de la prévention semblent plus que nécessaires, permettant à l'employeur d'intégrer dans ces plans des mesures telles que des actions de sensibilisation, des formations (notamment des managers pour la prévention des RPS et la gestion des situations difficiles), des dispositifs de soutien (ex: entretiens individuels, soutien psychologique...) ou encore des aménagements organisationnels (répartition des tâches, aménagement du temps de travail...).

**§207 - Transition** - Les adaptations que l'on pourrait qualifier de « collectives » se doublent de l'obligation qui est faite à l'employeur d'une adaptation « individuelle » des modalités de travail.

---

<sup>258</sup> C.trav., art. L.4121-3 al.1.

<sup>259</sup> C.trav., art. L.4121-3 al.1 et L.4121-4.

## Sous-section 2 - L'adaptation individuelle des modalités de travail

**§208 - Obligation d'adaptation individuelle des modalités de travail** - S'ajoute à l'obligation d'adopter des mesures d'adaptation collective des modalités de travail (organisation et moyens), une obligation d'adopter des mesures individuelles ayant le même objet. En effet l'employeur est tenu d'une obligation d'adaptation propre à chaque poste de travail et cette obligation d'adaptation individuelle joue aussi bien en amont, qu'en aval de la réalisation d'un risque psychosocial.

**§209 - L'adaptation individuelle des modalités de travail avant la réalisation d'un risque psychosocial** - Avant la réalisation de risques psychosociaux, l'employeur est dans le cadre de son obligation de prévention et est tenu d'assurer une adaptation des salariés à leur poste de travail<sup>260</sup>. Il doit pour cela veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations<sup>261</sup>.

**§210 - Le respect de l'obligation de formation : outil d'adaptation individuelle** - Pour assurer une adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution de celui-ci, on se retrouve de nouveau au coeur de l'obligation de formation qui pèse sur l'employeur dans le cadre de son obligation de prévention des risques psychosociaux. En effet, la formation joue un rôle d'adaptation des travailleurs et de leurs compétences, face à l'évolution de leur poste du travail. L'obligation de prévention de l'employeur fait même peser sur ce dernier une obligation de « *tenir compte de l'état d'évolution de la technique* » et de « *remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux* »<sup>262</sup>. Ainsi les outils et autres moyens mis à disposition des travailleurs sont susceptibles d'évoluer (notamment par voie de numérisation) et l'employeur est tenu de s'assurer que les salariés conservent les compétences nécessaires à leur poste de travail. La formation des travailleurs est donc un outil qui permet de s'assurer du respect de l'obligation d'adaptation des moyens. Cette fois-ci il ne s'agit pas de moyens matériels mais plutôt de moyens immatériels, en offrant aux travailleurs de nouvelles compétences et expertises. On est donc ici non dans l'adaptation du poste de travail au salarié mais dans l'adaptation du travailleur à son poste. L'employeur doit prendre en compte les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour sa santé et au besoin, actualiser le contenu des formations dispensées, de façon à adapter la prévention des risques à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés. L'employeur a donc une obligation d'adaptation individuelle des postes de travailleurs et des

---

<sup>260</sup> C.trav., art. L.6321-1 al. 1.

<sup>261</sup> C.trav., art. L.6321-1 al.2.

<sup>262</sup> C.trav., art. L.4121-2, 5° et 6°.

travailleurs à leur poste<sup>263</sup>, et ce durant toute la durée des contrats de travail. L'obligation d'adaptation peut nécessiter une évaluation des risques pour que la formation dispensée soit adaptée aux risques psychosociaux auxquels les travailleurs peuvent être exposés à leur poste.

### **§211 - L'adaptation individuelle des modalités de travail en cas de réalisation d'un RPS**

- En cas de survenance d'un risque psychosocial au sein de l'entreprise, les mesures adoptées par l'employeur n'ont pas été suffisantes pour empêcher la réalisation du risque. Pour autant, la réalisation du risque ne met pas fin à l'obligation de prévention qui se poursuit, faisant toujours peser sur l'employeur une obligation d'adaptation. C'est particulièrement au moment du retour au sein de l'entreprise du salarié suite à une période d'incapacité que joue cette obligation d'adaptation post-réalisation du risque. En effet, l'employeur est tenu de préparer ce retour, notamment en adaptant le poste de travail du salarié et cette obligation d'adaptation dans le cadre de l'obligation de prévention des risques professionnels, est une démarche pluridisciplinaire, impliquant le service de prévention et de santé au travail.

**§212 - L'anticipation du retour du salarié victime de risques psychosociaux** - L'employeur doit s'assurer de faire bénéficier au salarié d'une visite médicale de pré-reprise pour tout salarié en arrêt de travail depuis une durée de plus de 30 jours<sup>264</sup>. Ces visites de pré-reprise sont l'occasion pour le médecin du travail de recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement et des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du travailleur<sup>265</sup>. Ensuite, le travailleur bénéficie d'une visite de reprise dans un délai de 8 jours calendaires à compter de son retour suite à un arrêt maladie professionnelle, à un accident du travail ayant entraîné plus de 30 jours d'arrêt de travail ou à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle ayant entraîné plus de 60 jours d'arrêt de travail<sup>266</sup>. Ces visites de reprise permettent au service de prévention et de santé au travail de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé. La visite de reprise permet aussi d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail ainsi que la proposition de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise. La visite de reprise permet encore de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur et émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude<sup>267</sup>.

---

<sup>263</sup> C.trav., art. L.4121-4.

<sup>264</sup> C.trav., art. R.4624-29.

<sup>265</sup> C.trav., art. R.4624-30.

<sup>266</sup> C.trav., art. R.4624-31.

<sup>267</sup> C.trav., art. R.4624-32.

**§213 - L'adaptation du poste de travail du salarié inapte** - La question du reclassement du salarié déclaré inapte est incontournable en ce qui concerne l'obligation d'adaptation du poste de travail par l'employeur. En effet, au terme de son arrêt de travail (pouvant concerner un salarié victime de risques psychosociaux), le salarié est en principe en droit de récupérer l'emploi qu'il occupait précédemment ou en tous cas, un emploi aussi comparable que possible avec l'emploi précédemment occupé, « *au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail* »<sup>268</sup>.

**§214 - Le reclassement du salarié victime de risques psychosociaux** - Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre son emploi, l'employeur est tenu de lui proposer un autre poste approprié à ses capacités<sup>269</sup>. Cette obligation d'un reclassement adapté s'effectue « *au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe*<sup>270</sup> *au sens du groupe formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies par le Code du commerce*<sup>271</sup>(...) *auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel* »<sup>272</sup>. Le Code du travail prévoit que dans la mise en oeuvre de cette obligation de reclassement, l'employeur doit nécessairement prendre en compte « *les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté* »<sup>273</sup>.

**§215 - Les mentions particulières du médecin du travail** - Le médecin du travail qui a pour mission l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés<sup>274</sup>, peut estimer et expressément mentionner dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Dans ce cas, ou en cas d'impossibilité de proposer un emploi dans les conditions ou de

---

<sup>268</sup> C.trav., art. L.1226-2 al.4 et L.1226-10 al.3.

<sup>269</sup> C.trav., art. L.1226-2 al.1 et L.1226-10 al.1.

<sup>270</sup> C.trav., art. L.1226-2 al.2 et L.1226-10 al.1 et 4.

<sup>271</sup> C.com., art. L. 233-1, L. 233-3 I et II et L. 233-16.

<sup>272</sup> C.trav., art. L.1226-2 al.1 et L.1226-10 al.1.

<sup>273</sup> C.trav., art. L.1226-2 al.3 et L.1226-12 al.3.

<sup>274</sup> C.trav., art. R.4623-1, al.1, 1° b).

refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, l'employeur peut rompre le contrat de travail<sup>275</sup> en licenciant le salarié pour inaptitude.

**§216 - En résumé** - L'organisation des visites de pré-reprise et de reprise font partie intégrante du processus d'adaptation du poste de travail du salarié victime d'un risque psychosocial en permettant d'anticiper l'adaptation du salarié à son poste de travail et de s'assurer d'un retour dans de bonnes conditions au sein de l'entreprise. Une adaptation par anticipation semble diminuer le risque de rechute, en évitant aux salariés de réintégrer un environnement professionnel identique à celui à l'origine de la dégradation de leur état de santé et des risques psychosociaux qui en ont découlé. Ainsi, les visites de pré-reprise et de reprise, bien qu'intervenant au terme des arrêts de travail pour risques psychosociaux, donc après la réalisation du risque, peuvent être intégrées dans la démarche de prévention de ces risques en évitant l'aggravation de l'état de santé des victimes et en prévenant la survenance d'une rechute ou de nouveaux risques psychosociaux.

**§217 - Réflexion : la portée collective des mesures d'adaptations individuelles** - Une distinction a été opérée entre les mesures collectives d'adaptation et les mesures individuelles d'adaptation. Toutefois, les mesures d'adaptation individuelles bénéficient d'une large portée. En effet, si la réalisation du risque a permis à l'employeur d'identifier un risque jusqu'alors ignoré, l'employeur est tenu de mettre à jour le DUERP (obligation d'évaluation des risques) et il devra s'assurer de fournir aux salariés exposés au risque les dispositifs de protection nécessaires et les formations adéquates à la réalisation de la prestation de travail dans un environnement protecteur de la santé et de la sécurité des travailleurs. C'est pourquoi la formation que l'employeur devra dispenser afin d'assurer aux salariés des compétences adaptées à leur poste de travail et aux risques qu'ils présentent, ne bénéficiera pas seulement au salarié victime d'un risque mais à tous les salariés affectés à des postes similaires ou identiques et exposés aux mêmes risques. D'autre part, les risques psychosociaux peuvent avoir pour origine les comportements d'autres salariés, notamment en cas de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de discrimination... Dans ces cas, l'employeur est tenu d'écarter le danger puisqu'il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs au titre de son obligation de sécurité<sup>276</sup>. Il doit à ce titre adopter toutes les dispositions nécessaires à la prévention des agissements de harcèlement moral<sup>277</sup> par exemple. Ces dispositions peuvent notamment passer par une mutation ou un licenciement du salarié auteur des faits ou propos à l'origine des risques psychosociaux. À titre d'illustration, il a été admis qu'un employeur est légitime à invoquer son obligation de sécurité afin de justifier l'impossibilité de réintégrer un salarié accusé de faits de

---

<sup>275</sup> C.trav., art. L.1226-2-1 al.2 et L. 1226-12 al.2

<sup>276</sup> C.trav., art. L4121-1.

<sup>277</sup> C.trav., art. L.1152-4.



harcèlement moral et dont le licenciement a été annulé<sup>278</sup>. Ici encore, l'adoption d'une telle mesure par l'employeur va bénéficier à la collectivité de salariés en permettant un assainissement général au sein de l'entreprise, établissement ou atelier au sein duquel évoluait le salarié à l'origine des affections psychosociales, alors même que seul un unique salarié a été victime de risques psychosociaux.

---

<sup>278</sup> Cass.soc., 1er déc. 2021, n° 19-25.715 P: D. actu. 3 janv. 2022, obs. Couëdel ; Dr. soc. 2022. 146, note Adam ; RJS 2/2022, n° 82 ; JCP S 2021.1323, obs. Leborgne-Ingelaere.

## **Titre II - Les conséquences du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux**

**§218 - Choix de l'organisation du titre** - Au sein de ce titre consacré au manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux, une étude en deux temps était envisageable : d'abord une analyse des conditions nécessaires à la caractérisation du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux, ensuite, les effets produits par le manquement à cette obligation de prévention des risques psychosociaux. Cependant, l'étude des conditions nécessaires à la caractérisation du manquement à l'obligation de prévention se serait bornée à rappeler les situations dans lesquelles l'employeur manque cette obligation et donc, à étudier de nouveau le contenu de l'obligation de prévention des risques psychosociaux (objet du Titre I). Il sera donc plus opportun de consacrer ce titre à l'étude des conséquences du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux.

**§219 - Les créanciers de l'obligation de prévention des risques psychosociaux** - En droit, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard des travailleurs<sup>279</sup>, c'est à dire à l'égard de toute personne avec laquelle il a conclu un contrat de travail (ses salariés)<sup>280</sup> (même des salariés expatriés<sup>281</sup>) et de toute personne qui travaille au sein de son entreprise (salariés temporaires<sup>282</sup>, salariés mis à disposition...). L'obligation de sécurité est très large et intègre une obligation de prévention des risques psychosociaux et en cas de manquement à cette obligation, l'employeur engage sa responsabilité ouvrant droit à indemnisation aux créanciers de cette obligation.

**§220 - Approche** - En cas de manquement à son obligation de prévention des risques psychosociaux, l'employeur s'expose à des conséquences civiles (Sous-titre 1) ainsi qu'à des sanctions pénales et administratives (Sous-titre 2).

---

<sup>279</sup> C.trav., art. L.4121-1 al.1.

<sup>280</sup> Cass.soc., 28 févr. 2002, n°99-18.389 P : D. 2002. 2696, note Prétot : « en vertu du contrat de travail de liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité ».

<sup>281</sup> Cass.soc., 7 déc. 2011 : RJS 2012. 161, n°194.

<sup>282</sup> Cass.soc., 30 nov. 2010 : JCP S 2011. 1183, obs. Bousez.

## **Sous-titre 1 - Les effets civils du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux**

**§221 - Approche** - Plusieurs conséquences de nature civile peuvent être attachées au manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux. Ce dernier va en effet devoir indemniser les préjudices subis par les salariés en raison des conséquences de ce manquement (Chapitre 1), et il pourra également être tenu à une indemnisation des salariés liée à la rupture du contrat de travail en cas de manquement à son obligation de prévention des risques psychosociaux (Chapitre 2).

### **Chapitre 1 - L'indemnisation des préjudices résultant du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux**

**§222 - Approche** - En cas de manquement à son obligation de prévention des risques psychosociaux, l'employeur peut être tenu d'indemniser les salariés pour les conséquences qui résultent de ce manquement. Les salariés créanciers de l'obligation de prévention des risques psychosociaux à laquelle il a été manqué peuvent demander l'indemnisation d'un certain nombre de préjudices (Section 2) et les fondements en lien avec le manquement à l'obligation de prévention sur lesquelles les demandes d'indemnisation sont réalisées tendent à se multiplier (Section 1).

#### **Section 1 - La multiplicité des fondements de l'indemnisation**

**§223 - Approche** - Lorsqu'un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux est démontrée, des demandes indemnitaires peuvent être fondées sur ce manquement à l'obligation de sécurité (Sous-section 1) mais elles peuvent aussi s'appuyer sur d'autres fondements en lien avec ce même manquement (Sous-section 2).

## Sous-section 1 - L'indemnisation résultant du manquement à l'obligation de sécurité

**§224 - Les conditions de la responsabilité civile contractuelle pour manquement à l'obligation de prévention** - Lorsque le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux occasionne un dommage à un salarié, il engage sa responsabilité civile contractuelle<sup>283</sup> si 3 conditions de fond sont réunies à savoir : un faute (qui peut être la violation d'une obligation contractuelle), un dommage et un lien de causalité<sup>284</sup>.

**§225 - D'une obligation de résultat à une obligation de moyens renforcée** - Une attention particulière peut être portée à la caractérisation du manquement à l'obligation de sécurité. En effet, initialement, l'obligation de sécurité était une obligation de résultat<sup>285</sup>. Dès lors qu'un salarié était victime d'un risque psychosocial, l'employeur voyait sa responsabilité automatiquement engagée pour manquement à son obligation de sécurité<sup>286</sup>. Cette obligation de sécurité de résultat, la jurisprudence en a progressivement fait une obligation dite « *de moyens renforcée* »<sup>287</sup>. A la différence d'une obligation de résultat, cette obligation de moyens permet à l'employeur de ne pas être tenu responsable de tous les risques qui se réalisent au sein de son entreprise. La jurisprudence a offert souplesse et flexibilité en admettant qu'un employeur n'engage pas sa responsabilité pour manquement à l'obligation de sécurité dès lors qu'il démontre avoir adopté toutes les mesures de sécurité nécessaires à la prévention du risque qui s'est réalisé<sup>288</sup>. Si l'employeur parvient à démontrer cela, un manquement à son obligation de sécurité ne sera pas retenu à son encontre<sup>289</sup>.

---

<sup>283</sup> À titre d'exemple : Cass.soc., 28 oct. 1997, n°95-40.272 et 95-40.509, ou encore Cass.soc., 7 déc. 2011, n°10-22.875 : « *le salarié dont l'affection ne peut pas être prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, peut engager une action contre son employeur selon le droit commun de la responsabilité civile contractuelle* ».

<sup>284</sup> C.civ., art. 1231 et s. et C.civ., art. 1240.

<sup>285</sup> Ex : Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-43.914 : « *Attendu, cependant, que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité* ».

<sup>286</sup> Dauxerre L., *Synthèse - Conditions de travail, hygiène et sécurité, J.-Cl. Travail Traité, 2019* : « *le seul fait de ne pas atteindre le résultat auquel l'employeur est tenu, c'est-à-dire assurer la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail, suffit à établir son manquement et à engager sa responsabilité* ».

<sup>287</sup> Goulay C., N. Collet-Thiry, *L'employeur supporte la charge de la preuve du respect de son obligation de sécurité*, JCP S n°18-19, 7 mai 2024, n°1154 ;

<sup>288</sup> Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444 : JCP S 2016, 1011, note M. Babin.

<sup>289</sup> À titre d'exemple : Cass.soc., 2 mars 2022, n°20-16.683 : « *l'employeur (...) ne méconnaît pas cette obligation légale [de sécurité] s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail* ».

**§226 - L'intégration de la protection de la santé mentale** - En parallèle de l'allègement de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, cette obligation a fait l'objet d'un élargissement. Elle faisait initialement obligation à l'employeur de protéger et donc de prévenir la santé physique des travailleurs mais a été intégrée la question de la protection et de la prévention de la santé mentale des travailleurs<sup>290</sup>. Le jeu d'une obligation pour l'employeur de protéger la santé mentale des travailleurs a été consacrée dans le Code du travail<sup>291</sup> et a également été admis par la jurisprudence. A titre d'exemple, il a été jugé que l'employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise lorsqu'il laisse perdurer un management par la peur<sup>292</sup>.

**§227 - Les implications probatoires de l'obligation de moyens** - Le passage d'une obligation de sécurité de résultat à une obligation de sécurité de moyen renforcée a ouvert une porte de sortie aux employeurs dont les salariés sont victimes de risques professionnels (potentiellement psychosociaux), ce qui a eu des implications en matière procédurale notamment en ce qui concerne la charge de la preuve. Aujourd'hui, conformément au droit commun, il appartient au salarié d'apporter les éléments de preuve nécessaires au succès de sa prétention<sup>293</sup>, c'est à dire, l'ensemble des éléments dont il dispose afin de démontrer le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels. En réponse, il appartient à l'employeur qui se prétend libéré de son obligation de sécurité, de justifier des faits de nature à éteindre son obligation<sup>294</sup>. En matière d'obligation de prévention, l'employeur doit donc alléguer l'ensemble des mesures qu'il a adopté afin de prévenir la réalisation du risque, de manière à démontrer qu'il a bien mis en oeuvre toutes les mesures qu'il pouvait déployer au titre de son obligation de sécurité. En ce qui concerne les dommages allégués par les travailleurs, ils sont souverainement appréciés par les juges du fond au cas par cas au regard des éléments de preuve apportés par les travailleurs. Il en est de même en ce qui concerne le lien de causalité pour la caractérisation duquel les juges du fond semblent retenir et appliquer la théorie de la causalité adéquate<sup>295</sup>.

**§228 - En résumé** - L'employeur est tenu de respecter une obligation de protection de la santé mentale des travailleurs au titre de laquelle il doit prévenir la réalisation des risques psychosociaux en adoptant l'ensemble des mesures nécessaires à la prévention de ces risques. A

---

<sup>290</sup> *Supra* §3

<sup>291</sup> C.trav., art. L.4121-1.

<sup>292</sup> Cass.soc., 6 déc. 2017, n°16-10.886.

<sup>293</sup> C.civ., art. 1353, al.1.

<sup>294</sup> C.civ., art. 1353, al.2.

<sup>295</sup> C.civ., art. 1231-4 ; selon la théorie de la causalité adéquate seuls les faits ayant joué un rôle déterminante dans la réalisation du dommage peuvent être génératrices de responsabilité (à titre d'exemple : Civ. 2<sup>e</sup>, 5 mars 2020, n° 18-26.137).

défaut, l'employeur manque aux obligations des articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail et engage sa responsabilité pour manquement à son obligation de sécurité.

## **Sous-section 2 - Le développement d'autres fondements d'indemnisation**

**§229 - Diversification des fondements d'indemnisation** - En parallèle de l'obligation de sécurité, d'autres fondements d'une potentielle demande d'indemnisation des préjudices sont progressivement apparus notamment afin de contourner la possibilité pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité attachée à l'obligation de sécurité. Ces fondements bien que différents peuvent tous être invoqués en s'appuyant sur les mêmes faits que ceux ayant conduit à retenir un manquement de l'employeur à son obligation de prévention.

**§230 - Manquement à l'obligation de dignité et de bonne foi contractuelle** - Lorsque l'employeur a manqué à son obligation de sécurité, certains travailleurs ont déjà soulevé en demande une atteinte à leur dignité caractéristique d'un manquement grave de l'employeur à son obligation de bonne foi contractuelle<sup>296</sup> et pouvant justifier une indemnisation pour manquement de l'employeur à son obligation de loyauté<sup>297</sup>. A titre d'exemple, un employeur exposant délibérément ses salariés à une substance qu'il sait dangereuse, sans leur fournir le matériel de protection nécessaire, s'expose à devoir indemniser les préjudices résultant du manquement à son obligation de sécurité, mais aussi à une possible sanction pour manquement à son obligation de bonne foi<sup>298</sup> dans l'exécution du contrat de travail (cette obligation impliquant une obligation de loyauté).

**§231 - Manquement à l'obligation de prévention du harcèlement au travail** - La jurisprudence a effectué et réaffirmé une distinction entre le manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux et à l'obligation de prévention du harcèlement moral. Il a en effet été jugé qu'il existe deux obligations distinctes, d'une part une obligation de prévention des risques psychosociaux<sup>299</sup> et d'autre part une obligation de prévenir les agissements de harcèlement

---

<sup>296</sup> Cass.soc., 7 février 2012, n° 10-18.686, RDT 2012. 282, obs. Gardes : Même ponctuel, et ne constituant donc pas un harcèlement moral, le comportement de l'employeur qui emploie des termes dégradants et humiliants à l'égard d'une salariée constitue une atteinte à sa dignité et justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail.

<sup>297</sup> Cass.soc., 8 février 2023, n°21-14.451 : cas de salariés exposés à de l'amiante qui, au delà du simple préjudice d'anxiété résultant du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ont réclamé l'indemnisation de l'atteinte à la dignité et du manquement à l'obligation de loyauté et de bonne foi contractuelle.

<sup>298</sup> C.civ. art., 1104 et C.trav., art. L.1222-1.

<sup>299</sup> Obligation résultant des articles suivants : C.trav., art. L.4121-1 et C.trav., art. L.4121-2.

moral<sup>300</sup> et sexuel<sup>301</sup> au titre de laquelle l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ces agissements. Ainsi, l'obligation de prévention des risques professionnels étant jugée distincte de l'obligation de prohibition et de prévention des agissements de harcèlement et ne se confondant pas avec elle, l'absence de tels agissements ne s'oppose pas à ce que la responsabilité de l'employeur soit engagée sur le fondement d'un manquement à son obligation de sécurité<sup>302</sup>. Il en résulte qu'en cas de harcèlement à l'origine d'une dégradation des conditions de travail et de l'état de santé d'un travailleur, conduisant à la survenance d'un risque psychosocial au sein de l'entreprise, la responsabilité de l'employeur peut être engagée aussi bien sur le fondement du manquement à son obligation de sécurité, que sur le manquement à son obligation de prévention des situation de harcèlement au travail alors même que ces manquements seraient tous deux allégués aux moyens de faits identiques.

---

<sup>300</sup> C.trav., art. L.1152-1 et C.trav., art. L.1152-4 : « L'employeur prends toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ».

<sup>301</sup> C.trav., art. L.1153-1 et C.trav., art. L.1153-5 : « L'employeur prends toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme de les sanctionner ».

<sup>302</sup> Cass.soc., 27 nov. 2019, n°18-10.551 P : RJS 2/2020, n°94.

## **Section 2 - Les préjudices réparables en cas d'atteinte à la santé du salarié**

**§232 - Les demandes indemnitaires** - Lorsque l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en ne prévenant pas les risques psychosociaux tel qu'il le devait, le salarié et ses ayants droits sont en droit de réclamer l'indemnisation des préjudices qui résultent de ce manquement.

**§233 - Approche** - Une distinction doit être introduite selon que le risque psychosocial a conduit le salarié à un accident ou à une maladie non reconnue d'origine professionnelle (Sous-section 1) ou à un accident du travail ou une maladie professionnelle (Sous-section 2).

### **Sous-section 1 - La réparation des préjudices du salarié victime d'un accident ou d'une maladie non reconnue d'origine professionnelle**

**§234 - Le principe d'indemnisation** - Lorsqu'un salarié est victime d'un accident ou d'une maladie en raison d'un risque psychosocial résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention, le salarié peut obtenir une indemnisation de ses préjudices.

**§235 - La suspension du contrat de travail par l'arrêt maladie** - Lorsque l'employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux et qu'un salarié est victime d'un de ces risques au sein de l'entreprise, ce dernier peut être placé en arrêt de travail pour maladie par son médecin traitant. Dans ce cas, l'arrêt maladie va avoir pour effet de suspendre le contrat de travail du salarié et l'employeur n'est donc plus tenu de lui verser son salaire.

**§236 - L'indemnisation à la charge de la sécurité sociale** - Lorsque le salarié n'obtient pas la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur, la partie la plus importante de son indemnisation lui sera dûe par la sécurité sociale. En effet, au titre du régime de base de la sécurité sociale, seront pris en charge les frais médicaux (qui peuvent résulter du transport du salarié, des médicaments qu'il a dû acheter, des consultations médicales, des frais de rééducation, les formations à la réinsertion professionnelle...) occasionnés par l'accident ou la maladie. Par ailleurs, le salarié a droit à une indemnisation des pertes de revenus résultant de son arrêt de travail qui a pour effet de suspendre son contrat et donc son droit à paiement de son salaire. Dans ce cas, la sécurité sociale va verser au salarié en arrêt de travail des indemnités journalières dites de sécurité sociale (IJSS). Si au terme de cet arrêt de travail le salarié s'aperçoit de séquelles, il eut également



tenter d'obtenir le versement d'une rente d'invalidité afin de compenser la diminution de ses capacités de travail et de revenus en raison d'une incapacité permanente partielle.

**§237 - L'indemnisation à la charge de l'employeur** - Même si l'accident ou la maladie du salarié ne sont pas reconnus d'origine professionnelle, la réalisation du risque consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de prévention va avoir des conséquences financières à sa charge. En effet, le salarié placé en arrêt de travail en raison de son incapacité de travailler consécutive à la réalisation d'un risque psychosocial dont l'employeur a manqué de prévenir la réalisation, s'expose à des pertes de revenus dont il peut demander indemnisation.

**§238 - Les indemnités complémentaires de l'employeur** - Aux indemnités journalières de sécurité sociale s'ajoutent des indemnités complémentaires versées par l'employeur<sup>303</sup>. Ce complément de salaire est versé aux salariés qui disposent d'une ancienneté d'au moins un an, qui a transmis son certificat médical dans un délai de 48 heures, qui bénéficie des indemnités journalières de sécurité sociale et qui est soigné en France ou dans un état membre de l'espace économique européen<sup>304</sup>.

**§239 - Le montant des indemnités journalières complémentaires** - Ces indemnités complémentaires visent à assurer au salarié le versement, selon son ancienneté, de 90 % de la rémunération brute qu'il aurait du percevoir durant une période de 30 à 90 jours, puis de 2/3 de cette rémunération brute pour une durée de 30 à 90 jours à compter du terme de la première période<sup>305</sup>. Ainsi les indemnités journalières complémentaires peuvent être versées par l'employeur pendant une durée allant de 60 à 180 jours. Le montant du salaire devant être assuré aux salariés doit l'être par addition des IJSS et des IJC qu'il perçoit. Le salarié en arrêt de travail peut percevoir des IJSS correspondant à 50% de son salaire journalier de base<sup>306</sup> <sup>307</sup> plafonnées à 52,28 € bruts par jour en 2024<sup>308</sup>. Ainsi l'employeur est tenu de verser au moins 40% du salaire journalier de base au salarié durant les 30 premiers jours de son arrêt maladie puis 16,6% de ce salaire journalier à partir du 31ème jour d'arrêt de travail.

**§240 - Maintien du salaire limité** - Le salarié voit donc une partie de son salaire maintenu mais les IJSS versées par l'assurance maladie sont plafonnées et sauf dispositions contraires d'une

---

<sup>303</sup> C.trav., art. L.1226-1 et s.

<sup>304</sup> C.trav., art. L.1226-1.

<sup>305</sup> C.trav., art. D1226-1 et C.trav., art. D1226-2.

<sup>306</sup> CSS., art. R.323-5.

<sup>307</sup> CSS., art. R323-4 (sur le calcul du revenu d'activité antérieur retenu pour le calcul du montant des IJSS versées).

<sup>308</sup> CSS., art. R323-4 et CSS., art. R.323-9.

convention ou d'un accord collectif, le salarié ne voit pas son salaire maintenu à 100% grâce aux IJC versées par l'employeur. Le maintien de salaire est aussi limité dans le temps selon l'ancienneté du salarié<sup>309</sup>. Par ailleurs, un délai de carence de 3 jours s'applique avant le versement des IJSS qui ne les versent qu'à compter du 4ème jour d'arrêt de travail. Les IJC de l'employeur ne sont donc versées qu'à compter du 8ème jour d'arrêt<sup>310</sup>. Toutefois, le délai de carence est écarté lorsque le salarié est victime d'une maladie d'origine professionnelle ce qui peut être reconnu par le biais d'une procédure de reconnaissance des maladies dites « hors tableaux »<sup>311</sup>.

**§241 - La possibilité d'une externalisation du risque** - Si en principe les IJC sont à la charge de l'employeur, il peut externaliser le risque auprès d'une mutuelle, d'une société d'assurance, ou d'une institution de prévoyance. Dans ces cas, l'employeur n'aura pas à verser lui-même les IJC, elles le seront par l'organisme assureur choisi. Toutefois, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité peut impacter le montant de ses cotisations car les primes d'assurance peuvent augmenter avec le taux de sinistralité global de l'entreprise (même si les incapacités de travail ne résultent pas d'un risque reconnu d'origine professionnelle). Cette augmentation du taux de cotisation d'assurance est ainsi une répercussion financière du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, pouvant implicitement jouer un rôle de sanction du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux.

## **Sous-section 2 - Les préjudices réparables en cas de risques psychosociaux à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

**§242 - Approche** - En cas de réalisation d'un risque psychosocial, le travailleur victime du risque qui s'est matérialisé peut sous certaines conditions obtenir la reconnaissance de l'origine professionnelle de ce risque qui peut être un accident du travail ou une maladie professionnelle (A) et cette reconnaissance emporte d'importantes conséquences indemnitaires (B).

---

<sup>309</sup> C.trav., art.D.1226-1.

<sup>310</sup> C.trav., art. D.1226-3, al.2.

<sup>311</sup> C.trav., art. D.1226-3, al.1.

## **A - Les conditions de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

**§243 - Approche** - Les risques psychosociaux peuvent être pris en charge au titre du régime applicable aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles selon les circonstances propres à chaque affection. Il appartiendra donc d'étudier les conditions de reconnaissance d'une affection psychique en tant qu'accident du travail (1) avant de s'intéresser aux conditions de reconnaissance de ces affections en tant que maladies professionnelles (2).

### **1 - Les conditions de reconnaissance d'une affection psychique en accident du travail**

**§244 - Définition : Accident du travail** - Une pathologie psychique peut être reconnue en accident du travail lorsque la survenance de cette pathologie remplit les conditions de caractérisation d'un accident du travail. Le Code de la sécurité sociale définit l'accident du travail « *quelle qu'en soit la cause* », comme « *l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail* »<sup>312</sup>. La définition de l'accident du travail a été complétée par la jurisprudence qui a posé une définition de l'accident du travail selon laquelle il s'agirait d' « *un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci* »<sup>313</sup>.

**§245 - Risques psychosociaux et accident du travail** - 3 conditions sont nécessaires à la caractérisation d'un accident du travail. D'abord, il faut un événement ou une série d'évènement survenus à des dates certaines, il doivent être soudains<sup>314</sup>. Sur cette première condition, l'exposition d'un travailleur à un ou des facteurs de risques psychosociaux peut être à l'origine d'une dégradation de son état de santé conduisant par exemple à un syndrome dépressif réactionnel, à tentative de suicide qui constituent ici la seconde condition de reconnaissance d'un accident du travail à savoir, une lésion médicalement constatable. Si cette lésion est bien la conséquence de l'évènement soudain qui peut par exemple consister en une rixe<sup>315</sup>, un malaise<sup>316</sup>, une agression,

---

<sup>312</sup> CSS., art. L.411-1.

<sup>313</sup> Cass.soc., 2 avr. 2003, n°00-21.768 P : RDSS 2003. 439 obs. Verkindt.

<sup>314</sup> Cass.soc., 16 oct. 1958 : Bull. civ., n°1044 : L'accident est une atteinte au corps humain provenant de l'action soudaine et violente d'un élément extérieur.

<sup>315</sup> Cass. soc., 12 juill. 1990 : RJS 10/90, n°824 Inédit : les dommages subis au cours d'une rixe d'origine professionnelle subie au temps et au lieu de travail doivent être pris en charge au titre de la législation sur les accidents du travail.

<sup>316</sup> Cass. civ. 2è., 9 sept. 2021, n°19-25.418 D : JCP S 2021, n°1256, obs. Keim-Bagot : le malaise subi à la suite d'un choc émotionnel au cours d'un entretien avec un supérieur hiérarchique, survenu autant et au lieu de travail est présumé revêtir un caractère professionnel.

une humiliation devant des clients ou autres, la condition tenant au lien de causalité est ici aussi réunie.

**§246 - Présomption** - Les conditions de reconnaissance d'un accident du travail n'ont pour autant pas toujours à être démontrées. En effet, une présomption d'accident du travail a très tôt été reconnue par la jurisprudence qui admet que lorsqu'un accident intervient pendant le temps et sur le lieu de travail, cette accident est présumé être un accident du travail<sup>317</sup>. Lorsqu'un arrêt de travail a été prescrit en raison de l'incapacité de travailler du salarié, la présomption d'imputabilité au travail des lésions s'étend à toute la période précédant la guérison ou la consolidation de l'état de la victime<sup>318</sup>.

**§247 - En conclusion** - Ainsi, un manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les risques psychosociaux peut conduire à une exposition des salariés à des facteurs de risques psychosociaux à l'origine de la réalisation d'un tel risque qui peut conduire à des lésions médicalement constatée et dans ce cas, un accident du travail peut être légalement reconnu par l'assurance maladie.

## **2 - Les conditions de reconnaissance d'une affection psychique en maladie professionnelle**

**§248 - La présomption des maladies aux tableaux** - Il existe des tableaux recensant un certain nombre de maladies professionnelles. Ces tableaux posent pour chacune d'entre elles : le nom de la maladie, un délai de prise en charge et une liste limitative des travaux susceptibles de provoquer la maladie. Si les conditions sont réunies, le salarié bénéficie d'une présomption de caractère professionnelle de sa maladie<sup>319</sup>.

**§249 - Le cas des pathologies psychiques (hors tableaux)** - Pour les affections psychiques liées aux risques psychosociaux, il n'existe pas de tableaux de maladie professionnelle. Pour autant, un travailleur souffrant d'anxiété généralisée, de dépression ou de stress post-traumatique peut tout de même voir sa pathologie prise en charge au titre de la législation relative aux maladies professionnelles. Le législateur a expressément prévu cette possibilité : « *Les pathologies*

---

<sup>317</sup> Cass. ch. réun., 7 avr. 1921 : S. 1922, 1. 81, note Sachet.

<sup>318</sup> Cass. Civ. 2<sup>e</sup>., 9 juill. 2020, n°19-17.626 P : JCP S 2020, n° 3014, obs. Asquinazi-Bailleux

<sup>319</sup> CSS., art. L.461-1, al.2.

*psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle, dans les conditions prévues aux septième et avant-dernier alinéas du présent article »<sup>320</sup>.*

**§250 - La procédure particulière de reconnaissance des affections psychiques en maladies professionnelles** - Le travailleur doit suivre une procédure particulière de reconnaissance prévue par le Code de la sécurité sociale. Deux conditions sont posées dans un premier temps afin de savoir si la maladie hors tableau contractée est « éligible » à cette procédure complémentaire. Il faut qu'il soit établi que la maladie ait été « *essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime* » et il faut par ailleurs que cette maladie entraîne le décès de la victime ou une incapacité permanente<sup>321</sup> d'un taux au moins égal à 25%<sup>322</sup>. Si ces deux conditions préliminaires sont réunies, un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) est saisi de la demande de reconnaissance du caractère professionnel et ce sont les membres de ce comité qui vont se prononcer sur l'origine professionnelle ou non de la maladie<sup>323</sup> en fonction de l'existence ou non selon eux, d'un lien « direct et essentiel » entre la pathologie et l'activité professionnelle. Il n'est pas exigé que le travail habituel soit la cause unique ou essentielle de la maladie<sup>324</sup>.

**§251 - En conclusion** - Un manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les risques psychosociaux peut conduire à une exposition des salariés à des facteurs de risques psychosociaux à l'origine de la réalisation d'un tel risque qui peut conduire à la survenance de maladies psychiques non prévues dans les tableaux de maladies professionnelle mais pouvant être reconnus par l'assurance maladie sur avis du CRRMP grâce à une procédure particulière de reconnaissance.

---

<sup>320</sup> CSS., art. L.461-1.

<sup>321</sup> CSS., art. L.461-1 al.4 ; Cass. 2<sup>e</sup>. civ., 7 nov. 2019, n° 18-19.764 P : JCP S 2019, n° 1364, obs. Courtois D'Arcollières et Godefroy.

<sup>322</sup> CSS., art. R.461-8 : « *Le taux d'incapacité mentionné au septième alinéa de l'article L. 461-1 est fixé à 25 %* ».

<sup>323</sup> CSS., art. L.461-1, al.5.

<sup>324</sup> Cass. Civ. 2<sup>e</sup>., 19 déc. 2002, n° 00-13.097 P : RDSS 2003. 437, note Verkindt.

## **B - Les conséquences de la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

**§252 - Approche** - Lorsque le travailleur a obtenu la reconnaissance du caractère professionnel de son accident ou de sa maladie psychique, il va avoir droit à une indemnisation différente de celle à laquelle il aurait eu droit au titre d'un accident ou d'une maladie dont l'origine professionnelle n'aurait pas été reconnue. Une distinction très importante doit être opérée afin de déterminer les préjudices réparables dont les travailleurs victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle peuvent demander indemnisation et qui seront à la charge de l'employeur. L'élément qui va ici être déterminant est celui de la faute inexcusable de l'employeur. En effet, l'employeur qui a manqué à son obligation de sécurité peut s'être rendu auteur d'une faute jugée inexcusable et ayant de très importantes conséquences en matière d'indemnisation. Il conviendra donc d'étudier les effets indemnitaires attachés à la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en absence de faute inexcusable de l'employeur (1) avant de s'intéresser aux conséquences de la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur en matière d'indemnisation des préjudices subis par le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (2).

### **1- En absence de faute inexcusable de l'employeur**

**§253 - Approche** - En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'origine psychique, les indemnisations qui peuvent être demandées sont de même nature que celles pouvant être réclamées par le salarié en incapacité de travail en raison d'une pathologie dont l'origine professionnelle n'a pas été reconnue. En effet, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux, il s'expose à devoir indemniser la perte de revenus du salarié (a) ainsi qu'à une augmentation du montant de ses cotisations accident du travail et maladies professionnelles (b).

#### **a - L'indemnisation de la perte de revenus**

**§254 - Approche** - Lorsqu'un salarié est en incapacité de travailler (et placé en arrêt de travail) en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les pertes de revenus peuvent être occasionnées en cours d'arrêt de travail (i) et persister au terme de celui-ci (ii).

### ***i - En cours d'arrêt de travail***

**§255 - Les indemnités journalières du salarié victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle** - Lorsque l'employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux et qu'un salarié est victime d'un de ces risques au sein de l'entreprise, il peut s'agir d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Si dans ce cas le salarié est placé en arrêt de travail, le contrat est suspendu et il ne perçoit plus son salaire. Toutefois, le salarié peut bénéficier du versement d'IJSS et d'IJC lorsqu'il est dans l'impossibilité d'exercer une prestation de travail<sup>325</sup>. Comme en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle, des indemnités complémentaires doivent être versées par l'employeur en sus des IJSS versées par la sécurité sociale.

**§256 - L'indemnisation à la charge de l'employeur : le versement des IJC** - La survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de prévention va faire peser une charge indemnitaire sur l'employeur. Le salarié placé en arrêt de travail s'expose à des pertes de revenus dont il peut obtenir indemnisation. L'employeur est tenu de lui assurer une partie de sa rémunération par le versement d'indemnités complémentaires correspondant, selon son ancienneté, à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait du percevoir durant une période de 30 à 90 jours, puis de 2/3 de cette rémunération brute pour une durée de 30 à 90 jours à compter du terme de la première période<sup>326</sup>. Ainsi les indemnités journalières complémentaires peuvent être versées par l'employeur pendant une durée allant de 60 à 180 jours. Le montant du salaire devant être assuré aux salariés doit l'être par addition des IJSS et des IJC qu'il perçoit. Le salarié en arrêt de travail peut percevoir des IJSS correspondant à 60 % du salaire journalier de référence (plafonnées à 232,03 € bruts par jour) les 28 premiers jours d'arrêt de travail et 80 % du salaire journalier de référence (plafonnées à 309,37 € bruts par jour) à partir du 29ème jour d'arrêt (CSS, art. L. 433-2, al. 1, R. 433-1 et R. 433-3). L'employeur doit donc verser au salarié une indemnité différentielle d'un montant au moins égal à 30% du salaire journalier de référence durant les 28 premiers jours d'incapacité puis 10% de ce salaire journalier à partir du 29ème jour d'arrêt de travail.

**§257 - Absence de délai de carence** - En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les indemnités journalières de sécurité sociale sont versées à partir du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêt du travail<sup>327</sup>. Ainsi, à la différence des indemnités versées en cas d'accidents ou de maladies non reconnues d'origine professionnelle, il n'y a ici pas de délai de carence avant le

<sup>325</sup> *Supra* §234 à §241 ; Cass. 2e civ., 21 juin 2018, n° 17-18.587 P : JCP S 2018, n°1269.

<sup>326</sup> C.trav., art. D1226-1 et C.trav., art. D.1226-2.

<sup>327</sup> CSS., art. L.433-1 et C.trav., art. D1226-3, al.1.

versement des IJSS et les règles varient selon les conventions ou accords collectifs applicables mais généralement, l'employeur verse les IJC sans délai de carence.

## ***ii - Au terme de la période d'incapacité : l'incapacité permanente partielle (IPP)***

**§258 - Reconnaissance d'une IPP lors de la consolidation** - Lorsque la lésion ou la pathologie n'est plus susceptible d'évaluer à court terme, l'état de santé du salarié est dit consolidé. Cependant, si au terme de la période d'arrêt de travail le salarié s'aperçoit qu'il souffre de séquelles liées à son accident du travail ou à sa maladie professionnelle, un taux d'incapacité permanente du salarié peut être évalué et fixé par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). L'incapacité permanente partielle fera l'objet d'une indemnisation au profit du salarié qui est en principe à la charge de la sécurité sociale qui mais qui peut être mise à la charge de l'employeur en cas de reconnaissance d'une faute inexcusable de sa part. Cette hypothèse sera étudiée *infra*<sup>328</sup>.

**§259 - Taux d'IPP inférieur à 10%** - Le salarié faisant état d'une incapacité permanente partielle pourra réclamer le versement d'une rente viagère ou d'une indemnité forfaitaire en capital selon le taux d'incapacité permanente. Si le taux d'IPP est inférieur à 10%, le salarié ne pourra bénéficier que d'une indemnité forfaitaire qui sera versée en une seule fois sous la forme d'un capital<sup>329</sup> dont remontant est fixé selon un barème forfaitaire<sup>330</sup>.

**§260 - Taux d'IPP supérieur ou égal à 10%** - Au contraire, si le taux d'IPP du salarié est supérieur ou égal à 10%<sup>331</sup>, il pourra bénéficier d'une rente viagère<sup>332</sup>, dont le montant sera calculé sur la base de son salaire annuel correspondant à la rémunération perçue au cours des 12 mois précédant l'accident du travail ou la maladie professionnelle, multiplié par le taux d'incapacité reconnu<sup>333</sup>. Cette rente versée afin d'indemniser l'IPP du salarié étant une rente viagère, son versement sera assuré jusqu'au décès du salarié.

---

<sup>328</sup> *Infra* §265 à §291.

<sup>329</sup> CSS., art. L. 434-1 et CSS., art. R. 434-1.

<sup>330</sup> CSS., art. L.434-1, al.2 ; CSS., art. D.434-1 ; Annexe n° 5 : barème du montant de l'indemnité en capital selon le taux d'IPP.

<sup>331</sup> CSS., art. R.434-26.

<sup>332</sup> CSS., art. L.434-2, al.2.

<sup>333</sup> CSS., art. L.434-15 et CSS., art. R.434-29.



## **b - L'augmentation du taux de cotisation AT/MP**

**§261 - L'augmentation du taux de cotisation** - La reconnaissance de risques psychosociaux en tant qu'accidents du travail ou maladies professionnelles, entraîne des conséquences significatives pour l'employeur, notamment en matière de cotisations accident du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

**§262 - La prise en compte du nombre et de la gravité des accidents du travail et maladies professionnelles dans la détermination du taux de cotisation** - La cotisation AT-MP est à la charge exclusive de l'employeur et est dûe au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues. La cotisation AT/MP varie selon un taux de sinistralité déterminé chaque année civile<sup>334</sup> pour chaque catégorie de risques par établissement<sup>335</sup> par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)<sup>336</sup>. Le mode de tarification varie selon l'effectif global de l'entreprise. Si l'entreprise compte moins de 20 salariés, la tarification collective propre au groupe de risque s'applique. Pour tout établissement d'au moins 150 salariés ou pour tout établissement appartenant à une entreprise d'au moins 150 salariés, une tarification individuelle s'applique pour chaque établissement. Dans ce cas, le taux de cotisation lui est propre et est défini au regard du nombre et de la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles survenues dans l'établissement. Pour tout établissement dont l'effectif est compris entre 20 et 149 salariés ou appartenant à une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 20 et 149 salariés<sup>337</sup>, une tarification mixte s'applique, définie par addition d'une fraction du taux collectif propre groupe de risque dont relève l'établissement où l'entreprise et d'une fraction du taux individuel qui lui serait applicable<sup>338</sup>. Ainsi, pour les entreprises ou établissements à l'égard desquels s'applique la tarification individuelle ou mixte, l'augmentation du nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et donc du taux de sinistralité, aura un impact sur le montant des cotisations AT/MP et ce pour une durée minimale de 3 ans<sup>339</sup>. Ainsi, chaque accident du travail ou maladie professionnelle reconnu, incluant ceux liés aux risques psychosociaux, alourdit la charge financière de l'entreprise et agit comme une sanction financière incitant au renforcement des mesures de prévention des risques psychosociaux.

---

<sup>334</sup> CSS., art. D.242-6-16.

<sup>335</sup> CSS., art. D242-6-1, al.1.

<sup>336</sup> CSS., art. L.242-5.

<sup>337</sup> CSS., art. D242-6-2.

<sup>338</sup> CSS., art. D.242-6-13.

<sup>339</sup> CSS, art. D.242-6-3.

**§263 - Les majorations du taux de cotisation AT/MP par la CARSAT** - Par ailleurs, une demande de reconnaissance d'un accident du travail ou une maladie professionnelle s'effectue devant la caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM). Il appartient ensuite à la CARSAT de déterminer si la prestation qui doit être versée en vertu d'un accident du travail ou une maladie professionnelle doit être inscrite ou non, au compte de l'établissement ou de l'entreprise au sein duquel ils ont eu lieu. À ce titre, la CARSAT dispose d'un pouvoir particulier en matière de prévention des risques professionnels car elle peut adopter des dispositions général de prévention applicables à tous les employeurs de sa circonscription qui exercent une même activité<sup>340</sup>. La CARSAT peut également faire procéder à une enquête qu'elle estime nécessaire<sup>341</sup> et faire constater une infraction aux dispositions légales par ses ingénieurs conseils et contrôleurs de sécurité. La CARSAT dispose du pouvoir de demander l'intervention de l'inspection du travail afin de s'assurer du respect de la législation et de la réglementation du travail<sup>342</sup>. La CARSAT peut inviter l'employeur à prendre des mesures de prévention<sup>343</sup> et lui imposer des cotisations supplémentaires pour tenir compte des « *risques exceptionnels présentés par l'exploitation* »<sup>344</sup>. Les risques exceptionnels peuvent être caractérisé par une infraction constatée par l'inspection du travail à toutes dispositions légales ou conventionnelles relatives au régime du travail. Cette cotisation supplémentaire est au moins égale à 25 % de la cotisation normale et le taux de majoration est automatiquement porté à 50 % si l'employeur ne remédie pas à la situation dans le délai fixé par la CARSAT. Au-delà de ce délai, le taux de majoration peut être élevé à 200 % si l'employeur n'adopte toujours pas les mesures de prévention recommandées.

**§264 - En résumé** - Lorsque l'employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux et que ce manquement est à l'origine de la réalisation d'un risque psychosocial reconnu en accident du travail ou maladie professionnelle par la CPAM, il s'expose à une augmentation de son taux de cotisation AT/MP potentiellement majoré si l'inspecteur du travail identifie un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux ou à une règle de prévention établie par la CARSAT.

---

<sup>340</sup> CSS., art. R.422-5, al.2.

<sup>341</sup> CSS., art. L422-3 et CSS., art. R. 421-13.

<sup>342</sup> CSS., art. L.422-4.

<sup>343</sup> CSS., art. L;422-4 ; CSS., art. R.422-5.

<sup>344</sup> CSS., art. L242-7.

## **2 - Les conséquences du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux en cas de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur**

**§265 - Approche** - Lorsque le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie dont l'origine professionnelle est reconnue, il a droit à une indemnisation forfaitaire et « *aucune action en réparation des accidents [du travail] et maladies [professionnelles] (...) ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit* »<sup>345</sup>. La victime peut obtenir la réparation intégrale de ses préjudices en cas de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur. Il s'agit ici des effets indemnitaires de la reconnaissance de la faute inexcusable (a). Ces effets seront étudiés après avoir rappelé les conditions de reconnaissance d'une faute inexcusable (b).

### **a - Les conditions de reconnaissance d'une faute inexcusable**

**§266 - Le caractère de faute inexcusable du manquement à l'obligation de sécurité** - L'employeur est tenu à une obligation de sécurité à l'égard des travailleurs au titre de laquelle il est tenu de protéger leur sécurité et leur santé physique et mentale<sup>346</sup>. Lorsque l'employeur manque à cette obligation de sécurité, ce manquement peut obtenir dans certaines conditions, le caractère de faute inexcusable.

**§267 - Les conditions de reconnaissance d'une faute inexcusable** - La faute inexcusable de l'employeur peut être caractérisée sous 3 conditions.

**§268 - La réalisation d'un risque professionnel** - D'abord, le risque qui s'est réalisé doit être un risque professionnel. Le salarié qui souhaite obtenir la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur doit avoir été victime d'un accident du travail<sup>347</sup> ou d'une maladie professionnelle<sup>348</sup>.

**§269 - La conscience du danger et l'absence de mesures** - Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité peut avoir le caractère de faute inexcusable si l'employeur « *avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures*

---

<sup>345</sup> CSS., art. L.451-1.

<sup>346</sup> C.trav., art. L.4121-1.

<sup>347</sup> À titre d'exemple : Cass. 2e civ., 20 mars 2008, n°06-20.348 P : RJS 2008, n°722.

<sup>348</sup> À titre d'exemple : Cass.soc., 11 avr. 2002, n°00-16.535 P : RJS 6/02, n°727.

*nécessaires pour l'en préserver* »<sup>349</sup>. Une faute inexcusable de l'employeur peut être caractérisée lorsqu'il a manqué à son obligation de prévention des risques psychosociaux à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En effet, il a été jugé que « *l'employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et à ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes* ». Ainsi, une « *politique de surcharge, de pressions, [et] d'objectifs inatteignables* » sur les salariés a pu caractériser la conscience que l'employeur avait ou aurait dû avoir du danger auquel il exposait ses salariés<sup>350</sup>. De même, un salarié en état de dépression soumis à des conditions de travail particulièrement stressante ont été considérées comme signe de la conscience du danger qu'aurait dû avoir l'employeur<sup>351</sup>. Par ailleurs, une mention de restriction médicale dans l'avis du médecin du travail permet d'établir que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger particulier auquel était exposé la victime<sup>352</sup>. Ainsi, si un avis d'inaptitude du médecin du travail est accompagné de recommandations que l'employeur ne suit pas et que le risque se réalise, l'employeur ayant manqué à son obligation d'adaptation au titre de son obligation de prévention des risques, sera considéré comme ayant eu conscience du danger auquel était exposé le salarié sans avoir pris les mesures pour prévenir le risque<sup>353</sup>.

**§270 - La preuve de la faute inexcusable** - Le législateur a institué des situations dans lesquelles la faute inexcusable peut être présumée. En dehors de ces cas de présomption, il appartient à celui qui se prévaut de la faute inexcusable, de la démontrer.

**§271 - La présomption de faute inexcusable** - La présomption de faute inexcusable est « *de droit* » lorsque un ou des travailleurs sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle « *alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé* »<sup>354</sup>. Dans ce cas, ce signalement du risque peut notamment intervenir par le biais de l'exercice du droit d'alerte du salarié ou du comité social et économique<sup>355</sup>. A titre d'exemple, la transmission d'une lettre de menaces a été jugée comme étant constitutive d'une alerte de l'employeur<sup>356</sup>. Une autre

---

<sup>349</sup> Cass.soc., 28 févr. 2002, Sté Eternit : RJS 2002, n°626, obs. Morvan ou encore Cass. 2e civ., 8 oct. 2020, n° 18-25.021 : JCP S 2020, n°3071.

<sup>350</sup> Cass. 2e civ., 8 nov. 2012 (inédit) : SSL 2012, n°1562, p.12 ; RJS 2013, n°72.

<sup>351</sup> Cass. 2e civ., 19 sept. 2013 : RJS 1/2014, n°80.

<sup>352</sup> Cass. 2e civ., 28 mai 2020, n° 19-15.172 (inédit) : RJS 7/2020, n° 370.

<sup>353</sup> A titre d'exemple : Cass. 2e civ., 19 sept. 2013, n° 12-22.156 : JCP S 2014, 1065 : Le suicide d'un salarié résultant de conditions de travail anormales et d'une absence de prise en compte immédiate des recommandations du médecin du travail caractérise une faute inexcusable de l'employeur.

<sup>354</sup> C.trav., art. L.4131-4.

<sup>355</sup> *Supra* §106 et §108.

<sup>356</sup> Cass. 2e civ., 8 juill. 2021, n° 19-25.550 : JCP S 2021, n°1232, obs. Fieschi.

présomption de faute inexcusable est prévue par le Code du travail. A la différence de la présomption de l'article L.4131-4 qui peut être qualifiée d'irréfragable<sup>357</sup>, celle-ci entre dans la catégorie des présomptions simples. Cette seconde présomption de faute inexcusable bénéficie aux salariés qui ne travaillent au sein de l'entreprise que pour une courte période de temps, au cours de laquelle ils sont affectés à des postes à risques<sup>358</sup>. Ainsi, cette présomption est surtout appliquée au profit des salariés temporaires, des salariés en CDD, ou encore des stagiaires. En résumé, la faute inexcusable de l'employeur est présumée lorsqu'un salarié au sein de l'entreprise pour une courte durée occupe un poste à risque et est victime sur ce poste d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Pour autant, l'employeur dispose de la possibilité de renverser cette présomption de faute inexcusable s'il parvient à démontrer que le salarié victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle avait bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité<sup>359</sup> <sup>360</sup>. Ainsi, ces 2 présomptions de faute inexcusable interviennent lorsque l'employeur avait été alerté du danger et lorsqu'il n'a pas dispensé aux salariés les formations nécessaires à la préservation de sa sécurité et de sa santé physique et mentale. Ces présomptions jouent donc plus ou moins un rôle de sanction procédurale de l'employeur qui a manqué à son obligation de prévention des risques professionnels.

**§272 - La démonstration de la faute inexcusable** - En dehors de ces deux cas de présomption de faute inexcusable, le droit commun de la preuve s'applique de nouveau et il appartient à celui qui se prévaut d'une faute inexcusable de la démontrer. La charge de la preuve pèse donc sur le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle<sup>361</sup>. Le salarié ou ses ayants droits doivent donc apporter la preuve que l'employeur avait conscience du danger à l'origine de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle et qu'il n'a pas adopté les mesures nécessaires à sa prévention. Le caractère déterminant de la faute de l'employeur dans la réalisation du risque professionnel n'a pas à être démontré, seule l'existence d'un lien de causalité entre la faute et le risque survenu doit être prouvée.

---

<sup>357</sup> Asquinazi-Bailleux D., *Synthèse - Régime général : ATMP. Réparation et recours*, J.-Cl. Travail Traité, 2022.

<sup>358</sup> C.trav., art. L.4154-3.

<sup>359</sup> *Supra* §181 à §184 sur les formations renforcées à la sécurité pour les salariés sur des postes à risques.

<sup>360</sup> À titre d'exemple : Cass. 2e civ., 11 oct. 2018, n° 17- 23.694 : JCP S 2018, n°1383.

<sup>361</sup> Cass. 2e civ., 8 juill. 2004, n° 02-30.984

## **b - Les conséquences indemnitaires de la reconnaissance de la faute inexcusable**

**§273 - Approche** - Lorsqu'un salarié victime d'un risque psychosocial obtient la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur à l'origine de son préjudice, cette reconnaissance ouvre droit à « *la victime ou ses ayants droit* » à une indemnisation complémentaire<sup>362</sup> qui correspond à<sup>363</sup> une majoration de la rente (i) ainsi qu'à la réparation de préjudices pour lesquels il n'avait pas droit à indemnisation en absence de faute inexcusable (ii).

### ***i-Majoration de l'indemnisation de l'incapacité permanente partielle***

**§274 - Détermination et débiteur de la majoration** - Lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle est dû à la faute inexcusable de l'employeur, « *la victime ou ses ayants droit reçoivent une majoration des indemnités qui leur sont dues* »<sup>364</sup>. Le montant de la majoration est fixé par la CPAM à défaut d'accord amiable<sup>365</sup>. Une fois le montant de la majoration déterminé, elle est « *payée par la caisse, qui en récupère le capital représentatif auprès de l'employeur* »<sup>366</sup>. La caisse dispose à cet effet d'une action récursoire au fondement subrogatoire qu'elle doit exercer dans un délai de prescription de droit commun de 5 ans<sup>367</sup>. Cette action lui est ouverte lorsque l'employeur a commis une faute inexcusable alors même qu'une décision de refus de prise en charge de la maladie ou de l'accident au titre des risques professionnels avait été rendue<sup>368</sup>. La faute inexcusable met à la charge de l'employeur le paiement des majorations, il y a « *obligation pour celui-ci de s'acquitter des sommes dont il est redevable à raison des articles L. 452-1 à L. 452-3* »<sup>369</sup> car « *l'auteur de la faute inexcusable est responsable sur son patrimoine personnel des conséquences de celle-ci* »<sup>370</sup>.

---

<sup>362</sup> CSS., art. L.452-1.

<sup>363</sup> CSS., art. L.452-3, al.1 : « *Indépendamment de la majoration de rente qu'elle reçoit en vertu de l'article précédent, la victime a le droit de demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales par elle endurées, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle* »

<sup>364</sup> CSS., art. L.452-2, al.1.

<sup>365</sup> CSS., art. L.452-4, al.1.

<sup>366</sup> CSS., art. L.452-2, al.7.

<sup>367</sup> Cass. 2e civ., 10 nov. 2021, n° 20-15.732 : JCP S 2021, n°1327 ; C.civ., art. 2224.

<sup>368</sup> Cass. 2e civ., 9 mai 2019, n° 18-14.515.

<sup>369</sup> CSS., art. L.452-3-1.

<sup>370</sup> CSS., art. L.452-4, al.2.

**§275 - Montant de la majoration** - La majoration applicable est plafonnée. Si le salarié a pu bénéficier du versement d'une indemnité en capital, « *le montant de la majoration ne peut dépasser le montant de ladite indemnité* »<sup>371</sup>. Si c'est une rente qui a été attribuée à la victime, le montant de la rente majorée allouée à la victime ne peut pas excéder « *soit la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, soit le montant de ce salaire dans le cas d'incapacité totale* », le salaire annuel s'entendant ici du « *salaire effectivement perçu par la victime* »<sup>372</sup>. Ainsi, en cas de reconnaissance de la faute inexcusable, les indemnités dues aux travailleurs et à leurs ayants droits sont majorées.

**§276 - En résumé** - La faute inexcusable rend responsable l'employeur fautif sur son propre patrimoine et majore le montant de l'indemnisation qu'il sera tenu de verser au salarié victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle résultant de cette faute inexcusable. Les conséquences afférentes à la reconnaissance de la faute inexcusable semblent ainsi jouer un rôle de sanction pécuniaire appliquée à l'encontre de l'employeur fautif.

## *ii - Indemnisations complémentaires*

**§277 - Le droit à indemnisations complémentaires** - Le Code de la sécurité sociale prévoit expressément un élargissement des préjudices dont le salarié peut demander réparation en cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Il est prévu qu' « *indépendamment de la majoration de rente qu'elle reçoit en vertu de l'article précédent [CSS., art. L.452-2], la victime a le droit de demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale la réparation* » de différents préjudices<sup>373</sup> pour lesquels il n'avait pas droit à réparation en absence de faute inexcusable.

**§278 - La mise à l'écart du principe d'immunité** - L'employeur bénéficie en principe d'une immunité en matière d'indemnisation des préjudices résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles puisqu' « *aucune action en réparation des accidents et maladies mentionnés par le présent livre ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit* »<sup>374</sup>. Toutefois des exceptions sont prévues à ce principe d'immunité, entre autres, celles des articles L.452-1 à L.452-5 du Code de la sécurité sociale relatifs à la faute inexcusable de l'employeur.

---

<sup>371</sup> CSS., art. L.452-2, al.2.

<sup>372</sup> Cass. 2e civ., 13 févr. 2020, n° 19-11.868 : JCP S 2020, n°2009.

<sup>373</sup> CSS., art. L.452-3, al.1.

<sup>374</sup> CSS., art. L.451-1.

**§279 - Approche** - La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur va ouvrir la possibilité de demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale la réparation des préjudices listés par le Code de la sécurité sociale que l'on qualifiera de « prévus par le livre IV » (ii-1) ainsi que celle des préjudices non prévus par le Livre IV mais dont les salariés peuvent tout de même obtenir réparation (ii-2).

### *ii-1- La réparation des préjudices prévus par la livre IV*

**§280 - Approche** - Lorsqu'un salarié victime d'un risque psychosocial obtient la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur à l'origine de son préjudice, cette reconnaissance lui ouvre droit à une indemnisation de préjudices complémentaires<sup>375</sup> qui peuvent être des préjudices extra-patrimoniaux (ii-1-a) et des préjudices professionnels (ii-1-b) au nom desquels il n'avait pas droit à indemnisation en absence de faute inexcusable.

#### *ii-1-a - Les préjudices extra-patrimoniaux indemnifiables*

**§281 - Des préjudices extra-patrimoniaux divers** - Lorsque l'employeur manque à son obligation de prévention des RPS, différents préjudices extra-patrimoniaux peuvent faire l'objet d'une demande d'indemnisation, à savoir les préjudices moraux et corporels ainsi que les préjudices esthétiques et d'agrément.

**§282 - La réparation des préjudices moraux** - En cas de reconnaissance de la faute inexcusable, les préjudices moraux résultant de la réalisation d'un risque psychosocial reconnu d'origine professionnelle ouvrent droit à réparation au profit de la victime et de ses ayants droits.

**§283 - Le préjudice moral réparable de la victime** - Le salarié victime de risques psychosociaux peut souffrir d'un préjudice moral et particulièrement en raison de la nature psychique de sa pathologie. En effet, le salarié victime de risque psychosocial risque de souffrir d'anxiété, de stress, mais aussi de dépression ou encore d'autres troubles mentaux. La réparation de ces préjudices a été progressivement ouverte notamment par les arrêts amiantes de 2002 qui ont ouvert le droit à réparation du préjudice d'anxiété c'est à dire lié à l'anxiété des salariés ou anciens salariés de développer une pathologie grave. L'anxiété est donc bien un exemple de préjudice moral ouvert à la réparation. Si ces souffrances psychologiques résultent d'un manquement de l'employeur à son obligation, par exemple en n'ayant pas pris les mesures nécessaires afin de faire cesser une situation dont le salarié s'était plaint, il appartient à l'employeur d'indemniser les

---

<sup>375</sup> CSS., art. L.452-1.



salariés afin de compenser le préjudice moral occasionné. Par ailleurs, au titre des préjudices moraux, les salariés victimes de risques psychosociaux peuvent réclamer une indemnisation réparant l'atteinte à la dignité qu'ils estiment avoir subi. De telles atteintes à la dignité ont notamment été admises lorsque les conditions de travail du salariés ont été dégradées, ou lorsqu'il a été victime de harcèlement moral au travail ou d'autres comportements humiliants ou dégradants. Cependant, la Cour de cassation considère que lorsque le salarié victime d'incapacité permanente partielle bénéficie du versement d'une rente, celle-ci couvre le déficit fonctionnel permanent, ne permettant qu'une indemnisation des préjudices moraux et corporels non couverts par l'indemnisation du déficit fonctionnel permanent et qu'il appartient donc aux demandeurs de « démontrer en quoi les souffrances physiques et morales invoquées » et « dont il est demandé réparation, sont « distinctes de celles réparées au titre du déficit fonctionnel permanent »<sup>376</sup>.

**§284 - Le préjudice moral des ayants droit de la victime** - En cas de faute inexcusable de l'employeur, les ayants droit de la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle visés par le Code de la sécurité sociale peuvent réclamer à l'employeur la réparation de leur propre préjudice moral. Si en principe ils ne peuvent le faire qu'en cas d'accident suivi de mort<sup>377</sup>, il a été admis par la jurisprudence que les ayants droits de la victime non visés par le Code de la sécurité sociale (en l'espèce le conjoint de la victime) « peuvent dès lors, être indemnisés de leur préjudice personnel, selon les règles du droit commun » alors même que la victime a survécu<sup>378</sup>. Par ailleurs, les proches de victimes de harcèlement moral ont déjà été indemnisés pour les souffrances morales indirectement subies<sup>379</sup>.

**§285 - La réparation du préjudice corporel** - Les risques psychosociaux peuvent impacter l'état de santé physique des travailleurs. Une exposition prolongée à du stress par exemple peut être à l'origine d'affections psychiques mais aussi à des douleurs ou blessures corporelles. Les salariés victimes de risques psychosociaux souffrent souvent de céphalées (maux de tête)<sup>380</sup> ou lombalgies chroniques (douleurs aux lombaires)<sup>381</sup>. Ces douleurs caractérisent un préjudice corporel au titre duquel les salariés peuvent demander indemnisation à l'employeur ayant manqué à son obligation de prévention des risques psychosociaux.

---

<sup>376</sup> Cass. 2e civ., 8 oct. 2020, n° 19-13.126.

<sup>377</sup> CSS., art. L.452-3, al.2.

<sup>378</sup> Cass. ass. plén., 2 févr. 1990, n° 89-10.682 : RJS 1990, p. 259, note G. Vachet ; RTD civ. 1990, p. 294, obs. P. Jourdain.

<sup>379</sup> À titre d'exemple : Cass. 2e civ., 1er juill. 2010, n° 09-15.907.

<sup>380</sup> S.H. Schramm et al., *The association between stress and headache: A longitudinal population-based study*, National library of medicine, 5 déc. 2014.

<sup>381</sup> C.Nguyen et al., *Lombalgie chronique : facteurs de passage à la chronicité*, Revue du Rhumatisme, vol. 76, Issue 6, juin 2009, p.537-542.

**§286 - La réparation du préjudice esthétique** - Le préjudice esthétique est un préjudice lié aux séquelles visibles résultant d'une atteinte à l'intégrité physique en cas d'accident. Ce préjudice peut par exemple être dû à des cicatrices, des déformations ou des pertes de membres. En matière de risques psychosociaux, de telles atteintes corporelles sont tout de même peu fréquentes car le risque qui se réalise porte une atteinte à la santé mentale des travailleurs et non à la santé physique. Cependant, il peut être imaginé que si un salarié est exposé à des facteurs de risque psychosociaux au travail tente de se suicider et que cette tentative est reconnue en accident du travail, un préjudice esthétique puisse en résulter.

**§287 - La réparation du préjudice d'agrément** - Le salarié victime de risque psychosocial au sein de son entreprise peut par ailleurs subir un préjudice extra-patrimonial appelé préjudice d'agrément. Ce préjudice consiste en une impossibilité totale ou partielle de poursuivre une activité sportive ou de loisir qui était pratiquée avant la réalisation du risque. Toutefois, la jurisprudence a admis la possibilité de reconnaître l'existence d'un tel préjudice souffert par un salarié malade même en absence d'impossibilité physique d'exercice des activités mais en cas de simple repli sur soi et abandon desdites activités<sup>382</sup>. Ainsi, l'indemnisation du préjudice d'agrément vise à réparer une dégradation ou une perte de la qualité de vie et il semble qu'un salarié victime de risque psychosocial, même s'il conserve la totalité de ses aptitudes physiques, puisse obtenir indemnisation de son préjudice d'agrément par exemple si le risque réalisé lui empêche de mener une vie sociale normale.

#### *ii-1-b-Les préjudices professionnels*

**§288 - L'indemnisation du préjudice professionnel** - Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est à l'origine d'une dégradation de la carrière ou d'une perte de chance professionnelle pour un salarié victime d'un risque psychosocial reconnu d'origine professionnelle, ce salarié peut réclamer l'indemnisation de ce préjudice<sup>383</sup>.

**§289 - La caractérisation des préjudices professionnels** - Un salarié pourrait tenter d'obtenir de son employeur le paiement d'une compensation au titre du ralentissement de sa carrière ou encore des promotions professionnelles qu'il a manqué. Le salarié peut également réclamer l'indemnisation de sa perte de chance professionnelle, c'est à dire de sa perte de chance de bénéficier d'opportunités professionnelles futures en raison de la dégradation de ses aptitudes

---

<sup>382</sup> Cass. 2<sup>e</sup>. civ., 5 janv. 2023, n°21-15.508 : « Pour fixer le préjudice d'agrément à une certaine somme, l'arrêt retient que les attestations produites établissent que la victime, à la suite de sa maladie, a cessé ses activités antérieures (...) la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation [tenant à l'absence d'impossibilité physique des activités], a légalement justifié sa décision ».

<sup>383</sup> CSS., art. L.452-3, al.1.

professionnelles qui peuvent être notamment liées à une incapacité permanente partielle. Dans le cadre de tels litiges, une expertise peut intervenir (surtout à l'initiative du salarié) afin que soit réalisée une reconstitution de carrière sur la base de laquelle les demandes indemnitaires seront évaluées et effectuées.

#### *ii-2 - La réparation des préjudices non prévus par le livre IV*

**§290 - L'admission constitutionnelle du droit à indemnisation** - Les travailleurs peuvent obtenir indemnisation des préjudices autres que ceux prévus par le Livre IV du Code de la sécurité sociale, en cas de faute inexcusable de leur employeur. Il a été admis par le Conseil constitutionnel qu' « *en présence d'une faute inexcusable de l'employeur; les dispositions de ce texte [CSS., art. L.452-3] ne sauraient (...) sans porter une atteinte disproportionnée au droit des victimes d'actes fautifs, faire obstacle à ce que ces mêmes personnes (...) puissent demander à l'employeur réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale* »<sup>384</sup>. Cette possibilité de réparation a très vite été actée par la Cour de cassation<sup>385</sup>.

**§291 - Une multiplicité de préjudices réparables** - Depuis cet élargissement des préjudices réparables, les préjudices dont il est demandé indemnisation se sont multipliés. A titre d'exemple, il a été admis l'indemnisation du déficit fonctionnel temporaire<sup>386</sup>, du préjudice sexuel<sup>387</sup> ou encore du préjudice d'établissement consistant en la perte de chance de fonder une famille<sup>388</sup>.

---

<sup>384</sup> Cons. const., 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC : JCP S 2010, act. 335.

<sup>385</sup> Cass. 2e civ., 4 avr. 2012, n° 11-12.299 : Dr. soc. 2012, p. 839 ; JCP S 2012, n°1267.

<sup>386</sup> Cass. 2e civ., 7 mai 2014, n° 12-23.962 : JurisData n° 2014-009194.

<sup>387</sup> Cass. 2e civ., 28 juin 2012, n° 11-16.120 : JCP S 2012, n°1388.

<sup>388</sup> Cass. 2e civ., 2 mars 2017, n° 15-27.523 : JCP S 2017, n°1120.

### **3 - Les effets juridictionnels de la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**

**§292 - Une clé de répartition en principe claire** - Un principe de répartition des compétences est déjà posé<sup>389</sup>, selon lequel le Conseil de prud'hommes et le pôle social du tribunal judiciaire disposent de compétences non concurrentes mais complémentaires. Selon cette clé de répartition, le Conseil de prud'hommes est exclusivement compétent pour tout litige relatif à la rupture du contrat de travail (dont l'indemnisation de la rupture) et de son côté, le pôle social du tribunal judiciaire dispose d'une compétence exclusive pour tous les litiges relatifs à des demandes d'indemnisation des préjudices résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

**§293 - La perturbation des compétences par l'obligation de sécurité** - Cependant, l'obligation de sécurité complexifie la question de la compétence juridictionnelle car elle peut avoir une incidence devant le juge prud'homal et particulièrement lorsqu'un manquement de l'employeur à cette obligation intervient dans une temporalité proche de celle de la rupture du contrat<sup>390</sup>. Devant le juge pôle social du tribunal judiciaire, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité peut conduire à la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et partant, à une reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur. Dans ce cas, l'indemnisation des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité relève de la compétence du pôle social du tribunal judiciaire. En résumé, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité peut aboutir sur une dualité de litiges, l'un devant le Conseil de prud'hommes et l'autre devant le tribunal judiciaire, visant tous deux à une indemnisation de préjudices qui peuvent se recouper. La Cour de cassation a ainsi jugé que le Conseil de prud'hommes est incompétent si une action visant à engager la responsabilité de l'employeur en raison de son manquement à son obligation de sécurité si l'action vise en réalité la réparation d'un préjudice provenant de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle<sup>391</sup>.

**§294 - La prévalence de la compétence du pôle social du tribunal judiciaire** - Conformément à l'article L.1411-1 du Code du travail qui dispose que « *le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles* », en cas de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur ou même

---

<sup>389</sup> Cass. soc., 9 juill. 2014, n°13-18.696: JCP S 2014, 1428, note. E. Combes et S. Orbec-Barthe.

<sup>390</sup> Par exemple, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité peut justifier qu'une prise d'acte, une résiliation judiciaire ou un licenciement pour inaptitude produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

<sup>391</sup> Cass. soc., 29 mai 2013, n° 11-20.074 : JCP S 2013, 1368, note M. Ledoux et A. Nicolas.

simplement en cas de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'action visant à obtenir la réparation des préjudices résultant de cette faute ou de ces risques professionnels doit être portée devant le pôle social du tribunal judiciaire<sup>392</sup>. Ainsi, toute action visant à obtenir l'indemnisation de préjudices patrimoniaux ou extra-patrimoniaux (même s'ils résultent d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité), doivent être portées devant le pôle social du tribunal judiciaire dès lors que la réparation de ces préjudices peut intervenir au titre de la législation propre à l'indemnisation des conséquences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle<sup>393</sup>. Il en résulte qu'en cas de saisine d'une juridiction de sécurité sociale d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, puis de saisine d'une juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour manquement par l'employeur à son obligation de sécurité, le Conseil de prud'hommes n'est pas compétent. Ainsi, bien que supposées être complémentaires, la juridiction de sécurité sociale vient dans certaines hypothèse qui auraient en principe relevé de la compétence du conseil de prud'hommes. Peut être que cette articulation de compétences juridictionnelles pourrait traduire une application de la règle *specialia generalibus derogant*, le droit de la sécurité sociale étant ici le droit spécial du droit spécial qu'est le droit du travail à l'égard du droit commun et faisant primer la compétence des juridictions de sécurité sociale sur la compétence juridictionnelle du Conseil de prud'hommes.

**§295 - L'insécurité juridique pratique** - L'ambiguïté de cette articulation des compétences juridictionnelles laisse persister un certain nombre d'interrogations et de potentiels problèmes<sup>394</sup>. En effet, si initialement un salarié victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle pouvait saisir le Conseil de prud'hommes de demandes d'indemnisation pour harcèlement, manquement à l'obligation de sécurité... aujourd'hui ce n'est plus le cas et l'employeur peut soulever l'incompétence du Conseil de prud'hommes. Les salariés victime d'accident du travail ou d'arrêt maladie doivent donc désormais orienter leurs demandes devant le pôle social du tribunal judiciaire. Cependant, si le salarié n'obtient pas la reconnaissance de sa maladie professionnelle ou de son accident du travail il peut faire usage des voies de recours ce qui peut aboutir à une procédure sur plusieurs années. A l'occasion de cette procédure, le salarié peut être conduit à invoquer au soutien de ses demandes un certain nombre de faits devant le pôle social du tribunal judiciaire. Dans ce cas, le salarié ne peut à priori pas agir devant le Conseil de prud'hommes car l'employeur pourrait soulever son incompétence car les arguments invoqués par le salarié au soutien de sa demande

---

<sup>392</sup> Cass.soc., 15 nov. 2023, n°22-18.848 P : « *Si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève, en revanche, de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale l'indemnisation des dommages nés d'une maladie professionnelle, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité* ».

<sup>393</sup> Notamment Cass.soc., 3 mai 2018, n° 16-26.850, n° 17-10.306 et n° 16-18.116 : JurisData n° 2018-007107 ou encore, plus récemment Cass.soc., 15 nov. 2023, n°22-18.848.

<sup>394</sup> A. Bugada, *Indemnisation de la rupture du contrat de travail et inaptitude résultant d'un manquement de l'employeur : compétence prud'homale*, JCP S 2018, n°1213.

indemnitaires l'auront déjà été devant le pôle social du tribunal judiciaire au titre de son action en reconnaissance du caractère professionnel de la pathologie ou d'une faute inexcusable. Pour autant, si le salarié attend le terme de la procédure devant le pôle social et qu'il n'obtient pas gain de cause, il risque de se heurter à une fin de non recevoir tirée de l'expiration du délai de prescription qui peut être par exemple de 2 ans pour les demandes afférentes à l'exécution du contrat de travail<sup>395</sup> dont le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

**§296 - La compétence en cas de licenciement consécutif à la réalisation d'un risque professionnel** - Lorsque le salarié est licencié pour inaptitude suite à un accident du travail résultant d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, une action en contestation de son licenciement doit être portée devant le Conseil de prud'hommes<sup>396</sup> mais l'indemnisation qu'il pourra solliciter et recevoir sera limitée aux conséquences de la rupture et seront irrecevables les demandes liées aux conséquences du risque professionnel qui relèvent de la compétence exclusive du pôle social du tribunal judiciaire.

---

<sup>395</sup> C.trav., art. L.1471-1.

<sup>396</sup> Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.850, n° 17-10.306 et n° 14-20.214

## **Chapitre 2 - Les indemnisations liées à la rupture du contrat de travail en cas de manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux**

**§297 - Approche** - Le manquement de l'employeur à son obligation de prévention permet aux salariés de prendre l'initiative de la rupture de leur contrat de travail, tout en faisant peser sur l'employeur la charge indemnitaire des préjudices liés à cette rupture (Section 1). Par ailleurs, l'employeur doit prendre en charge les coûts liés aux ruptures du contrat de travail intervenu sur son initiative (Section 2), ces coûts pouvant représenter des enjeux financiers particulièrement élevés lorsque l'employeur a manqué à son obligation de sécurité.

### **Section 1 -La rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur à l'initiative du salarié**

**§298 - Démission, prise d'acte et résiliation judiciaire** - Le contrat de travail peut être rompu unilatéralement à l'initiative de l'une des parties au contrat. Lorsque c'est le salarié qui souhaite mettre un terme à son contrat de travail, plusieurs possibilités s'offrent à lui, à savoir : la démission<sup>397</sup>, la résiliation judiciaire<sup>398</sup> ou la prise d'acte<sup>399</sup>.

**§299 - Divergences et convergences** - A la différence de la prise d'acte et de la résiliation judiciaire, la démission n'ouvre droit à aucune indemnisation au profit du salarié démissionnaire qui peut être tenu de respecter des formalités et souvent un délai de préavis. Par opposition, la résiliation judiciaire et la prise d'acte peuvent produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul. Toutefois, un salarié peut remettre en cause sa démission en la justifiant par des

---

<sup>397</sup> Draï L., *Démission*, J.-Cl. Travail Traité, 2019, fasc. 30-20 : La démission est l'acte unilatéral (décision expresse ou tacite) par lequel le salarié manifeste, de manière intègre, consciente, licite, claire et non équivoque sa volonté de mettre fin à son contrat de travail à durée indéterminée. Si un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette démission peut être requalifiée, analysée et produire les effets d'une prise d'acte

<sup>398</sup> La résiliation d'un contrat est un mécanisme de droit commun des contrats qui peut résulter d'une inexécution suffisamment grave (C.civ., art. 1226) et qui peut en toute hypothèse être demandée en justice (C.civ., art. 1227). Lorsqu'un contractant agit afin d'obtenir du juge la résiliation judiciaire de son contrat de travail, il sollicite du juge qu'il prononce la rupture de son contrat de travail en cours aux torts de l'employeur au motif d'un manquement de ce dernier à ses obligations légales ou contractuelles (Vidal J., *Résiliation judiciaire du contrat de travail*, J.-Cl. Travail Traité, 2020, fasc. 32-23).

<sup>399</sup> La prise d'acte est un mode de rupture du contrat de travail dont seul le salarié peut bénéficier (Cass.soc., 25 juin 2003, n° 14-42.335) et qui se réalise en deux temps. D'abord le salarié met un terme à son contrat de travail (C.trav., art. L.1231-1 : « *Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié* »). Ensuite, le salarié saisit le juge afin qu'il fasse produire les effets d'un licenciement à cette rupture en raison des manquements allégués de l'employeur à ses obligations légales et contractuelles (Draï L., *Prise d'acte de la rupture du contrat de travail*, J.-Cl. Travail Traité, 2022, fasc. 30-22).

manquements imputables à son employeur intervenus à une période proche de sa démission. Celle-ci peut être jugée équivoque et être requalifiée en prise d'acte<sup>400</sup>.

**§300 - Approche** - Cette partie étant attachée aux conséquences indemnitaires de la rupture du contrat de travail en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la démission ne sera pas étudiée car elle n'ouvre droit à aucune indemnité au bénéfice du salarié, sauf lorsqu'elle est requalifiée en prise d'acte. Ainsi seules la résiliation judiciaire et la prise d'acte de la rupture du contrat de travail feront l'objet d'une étude (la démission implicitement au sein des analyses relatives aux effets de la prise d'acte). Après avoir étudié les conditions d'une rupture du contrat de travail sur initiative du salarié (hors démission) (Sous-section 1), il conviendra de s'intéresser aux conséquences qu'entraînent ces ruptures du contrat de travail à l'initiative du salarié (toujours hors démission) (Sous-section 2) et notamment les conséquences indemnitaires puisqu'elles peuvent représenter d'importants enjeux financiers.

## **Sous-section 1 - Les conditions de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié**

**§301 - Liberté de l'initiative de la rupture** - Le salarié est libre de prendre l'initiative de la rupture de son contrat de travail. La prise d'acte n'est soumise à aucun formalisme<sup>401</sup> et l'obligation de mise en demeure préalable de droit commun des contrats<sup>402</sup> ne s'applique pas en matière de résiliation unilatérale du contrat de travail<sup>403</sup>. La rupture sera soit immédiat en cas de prise d'acte, soit différé par la décision du juge des statuts sur la demande de résiliation judiciaire du contrat. Dans les deux cas, la demande sera directement portée devant le bureau de jugement (événement du BCO) qui statuera dans un délai d'1 mois<sup>404</sup>. L'effets recherché par la rupture est qu'elle soit prononcée aux torts de l'employeur ou qu'elle produise de tels effets, à savoir, un licenciement abusif ou nul.

---

<sup>400</sup> Par exemple : Cass. soc., 20 janv. 2010 : JurisData n° 2010-051199 ; JCP S 2010, 1141, p. 38, note J-Y. Frouin ou encore Cass. soc., 20 oct. 2015, n° 13-26.889 : JurisData n° 2015-023453.

<sup>401</sup> Cass. soc., 29 mars 2017, n° 15-28.992 : JurisData n° 2017-005756.

<sup>402</sup> C.civ., art. 1226.

<sup>403</sup> Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 15003 : JurisData n° 2019-005218 ; JCP S 2019, 1140, note G. Loiseau ; JCP G 2019, 487, note N. Anciaux.

<sup>404</sup> C.trav., art. L.1451-1.



**§302 - Les conditions d'une rupture aux torts de l'employeur** - Il faut qu'un contrat de travail soit en cours et il faut des manquements suffisamment graves de l'employeur. Les manquements suffisamment graves correspondent aux griefs que le salarié invoque au soutien de sa demande et qui doivent être d'une gravité telle, qu'ils empêchent la poursuite du contrat de travail<sup>405</sup>. En principe la charge de la preuve repose sur le salarié<sup>406</sup> et le juge, saisi d'une demande de résiliation judiciaire ou de requalification d'une prise d'acte, est tenu d'analyser l'ensemble des griefs invoqués au soutien de la demande peu important leur ancienneté<sup>407</sup>. S'il est question d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, il lui appartient de démontrer qu'il a pris l'ensemble des mesures nécessaires à faire cesser le trouble dès qu'il en a eu connaissance<sup>408</sup>, que l'accident du travail ou la maladie professionnelle est étranger à tout manquement à son obligation<sup>409</sup> ou encore, qu'il a procédé à l'adaptation du poste de travail en prenant en compte les préconisations du médecin du travail<sup>410</sup>. Si au vu de l'ensemble des éléments de faits apportés par le salarié, un doute subsiste, il profite à l'employeur<sup>411</sup>. Le caractère suffisamment grave des manquements invoqués par le salarié sont appréciés *in concreto* par les juges du fond<sup>412</sup> qui doivent déterminer si oui ou non les griefs soulevés font obstacle à la poursuite du contrat de travail<sup>413</sup>.

**§303 - Les manquements suffisamment graves de l'employeur** - Certains auteurs, considère qu'il existe une classification d'atteintes constitutives de manquements suffisamment graves de l'employeur, à savoir : la violation des obligations contractuelles, une modification imposée du contrat, une atteinte aux droits et libertés ou une atteinte au statut du salarié<sup>414</sup>. Par exemple, au titre de la violation d'une obligation attachée au contrat de travail, le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité a déjà été jugée comme étant constitutive d'un manquement

---

<sup>405</sup> Cass. soc., 8 déc. 2021, n° 20-11.738 : JCP S 2022, n°1019, note J. Icard ou encore Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.315 (pour la prise d'acte) et Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-21.372 (pour la résiliation judiciaire).

<sup>406</sup> Cass. soc., 24 juin 2020, n° 19-10.498.

<sup>407</sup> Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-18.533 : JurisData n° 2021-010326 ; JCP S 2021, 1217, note J.-Y. Frouin

<sup>408</sup> Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-19.456 : JurisData n° 2018-001434.

<sup>409</sup> Cass. soc., 12 janv. 2011 : D. actu. 8 févr. 2011, obs. Perrin.

<sup>410</sup> Cass. soc., 14 oct. 2009 : D. 2009. 2556 ; RDT 2009. 712, obs. Pélissier.

<sup>411</sup> CA Colmar, ch. soc., 13 mars 2018, n° 17/00007 ; CA Aix-en-Provence, 4e et 1re ch. réunies, 14 févr. 2020, n° 17/18033.

<sup>412</sup> Cass. soc., 19 janv. 2012, n° 10-23.675 ou encore Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 10-17.978 : JurisData n° 2012-026457.

<sup>413</sup> Cass. soc., 8 déc. 2021, n° 20-11.738 P : JCP S 2022, n°1019, note J. Icard.

<sup>414</sup> L. Draï, *Prise d'acte de la rupture du contrat de travail* : J.-Cl. Travail Traité, fasc. 30-22, année, n°...

suffisamment grave de l'employeur<sup>415</sup>, justifiant la rupture du contrat de travail à ses torts<sup>416</sup>. Au titre de l'atteinte aux droits des personnes et des libertés individuelles, des cas de harcèlement moral ou d'atteinte à la dignité (facteurs de risques psychosociaux) à l'encontre desquels l'employeur n'a pas pris toutes les mesures de prévention comme la mise en oeuvre de mesures d'information et de formation, l'employeur manque à son obligation de sécurité et la gravité de ce manquement peut justifier la résiliation judiciaire de ce contrat<sup>417</sup>.

**§304 - Délai de prescription** - Le salarié à l'initiative de sa rupture doit agir dans certains délais. En cas d'action relative à la rupture du contrat de travail un délai de prescription de 12 mois à compter de la date de la prise d'acte (ou tant que le contrat est en cours pour la résiliation judiciaire), peu important l'ancienneté des manquements de l'employeur<sup>418</sup>. L'écoulement du temps même de moins de 12 mois risque d'atténuer la gravité des griefs invoqués par le salarié<sup>419</sup>. Toutefois, lorsque l'employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux en laissant perdurer une situation facteur de risque pour la santé des travailleurs (par exemple en cas de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel...) à l'origine du manquement suffisamment grave à l'obligation de sécurité, le délai de prescription applicable à l'action en contestation de la rupture n'est plus de 12 mois mais de 5 ans<sup>420</sup>.

**§305 - En résumé** - Si le salarié souhaite faire produire à sa prise d'acte ou à sa demande de résiliation judiciaire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il doit principalement démontrer l'existence de manquements de l'employeur d'une gravité telle, qu'ils empêchent la poursuite de leur contrat de travail. Ils doivent par ailleurs respecter les délais de prescription applicables.

---

<sup>415</sup> Cass. soc., 15 janv. 2015, n°13-17.374 ; Cass. soc., 7 janv. 2015, n°13-17.602 (employeur qui n'a pas tenu compte des préconisations du médecin du travail) ; Cass. soc., 20 févr. 2013, n°11-26.560 (situation de harcèlement moral).

<sup>416</sup> Cass. soc., 23 mai 2013, n° 11-12.029 : JurisData n° 2013-009985 ; Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-18.855 : JurisData n° 2013-000692 ; Cass. soc., 15 oct. 2003, n° 01-43.571 (manquement à l'obligation d'adaptation du poste de travail).

<sup>417</sup> CA Rennes, 13 janv. 2017, n° 16/06264 : JurisData n° 2017-006548 ou encore CA Paris, 25 janv. 2017, n° 13/10641 : JurisData n°2017-001358.

<sup>418</sup> Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 17-31.258 : JurisData n° 2019-021290 ; JCP S 2020, 1004, note N. Collet-Thiry (pour la prise d'acte) et Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 21-25.973 : JCP S 2023, n°1296, note Th. Lahalle (pour la résiliation judiciaire).

<sup>419</sup> F. Dumont, sous Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634 : JurisData n° 2014-005945 ; JCP S 2014, n°1302.

<sup>420</sup> Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-21.931 FS-P ; Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-24.051 F-B.

## **Sous-section 2 - Les effets produits par la rupture à l'initiative du salarié**

**§306 - Approche** - Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture de son contrat de travail par le biais d'une prise d'acte ou d'une résiliation judiciaire, différents effets peuvent en découler selon qu'il ait été fait droit aux prétentions (B) ou non (A).

### **A - Lorsqu'il n'est pas fait droit aux demandes ou en absence de demandes**

**§307 - Les effets d'une démission de la prise d'acte** - Lorsque le Conseil de prud'hommes saisi d'une demande de prise d'acte à laquelle il ne fait pas droit, cette prise d'acte produit les effets d'une démission<sup>421</sup>.

**§308 - La survie du contrat en absence de résiliation** - Lorsque le Conseil de prud'hommes saisi d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et qu'il ne fait pas droit à cette demande, le contrat de travail survit, il n'est pas résilié et le salarié poursuit l'exécution de son contrat de travail auprès de son employeur<sup>422</sup> même si une telle situation peut être à l'origine de tensions internes.

### **B - Lorsqu'il est fait droit aux demandes**

**§309 - Les effets d'un licenciement abusif ou nul produits par la prise d'acte et la résiliation judiciaire** - Lorsque le Conseil de prud'hommes est saisi d'une demande visant à faire produire à une prise d'acte ou à une demande de résiliation judiciaire les effets d'une rupture aux torts de l'employeur en raison de manquements d'une gravité telle qu'ils empêchent la poursuite du contrat de travail, il va pouvoir faire produire à cette prise d'acte ou à la demande de résiliation judiciaire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse<sup>423</sup> ou même d'un licenciement nul<sup>424</sup> (la résiliation judiciaire prononcée par le Conseil de prud'hommes aura d'abord pour effet de rompre le contrat de travail à la date de sa décision)<sup>425</sup>.

---

<sup>421</sup> Cass.soc., 19 janv. 2005, n°03-45.018.

<sup>422</sup> Cass.soc., 7 juill. 2010, n°09-42.636.

<sup>423</sup> Cass.soc., 26 mars 2014, n°12-23.634.

<sup>424</sup> Les conséquences indemnitaires d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul seront étudiées *infra* §321 à §323 et §334 à §338.

<sup>425</sup> Cass.soc., 29 janv. 2014, n° 12-24.951.

## **Section 2 - Prise en charge des sommes liées à la rupture à l'initiative de l'employeur**

**§310 - Approche** - Le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux et donc à son obligation de sécurité, entraîne un certain nombre de conséquences particulièrement lorsqu'il prend l'initiative de la rupture après avoir manqué à son obligation. Les impacts du manquement de l'employeur sont notamment d'ordre financier puisqu'il devra verser un certain nombre d'indemnités liées à son manquement. L'indemnisation perçue par la salarié variera selon que le licenciement intervenu soit justifié (Sous-section 1) ou injustifié (Sous-section 2).

### **Sous-section 1 - Les indemnités liées au manquement à l'obligation de prévention à l'occasion d'un licenciement justifié**

**§311 - Indemnités légales et conventionnelles** - Lorsque l'employeur ayant manqué à son obligation de prévention prononce un licenciement qui repose sur une cause réelle et sérieuse (insuffisance professionnelle, inaptitude, pour motif disciplinaire...), il sera tenu au paiement d'un certain nombre d'indemnités au delà des indemnités légales et/ou conventionnelles de licenciement qui pourront n'être dûes qu'en raison du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux.

**§312 - Indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents** - Lorsque l'employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux et que ce manquement est à l'origine de la réalisation d'un tel risque, le salarié qui en est victime peut être en situation d'incapacité de travail au moment où l'employeur envisage de le licencier. Dans ce cas, si le salarié n'est pas en mesure d'effectuer son préavis de licenciement en raison de cette incapacité, il appartient à l'employeur d'indemniser la perte de salaire correspondant au montant des salaires qu'aurait dû percevoir le salarié s'il avait pu effectuer ce préavis de licenciement<sup>426</sup>. L'employeur fautif est également tenu de verser dans ce cas aux salariés une indemnité compensatrice de congés payés afférents au préavis non effectué correspondant à 1/10 du montant de l'indemnité compensatrice de préavis<sup>427</sup>.

---

<sup>426</sup> C.trav., art. L.1234-1 et C.trav., art. L.1234-5 ; Cass. soc., 27 sept. 2023, n°21-24.782, Bull. civ.

<sup>427</sup> C.trav., art. L.3121-24, I.

**§313 - Indemnités spécifiques en cas de licenciement pour inaptitude** - Lorsque l'employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux, et qu'un tel risque se réalise, il peut aboutir sur une inaptitude du salarié. En cas d'inaptitude d'un salarié résultant d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de prévention, le salarié a droit à une indemnité spéciale de licenciement dont le montant correspond au double de l'indemnité légale de licenciement<sup>428</sup>.

## **Sous-section 2 - Les indemnités liées au manquement à l'obligation de prévention à l'occasion d'un licenciement injustifié**

**§314 - Approche** - Lorsque l'employeur prononce un licenciement et que celui-ci n'est finalement pas justifié, les salariés licenciés victimes de risques psychosociaux ont droit à des indemnités dont la nature et le montant varient selon que le licenciement prononcé soit jugé sans cause réelle et sérieuse (A) ou nul (B).

### **A - L'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse victime de RPS en raison du manquement de son employeur à son obligation de prévention**

**§315 - Approche** - L'étude de l'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse victime de risques psychosociaux en raison du manquement de son employeur à son obligation de prévention peut se décliner en deux étapes. D'abord l'étude des causes c'est-à-dire des manquements de l'employeur à son obligation de prévention à l'origine du caractère abusif du licenciement prononcé (1) ensuite, l'étude des effets indemnitaires de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement prononcé à l'égard d'un salarié dont l'employeur a manqué à son obligation de prévention (2).

---

<sup>428</sup> C.trav., art. L.1226-14, al.1.

## **1 - Le manquement de l'employeur : cause du caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement**

**§316 - Un manquement qui prive le licenciement de justification** - Un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux peut faire perdre le caractère justifié du licenciement qu'il prononce. Le licenciement est alors qualifié de licenciement abusif ouvrant droit à indemnisation. La Cour de cassation a par exemple jugé que les conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise des absences prolongées d'un salarié en raison d'une maladie résultant directement des manquements de l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux, ne peuvent pas être invoquées pour justifier un licenciement qui ne repose donc pas sur une cause réelle et sérieuse<sup>429</sup>. Le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux peut intervenir en cas de manquement à chacune des obligations qui composent l'obligation de prévention.

**§317 - Manquement à l'obligation d'information et de formation** - Ainsi, un manquement à l'obligation de formation et d'information des travailleurs en matière de prévention des risques psychosociaux, à l'origine d'une dégradation de l'état de santé du salarié et puis de son insuffisance professionnelle prive de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé<sup>430</sup>.

**§318 - Manquement à l'obligation d'adaptation** - De même, si un salarié en retour d'arrêt maladie est déclaré inapte à son poste, l'employeur est tenu d'adapter le poste de travail selon les préconisations du médecin du travail<sup>431</sup>. À défaut, l'employeur manque à son obligation de reclassement<sup>432</sup> et le salarié peut refuser le poste proposé<sup>433</sup>. S'il est ensuite licencié pour inaptitude,

---

<sup>429</sup> Cass.soc., 13 mars 2013, n° 11-22.882 : « *sans rechercher si, comme il était soutenu par la salariée, elle n'avait pas été exposée à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision* ».

<sup>430</sup> Cass.soc., 3 févr. 2016, n° 14-19.702 : « *Qu'en statuant ainsi, sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et, notamment, avait mis en oeuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés* ».

<sup>431</sup> C.trav., art. L1226-2.

<sup>432</sup> Cass.soc., 26 nov. 2008, n° 07-44.061 P : JCP S 2009. 1065, obs. Verkindt : Ne peuvent être prises en considération pour le respect e l'obligation de reclassement, que les propositions de postes compatibles avec les conclusions écrites du médecin du travail.

<sup>433</sup> Cass.soc., 23 sept. 2009, n°08-42.525 P : RDT 2009. 710, obs. Pasquier : Le salarié déclaré inapte est libre de refuser de reprendre un poste de travail non conforme aux recommandations du médecin du travail.

le licenciement consécutif à un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse<sup>434</sup>.

**§319 - Manquement à l'obligation d'évaluation des risques** - Un employeur qui ne met pas en place un document unique d'évaluation des risques manque à son obligation d'évaluation des risques psychosociaux. Dans ce cas, le licenciement pour inaptitude sera jugé sans cause réelle et sérieuse car l'employeur ne pourra pas démontrer avoir mis en oeuvre toutes les mesures nécessaires à la prévention des risques<sup>435</sup>.

**§320 - Manquement à l'obligation de réaction** - Enfin, l'employeur est tenu à une obligation de réaction suite à une alerte au sein de l'entreprise (par exemple en cas de situations de harcèlement, il peut être tenu d'organiser une enquête interne<sup>436</sup>) à défaut, l'absence de mesure adoptée par l'employeur peut justifier un manquement à son obligation de sécurité et priver de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié licencié pour inaptitude<sup>437</sup>.

## **2 - Les effets indemnitaires du manquement de l'employeur à l'origine d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse**

**§321 - Le droit à indemnisation en cas de licenciement abusif** - Lorsque le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux est à l'origine d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié abusivement licencié va avoir droit à un certain nombre d'indemnités qui lui seront versées au titre de la rupture de son contrat de travail (en sus de l'indemnité légale, conventionnelle ou spéciale de licenciement et des indemnités compensatrices de congés payés).

---

<sup>434</sup> Cass.soc., 3 juin 2020, n°18-21.993, ou encore Cass.soc., 30 sept. 2020, n°19-11.974 P : RJS 12/2020, n°579 ; JCP S 2020. 3054, obs. Harlé et Clouzeau : La méconnaissance des dispositions légales relatives au reclassement d'un salarié déclaré inapte prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

<sup>435</sup> Cass.soc., 1er déc. 2021, n° 19-25.107 : « la dégradation de l'état de santé de l'intéressée ayant conduit à l'avis d'inaptitude du médecin du travail était, au moins pour partie, la conséquence de la souffrance au travail dont elle avait été victime, et que l'employeur (...) n'avait pas pris toutes les mesures de prévention nécessaires [défaut d'élaboration du document unique de prévention des risques], ni les mesures propres à le faire cesser, a légalement justifié sa décision ».

<sup>436</sup> Cass. soc. 27 nov. 2019, n° 18-10.551 : L'absence d'enquête interne diligentée après l'allégation de faits de harcèlement par un salarié caractérise un manquement à son obligation de prévention des risques psychosociaux même en l'absence de harcèlement.

<sup>437</sup> Cass. soc., 23 nov. 2022, n°21-18.951.

**§322- Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse** - Le salarié va avoir droit à une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le montant de cette indemnité est déterminé par les barèmes d'indemnisation du licenciement abusif mis en place par les Ordonnances Macron du 22 septembre 2017<sup>438</sup>.

**§323 - Indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents** - Le salarié qui n'a pas pu effectuer son préavis en raison de son inaptitude consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux, aura droit à une indemnité compensatrice de ce préavis. Il pourra demander aussi une indemnité compensatrice des congés payés afférents à ce préavis. L'indemnité compensatrice de préavis correspond au montant des salaires<sup>439</sup> qu'aurait pu percevoir le salarié s'il avait pu effectuer son préavis et l'indemnité compensatrice de congés payés afférents correspondant à 10% de ce montant.

## **B - L'indemnisation du salarié victime de risques psychosociaux en cas d'annulation de son licenciement**

**§324 - Approche** - L'étude de l'indemnisation du salarié victime de risques psychosociaux en raison du manquement de l'employeur à son obligation de prévention et dont le licenciement est nul peut se décliner en deux étapes. D'abord l'étude des causes c'est-à-dire des manquements à l'obligation de prévention pouvant être à l'origine de l'annulation du licenciement (1) ensuite, l'étude des effets indemnitaires de la nullité du licenciement prononcé à l'égard du salarié envers lequel l'employeur a manqué à son obligation de prévention (2).

### **1 - Les causes de nullité invocables en cas de manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux**

**§325 - Les nullités liées à la dégradation de l'état de santé** - La dégradation de l'état de santé d'un salarié peut être à l'origine de différentes causes de nullité du licenciement prononcé à l'encontre du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle résultant d'un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux. Les effets de l'annulation du licenciement sont les mêmes que ceux d'une prise d'acte ou d'une résiliation judiciaire à laquelle il est fait produire les effets d'un licenciement nul.

---

<sup>438</sup> C.trav., art. L.1235-3.

<sup>439</sup> C.trav., art. L.1226-16 : Salaire dans ce cas calculé « sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle ».



**§326 - Nullité du licenciement discriminatoire** - Un travailleur exposé à des facteurs de risques psychosociaux peut voir son état de santé se dégrader et développer une affection psychique. Cette dégradation de l'état de santé peut être à l'origine d'une diminution des capacités de travail du salarié, et de perturbation du fonctionnement de l'entreprise. Cependant la décision de licenciement du salarié doit absolument reposer sur un motif étranger à toute discrimination. En effet, l'état de santé est l'un des motifs discriminatoires prohibés par le législateur<sup>440</sup>. En cas de litige relatif à une discrimination, le Code du travail prévoit un régime de preuve aménagé selon lequel il appartient au salarié d'apporter l'ensemble des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination puis, la charge de la preuve incombe à l'employeur de démontrer que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à tout critère d'ordre discriminatoire<sup>441</sup>. Le risque est donc pour l'employeur qui licencie le salarié en raison de la dégradation de son état de santé consécutive à un manquement à son obligation de prévention, que le licenciement soit jugé nul car discriminatoire<sup>442</sup>.

**§327 - Nullité du licenciement d'un salarié victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle** - Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux, le salarié peut être placé en arrêt de travail en raison de son incapacité temporaire. Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu. Le législateur a institué une protection du salarié victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle durant cette période de suspension du contrat de travail. Il a existé un principe d'interdiction de licenciement pendant cette période de suspension<sup>443</sup>. Par exception, le licenciement peut être prononcé par l'employeur s'il justifie d'une faute grave du salarié dont le contrat de travail est suspendu et la Cour de cassation a jugé que la faute grave devait être commise en cours d'arrêt maladie. Le licenciement peut également être prononcé s'il justifie d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie<sup>444</sup>. En cas de violation de ces dispositions, la rupture du contrat de travail est nulle<sup>445</sup>.

**§328 - Nullité du licenciement portant atteinte à la santé du salarié** - Récemment, la chambre sociale de la cour de cassation a rendu une décision dans laquelle elle rappelle la valeur constitutionnelle du droit à la protection de la santé. En l'espèce, un salarié avait agi afin d'obtenir

---

<sup>440</sup> C.trav., art. L.1132-1.

<sup>441</sup> C.trav., art. L.1134-1.

<sup>442</sup> C.trav., art. L1132-4.

<sup>443</sup> C.trav., art. L.1226-9.

<sup>444</sup> *Ibid.*

<sup>445</sup> *Ibid* ; À titre d'exemple : Cass.soc., 16 déc. 2010, n°09-65.662, Inédit.

l'annulation de son licenciement et la Cour de cassation a jugé que « *dès lors qu'il caractérise une atteinte au droit à la protection de la santé, garanti par l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration* ». Vous êtes arrêt, la chambre sociale rappelle donc la valeur constitutionnelle du droit à la protection de la santé et il semble pouvoir être dégagé de cette décision un motif de nullité du licenciement étant l'atteinte à la santé du salarié. Ainsi, lorsque l'employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux, il semblerait qu'ils veulent le droit constitutionnel à la protection de la santé du salarié pouvant justifier l'annulation du licenciement prononcé<sup>446</sup>.

**§329 - Nullité du licenciement résultant du manquement à l'obligation de prévention du harcèlement à l'origine d'une dégradation de l'état de santé** - Le harcèlement est un facteur de risques psychosociaux au sein d'une entreprise. À ce titre, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement pouvant entraîner une dégradation de ses conditions de travail ainsi que de sa santé physique ou mentale<sup>447</sup>. Au soutien de cette objectif, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux au titre de laquelle il doit prendre l'ensemble des mesures nécessaires à la prévention du harcèlement moral. Si l'employeur manque à son obligation de prévention en laissant perdurer une situation de harcèlement moral ou sexuel, entraînant une dégradation de l'état de santé d'un salarié à l'origine de son inaptitude, le licenciement de ce salarié prononcé pour inaptitude est nul<sup>448</sup>.

**§330 - Nullité du licenciement du salarié dénonçant une exposition à des facteurs de risques psychosociaux** - Lorsqu'un salarié dénonce une exposition à des facteurs de risques psychosociaux au sein de l'entreprise (comme du harcèlement moral ou des conditions de travail délétères), l'employeur doit être prudent s'il souhaite le licencier. En effet, dès lors que le salarié a dénoncé son exposition ou celle d'autres salariés de l'entreprise à des facteurs de risques psychosociaux, le licenciement peut être annulé sur plusieurs fondements.

**§331 - Nullité car atteinte à la liberté d'expression** : s'il employeur laisse perdurer au sein de l'entreprise des situations de harcèlement moral ou de discrimination, il fait défaut à son obligation de prévention des risques psychosociaux. Dans cette situation, les salariés pourraient vouloir relater ou témoigner de cette situation. Ils bénéficient dans ce cas d'une protection au titre de

---

<sup>446</sup> Cass. soc., 27 sept. 2023, n°21-22.449, Inédit.

<sup>447</sup> C.trav., art. L.1152-1 (pour le harcèlement moral).

<sup>448</sup> C.trav., art. L.1152-3.

leur liberté d'expression<sup>449</sup> à laquelle il ne peut être porté d'atteinte qui ne soit pas justifiée et proportionnée<sup>450</sup> (c'est ce que l'on retrouve notamment expressément prévu dans le code du travail au bénéfice des salariés qui témoignent ou relatent de faits de harcèlement<sup>451</sup>). La violation de cette interdiction est la nullité de la mesure adoptée par l'employeur. Il peut ainsi s'agir de la nullité du licenciement prononcé à l'encontre du salarié<sup>452</sup>. En conséquence, lorsque l'employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux, les salariés peuvent être exposés à des facteurs de risques psychosociaux et s'ils lancent l'alerte en témoignant ou relatant de cette exposition, l'employeur risque la nullité du licenciement qu'il pourrait souhaiter prononcer à l'encontre des salariés alertant de la situation. En conséquence le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux peut être à l'origine d'une cause de nullité du licenciement.

**§332 - Nullité du licenciement prononcé en violation du statut protecteur du lanceur d'alerte** - Une même situation peut être couverte par un autre fondement conférant également une protection contre le licenciement au salarié. Il s'agit ici de la protection du salarié dit « lanceur d'alerte ». Les salariés lanceurs d'alerte bénéficient d'un régime qui a notamment été renforcé par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite « loi Sapin II », et par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, dite « loi Wasserman ». La protection du lanceur d'alerte s'applique aux salariés qui, de bonne foi et de manière désintéressée, signalent ou divulguent des faits ou informations portant notamment sur un délit ou la violation de la loi ou du règlement<sup>453</sup>. Ainsi, la protection des lanceurs d'alerte peut très bien bénéficier aux salariés qui divulguent des faits caractérisant la violation de l'employeur à son obligation de sécurité par exemple s'il manque à son obligation de prévention du harcèlement ou n'adopte pas de mesures visant à adapter l'organisation du travail. Dans ces cas, les manquements de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux peuvent être à l'origine d'une nullité du licenciement si l'employeur prononce une telle mesure à l'encontre d'un salarié ayant alerté sur le manquement à son obligation de prévention.

**§333 - Nullité en raison de l'atteinte au droit d'ester en justice pour une action consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de prévention** - Enfin, si un employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux exposant ainsi les salariés à un danger potentiellement grave et imminent, les salariés disposent de certains recours

---

<sup>449</sup> DDHC., art. 11.

<sup>450</sup> C.trav., art. L1121-1.

<sup>451</sup> C.trav., art. L.1152-2.

<sup>452</sup> C.trav., art. L.1152-3.

<sup>453</sup> Loi Sapin II., art. 6, al.1.

afin de faire cesser la situation<sup>454</sup>. Le manquement de l'employeur peut être constitutif d'un trouble manifestement illicite<sup>455</sup> justifiant la saisine de la formation en référé du conseil de prud'hommes visant à faire cesser le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité<sup>456</sup>. Par ailleurs, même en cours de contrat, si un risque se réalise le salarié victime du risque peut agir en justice devant le conseil de prud'hommes ou même devant le pôle social du tribunal judiciaire lorsque la réalisation du risque est à l'origine de la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, afin de demander indemnisation des préjudices résultant du manquement. Si l'employeur prend la décision de licencier un salarié en représailles des actions en justice qu'il a exercé, ce licenciement l'expose à une annulation en ce qu'il porterait une atteinte au droit d'ester en justice du salarié<sup>457</sup>.

## **2 - Les conséquences indemnitaires de la nullité du licenciement prononcé par un employeur ayant manquement à son obligation de prévention**

**§334 - Les effets indemnitaires de l'annulation** - L'annulation du licenciement est une sanction qui emporte d'importants effets en matière d'indemnisation.

**§335 - Indemnités de réintégration** - En cas de nullité du licenciement, l'application des barèmes d'indemnisation du licenciement abusif est écartée<sup>458</sup> et le salarié peut demander sa réintégration (sauf prise d'acte ou résiliation judiciaire) s'accompagnant d'une indemnité de réintégration correspondant à l'ensemble des salaires que le salarié aurait dû percevoir entre son éviction de la société et la date de sa réintégration<sup>459</sup>. Par ailleurs, en cas d'impossibilité de réintégration ou si le salarié ne la demande pas, l'employeur est tenu de lui verser une indemnisation d'un montant plancher fixé à au moins six mois de salaire<sup>460</sup>. Indemnité de réintégration représente des enjeux financiers particulièrement élevé notamment en raison du délai déraisonnable de la

---

<sup>454</sup> C.trav., art. L.1455-5.

<sup>455</sup> C.trav., art. R.1455-6 : « *La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite* ».

<sup>456</sup> Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Sté. Snecma, FS-P+B+R.

<sup>457</sup> Cass. soc., 14 nov. 2019, 18-13.887 FS-PB : En l'espèce la Cour de cassation admet la compétence du juge judiciaire saisi en référé pour faire cesser une réorganisation dans le cadre de laquelle l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé des salariés alors que des risques psychosociaux avaient été établis par expertise.

<sup>458</sup> C.trav., art. L.1235-3-1.

<sup>459</sup> Cass.soc., 21 avr. 2022, n°20-14.280 : « *Le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration* ».

<sup>460</sup> C.trav., art. L.1235-3-1.

justice portant à plusieurs années l'obtention d'une décision de justice prononçant l'annulation du licenciement. Selon les motifs de l'annulation du licenciement, les revenus de remplacement perçus par le salarié pendant la période d'éviction peuvent ne pas être pris en compte<sup>461</sup>.

**§336 - Indemnités compensatrices de préavis et des congés payés afférents** - le licenciement nul prononcé par l'employeur ouvre également droit aux indemnités compensatrice de préavis et aux congés payés afférents lorsque le salarié n'a pas été en mesure d'effectuer ce préavis notamment en raison non capacité d'un salarié résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques.

**§337 - Indemnités de licenciement nul** - Si le salarié a subi des préjudices non réparés par l'indemnité de réintégration c'est à dire autre que les pertes de revenus, il peut demander à l'employeur le paiement d'une indemnité complémentaire au titre de la nullité de son licenciement.

**§338 - Indemnités pour harcèlement ou discrimination** - Lorsque l'annulation du licenciement a pour fondement que celui-ci résulte d'un harcèlement ou est discriminatoire, le salarié pourra demander également des indemnités réparant les préjudice résultant du harcèlement ou de la discrimination dont il a été victime<sup>462</sup>.

---

<sup>461</sup> En vertu du principe selon lequel les revenus de remplacement ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité de réintégration du salarié dont le licenciement a été prononcé en violation d'une liberté fondamentale constitutionnellement garantie (ex: Cass.soc., 21 avr. 2022, n°20-14.280), et de la récente jurisprudence de la Cour de cassation rappelant que le droit à la protection de la santé est un droit constitutionnellement garanti par l'alinéa 11 de la Constitution de 1946 (Cass. soc., 27 sept. 2023, n°21-22.449 ; *Supra* §7), il semble qu'en cas d'annulation d'un licenciement en raison de l'atteinte à la santé du salarié, l'indemnité de réintégration de ce salarié ne prenne pas en compte les revenus de remplacement qui auraient pu être perçus pendant la période d'éviction.

<sup>462</sup> *Supra* §292 à §296.

## **Sous-Titre 2 : Les sanctions administratives et pénales du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux**

**§339 - Approche** - À côté des conséquences civiles et notamment pécuniaires du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux, l'employeur s'expose à des sanctions d'autres natures. Il peut faire l'objet de sanctions administratives (Chapitre 1) ou pénales (Chapitre 2).

### **Chapitre 1 - Les sanctions administratives mises en oeuvre par collaboration entre différentes autorités**

**§340 - Les acteurs administratifs** - En matière administrative, de nombreux acteurs peuvent intervenir dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux. Certains de ces acteurs comme l'inspection du travail et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) disposent d'un pouvoir de sanction. D'autres, comme la médecine du travail, le comité social économique, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) ou encore les organismes de formation et de prévention disposent d'un rôle à jouer en matière de prévention des risques psychosociaux, mais pas d'un pouvoir de sanction administrative en cas de manquement de l'employeur à cette obligation. Lorsque l'employeur manque à son obligation de prévention des risques psychosociaux, il s'expose donc à des sanctions administratives qui peuvent être prononcées par les autorités compétentes à cet effet, à savoir l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'autorité administrative.

**§341 - Missions de l'agent de contrôle de l'inspection du travail** - L'inspecteur du travail dispose de missions notamment de conseil et de conciliation<sup>463</sup> (permettant de contribuer à la prévention des risques professionnels) mais surtout de contrôle<sup>464</sup>. Cette mission de contrôle, permet aux inspecteurs du travail de veiller à l'application de l'ensemble des dispositions relatives au régime du travail, dont il peut exiger l'application afin d'assurer l'effectivité du droit<sup>465</sup>. L'inspecteur du travail peut également constater les infractions à l'obligation de sécurité<sup>466</sup> ainsi que

---

<sup>463</sup> C.trav., art. R.8112-1 et s.

<sup>464</sup> OIT n°81., art. 3.

<sup>465</sup> C.trav., art. L.8112-1, al.3.

<sup>466</sup> C.trav., art. L.8112-1, al.4.

les infractions de discrimination, de harcèlement moral et sexuel ou résultant de conditions de travail contraires à la dignité<sup>467</sup>. Le champ des dispositions dont l'inspecteur du travail contrôle le respect est d'ordre public et ne peut pas être restreint notamment par voie de négociation collective<sup>468</sup>.

**§342 - Les motifs du contrôle** - Ces contrôles résultent en pratique d'une décision spontanée de l'inspecteur du travail<sup>469</sup> ou d'une demande qui peut émaner des salariés (notamment en cas d'alerte), des membres de la délégation du personnel au CSE, des partenaires sociaux, ou encore faire suite au signalement d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

**§343 - Le contrôle suivant un accident du travail mortel** - En cas d'accident du travail mortel (potentiellement un suicide résultant d'une dégradation de l'état de santé d'un salarié exposé à des facteurs de risques psychosociaux), l'employeur est tenu d'en informer l'inspecteur du travail dans un délai de 12 heures à compter du moment où la survenance de l'accident est portée à sa connaissance<sup>470</sup>. Dans cette situation, l'inspecteur du travail dispose du pouvoir d'effectuer une enquête au sein de l'entreprise<sup>471</sup> pour contrôler le caractère suffisant des mesures que l'employeur avait adopté afin de prévenir la survenance d'un tel accident notamment en adoptant des mesures de prévention des risques psychosociaux.

**§344 - Contrôle de la prévention des risques professionnels** - Parmi les mesures dont il est chargé d'assurer et de contrôler le respect, se retrouvent les dispositions relatives à la prévention des risques professionnels<sup>472</sup>. La prévention des risques professionnels est même l'une des priorités de contrôle définie par le ministère du travail dans son plan d'action pour la période allant de 2023 à 2025<sup>473</sup>. Au titre de ce contrôle du respect des dispositions relatives à l'obligation de sécurité de l'employeur, l'inspecteur du travail peut contrôler le respect par l'employeur de son obligation de prévention des risques psychosociaux. Ce contrôle de la prévention rejoint celui du respect de l'interdiction et de prévention du facteur de risque que représente le harcèlement au travail ou de l'interdiction de conditions de travail pourtant atteinte à aux libertés fondamentales des travailleurs

---

<sup>467</sup> C.trav., art. L.8112-2, 1°.

<sup>468</sup> CE, avis, 22 mars 1973 : Dr. soc. 1973, p. 514.

<sup>469</sup> C.trav., art. L.8112-1, al.6.

<sup>470</sup> C.trav., art. R.4121-5 et R.4741-2 : le défaut de déclaration d'un accident du travail mortel dans le délai de 12h est constitutif d'une contravention de la 5ème classe.

<sup>471</sup> C.trav., art. R. 8112-4, al.2.

<sup>472</sup> C.trav., art. R.8112-1.

<sup>473</sup> DGT, Plan national d'action du système d'inspection du travail 2023-2025, 30 nov. 2022.

(dont les atteintes à leur dignité<sup>474</sup>). Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut contrôler le respect des dispositions relatives aux consultations du comité social économique portant sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail<sup>475</sup> et aux négociations obligatoires sur le même thème.

**§345 - Prérogatives de l'inspecteur du travail** - L'inspecteur du travail peut pénétrer dans tout établissement dans lequel il souhaite effectuer un contrôle du respect des dispositions légales relatives à la prévention des risques professionnels<sup>476</sup>. Il peut également avoir accès à l'ensemble des documents ou éléments d'information nécessaires à son contrôle<sup>477</sup>.

**§346 - Observations et demande de mise en conformité** - Au terme de son contrôle, l'inspecteur du travail peut formuler des observations soulignant l'existence de situations non conformes aux dispositions légales et il peut en conséquence demander à l'employeur de se mettre en conformité avec son obligation de prévention des risques psychosociaux.

**§347 - Mise en demeure** - A défaut de mise en conformité, l'inspecteur du travail peut procéder à une mise en demeure de l'employeur<sup>478</sup> lui indiquant les manquements et/ou infractions constatées et lui enjoignant de se mettre en conformité dans un certain délai<sup>479</sup> en adoptant les mesures nécessaires à faire cesser la situation représentant un danger pour la santé des salariés.

**§348 - Saisine du juge des référés** - Lorsqu'il existe un risque sérieux d'atteinte à la santé des travailleurs, l'inspecteur du travail peut également saisir le juge des référés<sup>480</sup> afin qu'il ordonne toute mesures nécessaires à la cessation du risque (il peut s'agir d'un arrêt de travail ou d'une fermeture temporaire de l'entreprise)<sup>481</sup>.

**§349 - Procès verbaux** - Lorsque l'inspecteur du travail constate une infraction, il peut dresser un procès-verbal ensuite transmis au Procureur de la république<sup>482</sup>. Si l'inspecteur du travail n'a pas transmis de procès verbal au procureur de la république, et qu'il constate une infraction pour

---

<sup>474</sup> Charte sociale européenne, article 26 - droit à la dignité au travail

<sup>475</sup> C.trav., art. L. 2315-27.

<sup>476</sup> C.trav., art. L.8113-1, al.1 . C.trav., art. D.8113-2 et s.

<sup>477</sup> C.trav., art. L.8113-4, C.trav., art. L.8113-5, C.trav., art. L.4711-3.

<sup>478</sup> C.trav., art. L.4721-4 et R.4721-1 et s.

<sup>479</sup> C.trav., art. L.4721-6.

<sup>480</sup> C.trav., art. L.4132-4, al.4 : « *L'inspecteur du travail met en oeuvre (...) la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2* ».

<sup>481</sup> C.trav., art. L4732-1

<sup>482</sup> C.trav., art. L.8113-7, al.1 et al.2.



laquelle une amende administrative est prévue, il peut adresser un rapport à l'administration du travail pour qu'elle mette en oeuvre ces sanctions<sup>483</sup>.

**§350 - Collaboration avec la DREETS** - Le Code du travail prévoit expressément que l'agent de contrôle de l'inspection du travail contribue à l'exécution des missions de l'administration du travail notamment en lui fournissant des rapports circonstanciés<sup>484</sup> sur l'application des dispositions dont il contrôle l'exécution<sup>485</sup>. L'inspecteur du travail quant à lui bénéficie du soutien technique d'un certain nombre d'acteurs de la prévention rattachés à l'administration du travail comme le médecin-inspecteur du travail<sup>486</sup> ou les ingénieurs de prévention de la DREETS<sup>487</sup>. Si l'inspecteur du travail considère que les dispositifs de prévention des risques psychosociaux mis en place au sein de l'entreprise ne sont pas suffisants au regard des facteurs de risques psychosociaux auxquels sont exposés les salariés, il peut solliciter de la DREETS qu'elle mette en demeure l'employeur de prendre les mesures adaptées à la protection de la santé mentale des travailleurs au sein de l'entreprise<sup>488</sup> et ce dans un certain délai d'exécution<sup>489</sup>. Cette mise en demeure de la DREETS est notamment adressée à l'employeur « *lorsque la situation dangereuse créant un risque professionnel trouve son origine (...) dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail* »<sup>490</sup>. A défaut de mise en conformité dans le délai accordé, l'inspecteur du travail peut dresser un procès verbal à l'employeur<sup>491</sup>. En résumé, l'agent de contrôle de l'inspection du travail lorsqu'il constate des manquements de l'employeur à son obligation notamment de prévention des risques professionnels, peut proposer une sanction administrative à l'administration du travail qui pourra décider de la mettre en oeuvre.

**§351 - Amendes administratives** - L'autorité administrative compétente peut, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail adresser un avertissement à l'employeur ou prononcer à son encontre une amende administrative et notamment une amende en cas de manquement aux dispositions relatives aux durées de travail ou aux mesures de sécurité à adopter dans le cadre de

---

<sup>483</sup> C.trav., art. L.8113-7, al.4.

<sup>484</sup> C.trav., art. R.8112-4.

<sup>485</sup> C.trav., art. R.8112-1.

<sup>486</sup> C.trav., art. L.8123-1.

<sup>487</sup> C.trav., art. L.8123-3.

<sup>488</sup> C.trav., art. L.4721-1 : la DREETS, « *sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail constatant une situation dangereuse peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier si ce constat résulte d'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention (...) ou d'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité* ».

<sup>489</sup> C.trav., art. L.4721-2, al.1.

<sup>490</sup> C.trav., art. R.4721-1, 1°.

<sup>491</sup> C.trav., art. L.4721-2, al.2.

l'exécution de certains travaux de bâtiment<sup>492</sup>. Si ses amendes administratives ne portent pas directement sur le manquement de l'employeur à son obligation de prévenir la réalisation des risques psychosociaux, il convient de rappeler qu'une durée de travail excessive ou la crainte de la survenance d'un accident du travail peuvent être des facteurs de risques psychosociaux. Lorsque des amendes administratives sont prononcées, elles sont recouvrées par l'autorité administrative compétente sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail<sup>493</sup>. Lorsqu'un des agents de contrôle de l'inspection du travail constate des manquement aux obligations en matière de santé sécurité au travail ou encore de durée de travail et de repos<sup>494</sup>, il transmet à l'administration du travail un rapport sur le fondement duquel l'administration va décider de prononcer ou non l'amende administrative<sup>495</sup>. Par ailleurs, lorsque l'employeur ne respecte pas les décisions prises par l'inspection du travail en matière de santé et sécurité au travail, il s'expose à une amende pouvant aller jusqu'à 10.000 € par travailleur concerné par l'infraction<sup>496</sup>. Si l'employeur ne s'est pas conformé aux demandes lui enjoignant de procéder à des vérifications, des mesures ou des analyses, il s'expose à une amende maximale de 10.000 €<sup>497</sup>.

**§352 - Prérogatives propres à la DREETS** - La DREETS dispose d'un pouvoir de mise en demeure et de sanctions administratives sur la base de rapports qui lui sont fournies par l'inspecteur du travail. Elle dispose aussi de pouvoirs qui lui sont propres et qu'elle peut mettre en œuvre seule lorsqu'elle identifie un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux. Une telle hypothèse se retrouve notamment à l'occasion d'une réorganisation de l'entreprise, source de stress et d'anxiété pour les salariés licenciés et pour ceux qui ont échappé au licenciement. L'employeur au titre son obligation de sécurité doit réaliser un audit des risques professionnels et ensuite prendre des mesures précises et concrètes pour prévenir ces risques. Il en est de même lorsqu'est envisagé au sein d'une entreprise un projet de grand licenciement pour motif économique entraînant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)<sup>498</sup>. A défaut, de mesures concrètes visant à prévenir la réalisation de risques psychosociaux, la mise en oeuvre de la

---

<sup>492</sup> C.trav., art. L.8115-1.

<sup>493</sup> C.trav., art. L.4751-1.

<sup>494</sup> C.trav., art. R.8115-9.

<sup>495</sup> C.trav., art. R.8115-1.

<sup>496</sup> C.trav., art. L.4752-1.

<sup>497</sup> C.trav., art. L.4752-2.

<sup>498</sup> C.trav., art. L.1233-61.

réorganisation peut être suspendue<sup>499</sup> et lorsqu'un PSE est mis en place, la DREETS pourra prendre une décision de refus de validation ou d'homologation selon ses modalités d'adoption<sup>500</sup>. En effet, lorsque le PSE est mis en place par accord collectif, il appartient en principe à la DREETS d'opérer un contrôle léger du PSE et de prendre une décision de validation. Si le PSE découle d'une décision unilatérale de l'employeur, la DREETS doit prendre une décision d'homologation à l'occasion de laquelle elle va notamment contrôler le contenu du PSE<sup>501</sup> et la régularité de la procédure d'information consultation du CSE relative aux conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail<sup>502</sup>. À ce titre, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi afin d'empêcher la réalisation de ces risques seront également contrôlées. On parle en pratique d'une consultation « Livre IV » par référence au Livre IV du Code du travail relatif à la santé des travailleurs dans l'entreprise. Cependant, le Conseil d'État a récemment précisé le contrôle que la DREETS doit exercer sur le PSE et il doit être quasiment identique peu important que le PSE figure dans un document unilatéral ou un accord collectif. Même si le PSE est adopté par voie d'accord collectif la DREETS doit effectuer un contrôle de la régularité de l'information consultation du CSE en matière de risques notamment psychosociaux<sup>503</sup>. La DREETS dispose donc du pouvoir de contrôler le respect par l'employeur de son obligation de prévention des risques psychosociaux et en cas de manquement elle dispose de la possibilité de sanctionner l'employeur en suspendant les mesures de réorganisation ou de licenciement envisagées (lorsqu'elles imposent la mise en place d'un PSE).

---

<sup>499</sup> Cass.soc., 5 mars 2008, SNECMA, n°06-45.888, Publié au bulletin : « *Mais attendu que l'employeur est tenu, (...) d'une obligation de sécurité de résultat qui lui (...) interdit (...) de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ; Et attendu que, (...) le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés (...) et que sa mise en oeuvre devait en conséquence être suspendue* ».

<sup>500</sup> C. trav., art. L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3

<sup>501</sup> C.trav., art. L.1233-57-2.

<sup>502</sup> C.trav., art. L.1233-28 ; L.1233-30, 2°.

<sup>503</sup> CE.ch.réun., 19 déc. 2023, n°458434, P ; CE.ch.réun., 21 mars 2023, n°450012.

## **Chapitre 2 - Les sanctions pénales applicables en cas de manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux**

**§353 - Distinction des peines applicables aux personnes physiques et morales** - Les peines encourues décrites ci-dessous sont celles applicables aux employeurs personnes physiques. Les peines encourues par les employeurs personnes morales ne peuvent être que des peines d'amende correspondant au maximum au quintuple des amendes prévues pour les personnes physiques par les dispositions réprimant les différentes infractions<sup>504</sup>.

### **Section 1 - L'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur.**

**§354 - L'employeur responsable** - En cas de manquement aux obligations de prévention des risques psychosociaux, l'employeur (le chef d'entreprise) peut voir sa responsabilité pénale engagée sauf s'il parvient à démontrer l'existence d'une délégation de pouvoirs à une personne disposant elle-même des moyens de s'assurer du respect des dispositions légales en vigueur en donnant les dispositions relatives à l'obligation de préservation de la santé de la sécurité des travailleurs<sup>505</sup>. Dans ce cas, ce sera la responsabilité pénale du délégataire qui sera engagée<sup>506</sup>. L'employeur visé par les dispositions fonctionnant directement ou indirectement un manquement aux obligations de prévention des risques psychosociaux peut aussi bien être la personne physique qu'est le chef d'entreprise, que la personne morale responsable des infractions commises en son nom par ses représentants<sup>507</sup>.

**§355 - Objectifs de la responsabilité pénale** - L'existence de risques et enjeux en matière pénale participe de la prévention des risques psychosociaux. En effet, l'existence d'une diversité de sanctions pénales potentiellement applicables en raison d'un manquement d'un employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux, dispose d'une importante force de dissuasion et contribue ainsi les employeurs à mettre en place et à prévenir au mieux la réalisation des risques psychosociaux. Témoigne de cet objectif de prévention par la mise en œuvre de la responsabilité

---

<sup>504</sup> C.pén., art. 131-38, al.1.

<sup>505</sup> Cass.crim., 18 janv. 1973 : *Bull. crim.* n°25.

<sup>506</sup> Cass.crim., 16 janv. 1990, n°88-83.193.

<sup>507</sup> C.pén., art. 121-2.

pénale de l'employeur, l'obligation pour les juridictions pénales d'imposer aux entreprises la mise en place de plans de rétablissement des conditions de santé et de sécurité lorsque la juridiction pénale est saisie de poursuites à la suite d'un accident du travail survenu dans une entreprise où ont été révélée des manquements graves ou répétés aux règles de santé et de sécurité (sans pour autant que les personnes poursuivies n'aient été condamnées)<sup>508</sup>.

**§356 - Modalités de la mise en oeuvre** - La mise en oeuvre de l'action publique visant à réprimer les auteurs d'infractions, dépend des victimes des infractions, du ministère public ou encore des syndicats qui disposent du droit d'ester en justice et peuvent à ce titre exercer une action en raison de l'atteinte qu'un employeur ayant manqué à son obligation de prévention des risques psychosociaux, peut porter à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. Les syndicats peuvent faire usage de leur droit d'ester en justice devant toutes les juridictions (dont les juridictions pénales)<sup>509</sup>. En ce sens, la Cour de cassation a admis l'existence du droit d'agir et partant, la recevabilité de l'action d'un syndicat lorsque des négligences d'un employeur ont eu pour effet de mettre en danger la sécurité des travailleurs, portant ainsi une atteinte aux intérêts collectifs de la profession<sup>510</sup>.

**§357 - Rôle particulier des autorités administratives dans la mise en oeuvre de l'action publique** - En pratique, « les agents de contrôle de l'inspection du travail (...) constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire » et « ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République »<sup>511</sup>. La transmission des procès verbaux établis est même une obligation puisque « toute autorité constituée (...) qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République » et de lui « transmettre (...) tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». Il appartiendra ensuite au Procureur de la République d'apprécier l'opportunité de donner suite aux procès verbaux dressés par l'inspecteur du travail<sup>512</sup>.

**§358 - Les sanctions financières prononcées par les autorités administratives** - Par ailleurs, les autorités administratives peuvent prononcer des sanctions financières à l'égard des employeurs. En effet, il est possible que les procès verbaux dressés par l'inspecteur du travail ne soient pas transmis au procureur de la République et que l'autorité administrative compétente

---

<sup>508</sup> C.trav., art. L.4741-11.

<sup>509</sup> C.trav., art. L2132-3.

<sup>510</sup> Cass.crim., 11 oct. 2005, n° 05-82.414.

<sup>511</sup> C.trav., art. L.8113-7, al.1 et al.2.

<sup>512</sup> CPP, art. 40.

prononce une amende à l'encontre de l'employeur<sup>513</sup> dont le montant pourra s'élever jusqu'à 4.000 € appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement (doublé en cas de manquement de même nature dans un délai de 2 ans et majoré de 50 % en cas de nouveau manquement de même nature dans un délai d'1 an).

**§359 - Transaction pénale avec l'administration** - Enfin, une autre possibilité ouverte à l'administration u travail est de proposer à l'employeur défaillant de transiger sur la poursuite de certaines infractions du Livre IV du code du travail relatif à la santé la sécurité au travail<sup>514</sup>. Dans ce cas, l'employeur et l'administration se mettront d'accord sur une amende de transaction<sup>515</sup> qui sera ensuite homologué par le procureur de la République<sup>516</sup>.

---

<sup>513</sup> C.trav., art. L.8115-1.

<sup>514</sup> C.trav., art. L.8114-4.

<sup>515</sup> C.trav., art. L.8114-5 et C.trav., art. L.8114-6.

<sup>516</sup> C.trav., art. L.8114-6 et C.trav., art. L.8114-7.

## **Section 2 - Les principales infractions et sanctions encourues**

**§360 - Approche** - Les manquements directs ou indirects de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux peuvent engager sa responsabilité pénale et l'exposer à des sanctions pénales variées pour certaines prévues par le Code du travail (Sous-section 1) et pour d'autres par le Code pénal (Sous-section 2).

### **Sous-section 1 - Les infractions prévues par le code du travail**

**§361 - Approche** - Le code du travail prévoit un certain nombre d'infractions applicables en cas de manquement d'un employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux (A) ainsi que des infractions résultant du manquement de l'employeur à son obligation de se conformer aux mesures adoptées par les autorités administratives (B).

#### **A - Les infractions résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux**

**§362 - Nature des infractions** - Le Code du travail a prévu des infractions qui peuvent être commises par un employeur qui manque à ses obligations en matière de santé et sécurité au travail (et notamment à son obligation de prévention des risques psychosociaux). Les obligations contenues dans le Code du travail peuvent être qualifiées d'infractions formelles, c'est à dire que par opposition à une infraction matérielle, la preuve d'un préjudice corporel n'a pas à être apportée.

**§363 - Manquement à l'obligation de prévention des risques** - La principale infraction prévue par le Code du travail applicable afin de sanctionner un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux est celle de l'article L.4741-1 du Code du travail. Cette sanction pénale s'applique à l'employeur ou à son délégataire en raison d'une faute dans la mise en oeuvre d'un certain nombre de dispositions. Sont visées les articles des titres III, IV et V du Livre Ier de la Partie IV du Code du travail (Santé et sécurité au travail), respectivement relatifs au droit d'alerte et de retrait, à l'information et à la formation des travailleurs et aux obligations particulières d'information et de formation de certaines catégories de travailleurs. Ainsi, un manquement de l'employeur ou de son délégataire aux prévisions légales relatives à la prévention des risques psychosociaux (ex: manquement à son obligation d'information ou de formation des travailleurs sur les risques auxquels ils sont exposés et notamment en matière de risques psychosociaux), les expose à un engagement de leur responsabilité pénale (amende d'un

montant de 10.000 € par travailleur de l'entreprise concerné par le manquement)<sup>517</sup>. En cas de récidive, la sanction peut être portée à un emprisonnement d'un an accompagné d'une amende d'un montant de 30 000 € par travailleurs concernés par l'infraction dans l'entreprise. Par ailleurs, « *en cas de condamnation prononcée en application de l'article L. 4741-1, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, (...) et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne* »<sup>518</sup>. La démarche de prévention des risques psychosociaux implique entre autres acteurs, les syndicats représentatifs qui disposent de l'exclusivité de négociation et conclusion d'accords ou conventions collectives avec l'employeur portant notamment sur la politique sociale et les conditions de travail. A ce titre l'employeur est tenu à des obligations de négociations obligatoires (pour certaines annuelles). En cas de manquement à cette obligation de négociation, l'employeur s'expose à une sanction pour délit d'entrave à l'exercice du droit syndical sanctionné d'un emprisonnement d'1 an ainsi que d'une amende de 3750 €<sup>519</sup>.

**§364 - Manquement à l'obligation d'évaluation des risques** - Le manquement de l'employeur à son obligation de rédaction et de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (donc à son obligation d'évaluation des risques psychosociaux), l'expose à une amende prévue pour les contraventions de cinquième classe d'un montant pouvant aller jusqu'à 1500 euros<sup>520</sup>.

**§365 - Manquement à l'obligation d'information en matière de santé** - Le manquement de l'employeur à son obligation d'information des salariés par le biais d'affichage dans l'entreprise, sur le médecin du travail ou les services de secours d'urgence vers lesquels ils pourraient vouloir se tourner en raison de leur exposition à des facteurs de risques psychosociaux<sup>521</sup> engage sa responsabilité pénale exposant l'employeur à une amende prévue pour les contraventions de quatrième classe appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées<sup>522</sup>.

---

<sup>517</sup> C.trav., art. L.4741-1.

<sup>518</sup> C.trav., art. L.4741-5.

<sup>519</sup> C. trav., art. L. 2243-1.

<sup>520</sup> C.trav., art. R.4741-1.

<sup>521</sup> C.trav., art. D4711-1.

<sup>522</sup> C.trav., art. R.4741-3.



**§366 - Atteintes et entraves à la représentation du personnel en matière de santé sécurité et conditions de travail** - Le Code du travail contient plusieurs dispositions qui semblent sanctionner pénalement les atteintes ou entraves de l'employeur. En effet, le Code du travail réprime les atteintes ou tentatives d'atteintes à la mise en place et au fonctionnement du CHSCT<sup>523</sup>. Une autre disposition du Code du travail prévoit un délit d'entrave à la constitution du CSE ou à la désignation de ses membres et puni d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 7.500€ d'amende ou seulement de cette peine d'amende en cas d'atteinte à la régularité de son fonctionnement<sup>524</sup> (notamment lorsque l'employeur ne procède pas aux consultations récurrentes ou ponctuelles du CSE). Pour rappel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'existe plus et ses attributions sont exercées par le CSE depuis le 1er janvier 2020. Le CHSCT était investi d'une mission de protection de la santé des travailleurs et d'amélioration de leurs conditions de travail. Ainsi, la question peut se poser de savoir si les dispositions relatives aux atteintes à la mise en place et au fonctionnement du CHSCT restent applicables et si elles s'appliquent cumulativement ou alternativement avec les dispositions sanctionnant le délit d'entrave à la constitution ou au fonctionnement du CSE par l'employeur.

**§367 - Manquement aux dispositions relatives aux acteurs de prévention des risques professionnels en entreprise** - La violation par l'employeur des dispositions relatives aux missions et à l'organisation des services de santé au travail mais aussi des dispositions relatives à l'action du médecin du travail, est sanctionnée d'une amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe pouvant donc aller jusqu'à 1.500 €<sup>525</sup>. En cas de récidive, dans un délai de trois ans, la méconnaissance des dispositions par l'employeur l'exposera à une peine d'emprisonnement de quatre mois et à une amende de 3 750 euros<sup>526</sup>. Pour rappel, « *les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail* » et « *le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif* ». Ainsi, une violation de l'employeur aux dispositions relatives à leurs missions et attributions porte atteinte à leur capacité de prévention des risques psychosociaux.

---

<sup>523</sup> C.trav., art. L.4742-1 : Le fait pour l'employeur de « *porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (...)* est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 € » et l'atteinte au fonctionnement régulier du CSE dans le cadre de ces missions est sanctionné par la même peine d'amende.

<sup>524</sup> C.trav., art. L.2317-1 : « *Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2314-1 à L. 2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 €.* Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 € ».

<sup>525</sup> C.trav., art. R.4745-1 à R.4745-3.

<sup>526</sup> C.trav., art. L.4745-1.

## **B - Les infractions résultant du manquement de l'employeur à son obligation de se conformer aux mesures adoptées par les autorités administratives**

**§368 - Mesures de l'agent contrôleur de l'inspection du travail** - Le législateur a conféré à l'agent de contrôle de l'inspection du travail le pouvoir de « *prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un travailleur qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* »<sup>527</sup> et une sanction de l'employeur qui ne se conformerait pas aux mesures prises par l'inspecteur du travail est prévue, à savoir, un emprisonnement d'un an et une amende de 3.750 €<sup>528</sup>.

**§369 - Entraves aux contrôles de l'inspecteur** - Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent se faire présenter en cas de contrôle, « l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail »<sup>529</sup> et le fait pour un employeur de ne pas présenter ces documents est « *puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe* »<sup>530</sup>.

**§370 - Mesures directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi** - Il en est de même pour le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui peut, en cas de rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail constatant une situation dangereuse résultant d'un manquement de l'employeur aux principes généraux de prévention, procéder à une mise en demeure de l'employeur afin qu'il adopte les mesures nécessaires afin d'y remédier<sup>531</sup>. En cas de manquement, l'employeur est puni d'une amende de 3 750 €<sup>532</sup>.

---

<sup>527</sup> C.trav., art. L.4731-1.

<sup>528</sup> C.trav., art L.4741-3-1.

<sup>529</sup> C.trav., art. L8113-4.

<sup>530</sup> C.trav., art. R8114-2.

<sup>531</sup> C.trav., art. L.4721-1.

<sup>532</sup> C.trav., art. L.4741-3.

## Sous-section 2 - Les infractions prévues par le Code pénal

§371 - **Approche** - Les manquements de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels l'exposent également à de nombreuses sanctions prévues par le Code pénal applicables indépendamment du degré de violence de la commission des infractions. Son manquement peut effectivement être constitutif d'infractions aussi bien formelles (A) que matérielles (B).

### A - Infractions formelles

§372 - **Définition** - Les infractions formelle correspondent aux infractions qui, pour leur caractérisation, n'exigent pas qu'une atteinte ait été portée à la vie ou à l'intégrité des salariés qui en sont victimes.

§373 - **Harcèlement moral** - Peuvent d'abord être citées les infractions de harcèlement moral et sexuel qui sont constitutives de délits. Cependant en pratique, c'est le harcèlement moral qui est le plus souvent à l'origine de la réalisation des risques psychosociaux. En effet, il se caractérise par « *des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* »<sup>533</sup>. Pour caractériser le délit de harcèlement moral, la preuve d'une intention de nuire n'a pas à être rapportée<sup>534</sup> et la dégradation des conditions de travail ou ses conséquences n'ont pas à être avérées<sup>535</sup>. Cette infraction expose son auteur à deux ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende mais seulement « *d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende* » lorsque les faits constitutifs de harcèlement n'ont pas causé une incapacité totale de travail de plus de huit jours<sup>536</sup>. Dans le premier de ces cas, une peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision peut être prononcée à l'encontre de l'employeur<sup>537</sup>.

§374 - **Non assistance à personne en danger** - Le Code pénal punit « *quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours* »<sup>538</sup>. Ainsi,

---

<sup>533</sup> C.pén., art. 222-33-2

<sup>534</sup> Cass.soc., 10 nov. 2009 : JCP S 2010. 111, obs. Radé.

<sup>535</sup> Cass.crim., 6 déc. 2011 : RJS 2012. 185, n° 216.

<sup>536</sup> C.pén., art. 222-33-2-2.

<sup>537</sup> C.pén., art. 222-50-1.

<sup>538</sup> C.pén., art. 223-6.

un employeur informé de la très importante dégradation de l'état de santé de l'un de ses salariés et qui laisse perdurer une situation risquant d'empirer l'état du salarié semble pouvoir faire l'objet d'une sanction sur le fondement de son abstention de porter secours. A titre d'exemple, si un salarié fait l'objet de harcèlement moral au sein de l'entreprise, à l'origine de son état dépressif, et qu'il avertit l'employeur des conséquences que cela a sur sa santé, ce dernier est alors en capacité par son action personnelle d'adopter des mesures visant à faire cesser cette situation (il en a même l'obligation). Une telle action de l'employeur par exemple en licenciant le salarié à l'origine du harcèlement, est sans risque pour lui ou les autres salariés de l'entreprise. Ainsi, l'abstention volontaire de l'employeur de ne pas préserver le salarié d'un facteur de risque psychosocial auquel il est exposé (comme le harcèlement), et donc de manquer à son obligation de prévention des risques psychosociaux, pourra lui valoir une peine de « *cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende* »<sup>539</sup>.

**§375 - Mise en danger d'autrui** - Parmi les infractions qui peuvent être commises par l'employeur ayant manqué à son obligation de prévention des risques, on trouve également le délit de mise en danger d'autrui défini comme « *le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement* »<sup>540</sup>. Pour qualifier cette infraction l'employeur doit donc manquer à une obligation légale et c'est bien le cas de l'obligation de prévention des risques psychosociaux, il doit avoir conscience du manquement qu'il commet à son obligation de prévention, et ce manquement doit exposer les salariés à un risque de blessure ou de mort (notamment en cas de suicide). Il ne s'agit ici que d'un risque de blessure donc aucun dommage corporel ou atteinte à l'intégrité physique n'a à être démontré<sup>541</sup>. Lorsque ces conditions sont réunies, l'employeur s'expose à une peine d'un an d'emprisonnement et à une amende de 15.000 €. Ce délit de mise en danger délibérée de la vie d'autrui a déjà été prononcé à l'encontre d'un employeur en raison du manquement à son obligation de sécurité<sup>542</sup>. La Cour de cassation a déjà admis que le chef d'entreprise est tenu d'adopter les « *mesures expressément rendues obligatoires par les textes réglementaires relatifs à la sécurité des travailleurs* » mais aussi « *les dispositions nécessaires commandées par les circonstances et relevant de son obligation générale de sécurité* »<sup>543</sup>. Le délit de mise en danger délibérée de la personne d'autrui est également constitué « *lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une*

---

<sup>539</sup> *Ibid.*

<sup>540</sup> C.pén., art. 223-1.

<sup>541</sup> exemple en matière d'exposition aux poussières d'amiante Cass. crim., 19 avr. 2017, n° 16-80695

<sup>542</sup> A titre d'exemple : Cass., crim., 19 avril 2017, n° 16-80.695.

<sup>543</sup> Cass.crim, 11 juin 1987, n° 86-90.933.

*obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait* »<sup>544</sup>. Or, l'employeur, en raison du pouvoir et des moyens qu'il détient par ce statut d'employeur, dispose d'une obligation de sécurité l'obligeant à adopter toutes les mesures visant à prévenir la réalisation des risques psychosociaux au sein de l'entreprise. Ainsi, pour reprendre le même exemple, la décision de licencier un salarié à l'origine de harcèlement moral au sein de son entreprise n'excède pas le pouvoir de direction normal de l'employeur. Dans ce cas, « *les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer* »<sup>545</sup>. Si l'on en suit le contenu de cette disposition, un employeur ou l'un de ses subordonnés managers ayant mis en place au sein de l'entreprise une organisation de travail à forte pression et impact psychologique et n'adoptant pas les mesures visant à adapter cette organisation de travail, engagent leur responsabilité pénale si c'est délibérément que l'employeur manque à son obligation de mettre en place une organisation et des moyens adaptés<sup>546</sup>.

## **B - Infractions matérielles**

**§376 - Les infractions matérielles résultant d'un manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux** - Le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux peut être à l'origine d'une peine contraventionnelle ou délictuelle s'il en résulte une atteinte à la vie ou à l'intégrité d'un travailleur.

**§377 - La sanction pénale du manquement involontaire à l'obligation de prévention des risques psychosociaux** - Une maladresse, une imprudence, une inattention ou un manquement de l'employeur à une obligation de sécurité imposée par la loi portant atteinte à l'intégrité de l'un de ses salariés peut faire l'objet d'une sanction pénale (contravention ou délit) qui varie selon la gravité de du préjudice subi par le salarié. La sanction est une amende prévue pour les contraventions de la 2ème classe (150 €) lorsque l'atteinte à l'intégrité du salarié n'est pas à l'origine d'une incapacité

---

<sup>544</sup> C.pén., art. 121-3, al.1.

<sup>545</sup> C.pén., art. 121-3, al.2.

<sup>546</sup> C.trav., art. L.4121-1.

totale de travail<sup>547</sup> et une amende prévues pour les contraventions de la cinquième classe (1.500 €) lorsque le manquement de l'employeur est à l'origine d'une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois<sup>548</sup>. Lorsque le préjudice subi par la victime est d'une gravité plus importante, l'employeur a commis un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende en cas d'incapacité totale de travail d'une durée de plus de 3 mois<sup>549</sup> et de 3 ans d'emprisonnement et 40 000 € d'amende en cas du décès du salarié (il s'agit dans ce cas d'un homicide involontaire)<sup>550</sup>.

**§378 - La sanction pénale du manquement délibéré à l'obligation de prévention des risques psychosociaux** - Lorsque le préjudice causé par la victime en raison d'une violation manifestement délibérée de l'employeur à son obligation de sécurité, la sévérité des peines applicables à l'employeur varie également en fonction de l'importance du préjudice subi par le salarié en raison de cette violation. Dans ces cas, la peine encourue par l'employeur est une amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe de 1.500 € lorsque la violation porte atteinte à l'intégrité du salarié sans qu'il n'en résulte une incapacité totale de travail<sup>551</sup>, la violation est punie d'1 an d'emprisonnement et de 15.000 € d'amende lorsqu'elle est à l'origine d'une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois<sup>552</sup>, d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende lorsqu'elle est origine d'une incapacité totale de travail d'une durée de plus de 3 mois<sup>553</sup> et de 5 ans d'emprisonnement et 75.000 € d'amende lorsque la violation manifestement délibérée de l'employeur est à l'origine du décès du salarié<sup>554</sup>.

**§379 - La répression pénale des violences de l'employeur** - Les comportements violents peuvent également engager la responsabilité pénale de leur auteur qui peut être un employeur. Les violences « *sont réprimées quelle que soit leur nature, y compris s'il s'agit de violences psychologiques* »<sup>555</sup>. Des violences psychologiques « *ayant entraîné une incapacité de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ayant entraîné aucune incapacité de travail* » font encourir à l'auteur des violences, jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsqu'elles sont commises « *sur une personne dont l'état de sujétion psychologique (...) est connu de leur auteur* ».

<sup>547</sup> C.pén., art. R.622-1.

<sup>548</sup> C.pén., art. R.625-2.

<sup>549</sup> C.pén., art. 222-19, al.1.

<sup>550</sup> C.pén., art. 221-6, al.1.

<sup>551</sup> C.pén., art. R.625-3.

<sup>552</sup> C.pén., art. 222-20.

<sup>553</sup> C.pén., art. 222-19, al.2.

<sup>554</sup> C.pén., art. 221-6, al.2.

<sup>555</sup> C.pén., art. 222-14-3.

Si les violences psychologiques sont à l'origine « *d'une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours* », leur auteur encourt une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende, portée à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende lorsqu'elles sont commises « *sur une personne dont l'état de sujétion psychologique (...) est connu de son auteur* ». La notion de violences psychologiques peut renvoyer à un grand nombre de comportement de l'employeur, et il peut notamment s'agir de violences verbales, chantage, dénigrement, injures, humiliation, isolement ou encore harcèlement. Un employeur adoptant de tels comportements à l'égard de ses salariés manque nécessairement à son obligation de prévention des risques psychosociaux et des comportements violents établis, exposent leur auteur et donc potentiellement l'employeur à une sanction pénale.

## **Conclusion**

**§380 - Le droit social et la prévention des risques psychosociaux** - La prévention des risques psychosociaux par l'employeur constitue une dimension essentielle du droit social, intervenant directement sur la santé et la sécurité au travail. La centralité de l'activité professionnelle dans la vie des travailleurs peut être une source tant de satisfaction que de souffrance, selon leur ressenti de bien-être. Afin de protéger les travailleurs contre cette souffrance, un droit à la protection de leur santé s'est progressivement renforcé, imposant à l'employeur une obligation élargie de prévention, englobant désormais la question des risques psychosociaux. Cette obligation de prévention des risques psychosociaux est une obligation cadre, imposant à l'employeur d'agir de manière proactive, en anticipant et en évaluant au plus tôt les risques et facteurs de risques psychosociaux. L'employeur a d'abord une obligation d'identification et de prévention des risques psychosociaux puis, sur la base des résultats de cette évaluation, une obligation de planification de la prévention de ces risques, incluant des mesures de formation et d'information, ainsi que des mesures visant à une adaptation du travail à l'homme et de l'homme à son travail. Lorsqu'un risque psychosocial se réalise, particulièrement en cas de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle liée à un manquement à cette obligation, l'employeur est exposé à des conséquences financières significatives. Ces conséquences peuvent être de nature tant civile, qu'administrative et pénale. Ces sanctions ont une triple finalité : préventive en dissuadant les manquements ; répressive en sanctionnant les violations ; et incitative en encourageant la mise en place de mesures efficaces de prévention des risques psychosociaux.

**§381 - Diagnostique : les limites du régime juridique entourant l'obligation de prévention des risques psychosociaux** - Le régime juridique entourant l'obligation de prévention des risques psychosociaux présente certaines limites nuisant à l'efficacité et/ou à l'effectivité des mesures de prévention à adopter en vertu de la loi.

**§382 - Les limites du régime des mesures de prévention : l'exemple de l'enquête interne** - Les enquêtes internes participent au processus d'identification et d'évaluation des risques psychosociaux et de leurs facteurs. Toutefois, les conditions dans lesquelles elles peuvent être diligentées ne semblent pas optimales afin de dresser un réel et objectif aperçu de la situation existante. Les modalités de réalisation de ces enquêtes internes peuvent faire l'objet d'un certain nombre d'interrogations. En effet, si en principe elles doivent être réalisées avec impartialité et loyauté<sup>556</sup>, les enquêtes internes faisant suite par exemple à une alerte d'un salarié ou d'un membre de la délégation du personnel au CSE relative à une situation de harcèlement moral, peuvent être

---

<sup>556</sup> Cass. Soc., 6 juillet 2022, n° 21-13.631.



réalisées sans que n'y prennent part le salarié à l'origine de l'alerte<sup>557</sup>. Par ailleurs, ni les membres de la délégation du personnel au CSE, ni l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné n'ont à être interrogés dans le cadre de cette enquête<sup>558</sup>. Cette liberté de choix des personnes interrogées dans le cadre des enquêtes internes peuvent justifier des questions quant à l'impartialité de celles-ci et à leur efficacité pour une prévention effective des risques psychosociaux.

**§383 - Les limites du régime de prévention et de sa mise en oeuvre : un régime aux aspects répressifs mais aux sanctions inappliquées** - Une première limite du régime juridique français réside dans ses aspects répressifs. Ces régimes offrent aux employeurs une plus grande liberté dans la gestion de leur entreprise, encadrée par des sanctions applicables en cas de manquements. Les sanctions interviennent après une défaillance, potentiellement après la réalisation d'un risque psychosocial. Le modèle pédagogique de l'inspection du travail français illustre cette approche : les inspecteurs privilégient la formation et l'incitation des entreprises à adopter des comportements conformes aux dispositions légales. À l'inverse, dans des pays comme les États-Unis, les agents de contrôle s'assurent du respect des lois principalement par l'application de sanctions. Les régimes répressifs visent à prévenir les risques psychosociaux par la dissuasion, incitant les employeurs à adopter les mesures nécessaires pour éviter les sanctions. Ainsi, un employeur manquant à son obligation de prévention des risques psychosociaux est sanctionné après la réalisation du risque et non en amont, même si la possibilité de suspendre la mise en oeuvre de la décision d'un employeur est admise lorsqu'il n'a pas adopté les mesures nécessaires à la prévention des risques psychosociaux. Le Titre II s'est attaché à relever l'ensemble des sanctions applicables en cas de manquement d'un employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux. Cette étude permet raisonnablement d'affirmer que les sanctions applicables, sont sans aucun doute assez nombreuses et pénalisantes. Cependant, leur mise en oeuvre semble apparaître insuffisante afin de leur conférer un réel effet préventif et incitatif au respect des mesures obligatoires de prévention des risques psychosociaux.

**§384 - Un système dissuasif de prévention** - Une autre limite du système actuel réside dans la charge financière imposée aux employeurs en matière de santé et sécurité au travail. En cas de réalisation d'un risque professionnel, que ce soit un accident du travail ou une maladie professionnelle, le coût pour l'employeur peut être colossal, atteignant plusieurs centaines de milliers d'euros, même s'il a adopté toutes les mesures de prévention disponibles.

---

<sup>557</sup> Cass. Soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220.

<sup>558</sup> Cass. Soc., 1er juin 2022, n° 20-22.058.

Chaque année, un arrêté ministériel fixe un barème du coût forfaitaire moyen de la réalisation d'un risque professionnel, par secteur d'activité et par impact sur la capacité de travail des salariés victimes<sup>559</sup>. Par exemple, pour les entreprises de l'industrie de la chimie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, même sans arrêt de travail, représente un coût de 474€. En cas d'incapacité permanente partielle de plus de 40%, le coût forfaitaire peut atteindre 711 129 € pour l'entreprise. Ces sommes représentent le coût de la réalisation du risque même lorsque toutes les obligations en matière de prévention des risques psychosociaux ont été respectées. Cette lourde charge financière, bien qu'incitative en théorie, peut en pratique décourager les chefs d'entreprise d'investir dans la prévention des risques psychosociaux, car les enjeux financiers restent pratiquement inchangés en cas de réalisation du risque. L'obligation de sécurité n'étant plus qu'une obligation de moyens renforcée, le respect de cette obligation par l'employeur ne le libère donc pas de sa responsabilité financière. Une refonte du système de financement de la prise en charge des risques professionnels et un allègement du coût forfaitaire moyen des accidents du travail et des maladies professionnelles pourraient constituer une source de motivation supplémentaire pour la prévention des risques en entreprise.

**§385 - Traitement : les mesures envisageables pour un renforcement de la prévention des risques psychosociaux** - Face aux limites du régime juridique entourant l'obligation de prévention des risques psychosociaux, un certain nombre de mesures pourraient être adoptées.

**§386 - Clarifier le contenu de l'obligation de prévention des risques psychosociaux** - Le contenu de l'obligation de prévention des risques psychosociaux pourrait être renforcé. Actuellement, cette obligation repose sur deux articles du Code du travail, l'un sur la protection générale de la santé et de la sécurité, l'autre sur la prévention des risques professionnels. Bien que l'employeur doive assurer la santé mentale des travailleurs, aucune disposition spécifique aux risques psychosociaux n'est prévue dans le Code du travail. Ces risques, bien que pouvant entraîner des manifestations physiques, sont principalement psychologiques et diffèrent des autres risques professionnels initialement visés par le législateur, qui concernent principalement la santé physique. Par conséquent, l'introduction d'un article dédié à la protection de la santé mentale des travailleurs, incluant des mesures spécifiques de prévention des risques psychosociaux, clarifierait les obligations de l'employeur et améliorerait la prévention de ces risques en entreprise.

---

<sup>559</sup> Annexe n°6 : Barème 2023 des coûts moyens d'incapacité établi par arrêté ministériel du 26 décembre 2022 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2023.

**§387 - Le renforcement de l'obligation de prévention des risques psychosociaux -**

L'obligation de prévention des risques psychosociaux pourrait être renforcée quant aux mesures que l'employeur peut être tenu de mettre en oeuvre. A titre d'exemple, intégrer une obligation de suivi annuel de l'état de santé psychologique avec transmission systématique et obligatoire à l'inspection du travail pourrait assurer une évaluation efficace des risques psychosociaux. Etablit chaque année par voie réglementaire un questionnaire sur la base de ceux élaborés en France et dans le monde proposant des questions relatives à l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux permettrait d'assurer aux employeurs qu'ils posent les questions adéquates à l'identification des facteurs de risques psychosociaux existants au sein de son entreprise. Une autre proposition pourrait être l'obligation d'une enquête interne annuelle (ou pluri-annuelle pour les entreprises sous le seuil de 50 salariés par exemple), réalisée par l'agent contrôleur de l'inspection du travail. De cette manière l'inspection du travail pourrait chaque année indiquer aux entreprises les mesures à adopter notamment au regard de l'organisation du travail et des dispositifs en place u à élaborer pour se conformer à l'objectif de prévention des risques psychosociaux. L'employeur recevrait ainsi un soutien extérieur dans le cadre de son obligation de prévention et l'identification des manquements par l'inspecteur du travail assurerait une mise en oeuvre plus efficace des sanctions applicables.

**§388 - Le développement d'outils incitatifs à la prévention des risques psychosociaux -**

Face aux contraintes légales imposées par les obligations de prévention des risques psychosociaux et les conséquences afférentes en cas de réalisation des risques, une incitation à la prévention pourrait convaincre davantage les initiatives de prévention.

**§389 - Rappel des effets bénéfiques de la prévention -**

Tout d'abord, il est essentiel de rappeler aux entreprises que la prévention des risques psychosociaux peut améliorer leurs performances économiques. En intégrant cette prévention dans leur démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), elles peuvent s'engager pour le bien-être des travailleurs, ce qui améliore les relations sociales et l'image de l'entreprise. Par exemple, l'obtention du label de RSE repose sur le respect des lignes de conduite conditionnant la certification ISO 26000, mise en place par le Bureau de l'OIT. D'autres certifications similaires, comme l'ISO 45001 développée par le Bureau International du Travail, offrent un cadre pour l'identification et l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) en entreprise. Ces certifications attestent de l'engagement de l'entreprise envers la santé, la sécurité et la responsabilité sociale.

**§390 - Incitations fiscales et réduction des coûts de prévention -**

Renforcer la prévention des risques psychosociaux en entreprise pourrait également passer par des incitations fiscales. Par exemple, les dépenses de l'entreprise dédiées à la prévention des risques psychosociaux pourraient être exonérées de taxes. En outre, des avantages fiscaux pourraient être accordés aux

entreprises qui allouent un certain pourcentage de leur chiffre d'affaires annuel à la prévention des risques professionnels ou qui parviennent à maintenir un taux de sinistralité inférieur à certains seuils. La création d'un nouveau label de certification pour les entreprises assurant une prévention élevée des risques psychosociaux pourrait permettre d'octroyer des avantages fiscaux à celles qui l'obtiendraient et ainsi inciter à la prévention des risques. Pourraient aussi renforcer l'investissement dans la prévention la mise en place d'un système de bonus-malus pour une modulation des cotisations patronales selon le taux de sinistralité. En parallèle, des subventions ou réductions de cotisations pourraient être octroyés aux entreprises qui investissent dans des programmes de prévention des risques psychosociaux (formation, amélioration des conditions de travail...). De plus, des réductions de cotisations seraient offertes aux entreprises démontrant une politique proactive et efficace de prévention des risques psychosociaux, validée par des audits externes. Enfin, pourrait être envisagée la mise en place de fonds de solidarité par branche professionnelle, visant à répartir les coûts de financement du régime AT/MP notamment et financé par une contribution proportionnelle au taux de sinistralité, à la taille de l'entreprise et/ou à sa marge bénéficiaire.

*« La vraie générosité envers l'avenir consiste à tout donner au présent. »*

Albert Camus, "L'Homme révolté" (1951).

# **Bibliographie**

## **I - Ouvrages généraux :**

- Antonmattei, P.-H. Droit du travail, LGDJ, coll. « Précis Domat », 2023, 3<sup>e</sup> éd.
- Arnaud-Micha S., Aumeran X., Dauxerre L. et al., Social, Lexis Pratique, LexisNexis, 4<sup>ème</sup> éd., 2022.
- Auzero G., Baugard D. et Dockès E., Droit du travail, Dalloz, coll. « Précis », 2023/2024, 37<sup>e</sup> éd.
- Favennec-Héry F., Verkindt P.-Y., Duchange G., Droit du travail, LGDJ, coll. « Manuel », 2022, 8<sup>e</sup> éd.
- Gauriau, B., Miné, M., *Droit du travail*. Sirey, 4<sup>ème</sup> édition, Université éditions Dalloz, 2020.
- Gauriau B. et Miné M., Droit du travail, Sirey, coll. « Sirey Université », 2020, 4<sup>e</sup> éd.
- Ripert G., *Les forces créatrices du droit*, LGDJ, 1955, n°109 p. 275.
- Lexis Pratique. Social. LexisNexis, 4<sup>ème</sup> éd., 2022.
- Mémento social, Pratique, Editions Francis Lefebvre, Dalloz, 2024.
- G.Cornu, Vocabulaire juridique, 15<sup>ème</sup> éd., Quadriga, PUF, 2024.

## **II - Ouvrages spécialisés**

- Babel M., Charbonneau A., Lerouge L., *Droit de la santé et de la sécurité au travail*. Gualino Lextenso, coll. « Droit expert », 2018.
- Babin M., Santé et sécurité au travail, Lamy, coll. « Lamy Axe Droit », 2011.
- Borga N., Bugada A. et al., *Le droit social des entreprises en difficulté*, Planète sociale, Travaux, Lexis Nexis, 2023.
- Coursier P. et Leplaideur S., *Les risques professionnels et la santé au travail en questions*, Droit social, Droit et professionnels, Lexis Nexis 3<sup>e</sup> édition, 2019.
- Dupuy A.M., Safar P., *Carrière et discriminations dans l'entreprise*, Lamy Axe droit, 2011.

- Gonzales L., *Faire face au harcèlement moral en entreprise (Guide pratique et juridique)*, Ellipses, 2024.
- Héas F., *Santé mentale et organisation du travail (approche juridique et regards croisés)*, Etudes, Dalloz, 2022, 1ère éd.
- Ouvrage collectif, *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*, Vuibert, 2012.
- Pellet R. et Skrzyerbak A., *Leçons de droit social et de droit de la santé*, Intégral concours, Sirey, 2ème éd., 2008.

### **III- Thèses**

- Garnier S., *Doit du travail et prévention, contribution à l'étude d'un nouveau paradigme*, Bibliothèque de droit social, Thèses, LGDJ, 2019, Tome 77.
- Harrami S., *RSE et Management des risques psychosociaux (RPS) dans l'industrie Textile au Maroc : le stress professionnel et son impact sur le bien-être des salariés*, th. Montpellier 3, déc. 2020.
- Keim-Bagot M., *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel, enjeux et perspectives*, Nouvelle bibliothèque de Thèses, vol. 148, 2015.
- Lapisse S., *La médecine du travail*, 1985, 1ère éd.
- Lerouge L., *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, Bibliothèque de droit social, Thèses, LGDJ, 2005, Tome 40.
- Moustier J-B., *Droit et risques psychosociaux au travail*, th. Bordeaux, 2014.
- NESTE P., *Prévenir les risques psychosociaux permet-il de préserver la santé au travail ? Une analyse par les théories de l'auto-détermination et du sensemaking*, th. Grenoble, 21 sept. 2017.
- Vuattoux J-C., *Le contrôle des risques psychosociaux, réponses organisationnelles dans un nouveau champ institutionnel*, th. Lorraine, 8 déc. 2016.
- Watrin L., *Les données scientifiques saisies par le droit*, Thèses, Institut francophone pour la justice et la démocratie, 2019, n°173.

### **III - Encyclopédies**

- Asquinazi-Bailleux D., *Synthèse - Régime général : ATMP. Notions et procédures de reconnaissance*, J.-Cl. Travail Traité, 2022.
- Asquinazi-Bailleux D., *Synthèse - Régime général : ATMP. Réparation et recours*, J.-Cl. Travail Traité, 2022.
- Aumeran X., *Synthèse - Régime général : taux des cotisations*, J.-Cl. Travail Traité, 2023.
- Chatard D., *Hygiène et sécurité - services de santé au travail*, J.-Cl. Travail Traité, 2017, fasc. 20-30.
- Chopin F., *Synthèse - Sociale*, J.-Cl. Travail Traité, 2023, n° 150.
- Dauxerre L., *Synthèse - Conditions de travail, hygiène et sécurité*, J.-Cl. Travail Traité, 2019.
- Draï L., *Démission*, J.-Cl. Travail Traité, 2019, fasc. 30-20.
- Draï L., *Prise d'acte de la rupture du contrat de travail*, J.-Cl. Travail Traité, 2022, fasc. 30-22.
- Dumont F., *Santé et sécurité au travail*, J.-Cl. Travail Traité, 2022, fasc. 20-10.
- Ferrari J., *Responsabilité sociétale des entreprises*, J.-Cl. Travail Traité, 2022, fasc. 1-50.
- Grégoire F., *Administration du travail*, J.-Cl. Travail Traité, 2021, fasc. 10-10.
- Grégoire F., *Inspection du travail - Missions*, J.-Cl. Travail Traité, 2023, fasc. 10-22.
- Grégoire F., *Inspection du travail - Moyens d'action*, J.-Cl. Travail Traité, 2023, fasc. 10-25.
- Jeansen E., *Maladie*, J.-Cl. Travail Traité, 2021, fasc. 28-20.
- Kerbourc'h J.Y., *Comité social et économique - Attributions*, J.-Cl. Travail Traité, 2022, fasc. 14-3.
- Lahalle T., *Droit d'expression - Lanceur d'alerte*, J.-Cl. Travail Traité, 2022, fasc. 18-10.
- Lahalle T., *Droits et obligations des parties*, J.-Cl. Travail Traité, 2022, fasc. 18-1.
- Leborgne-Ingelaere C., *Harcèlement, agissement sexiste et stress au travail*, J.-Cl. Travail Traité, 2022, fasc. 20-50.
- Vidal J., *Délit d'entrave*, J.-Cl. Travail Traité, 2023, fasc. 15-92.
- Vidal J., *Droit pénal - Responsabilités.*, J.-Cl. Travail Traité, 2021, fasc. 82-20.



- Vidal J., *Droit pénal - Sanctions.*, J.-Cl. Travail Traité, 2021, fasc. 82-25.
- Vidal J., *Droit pénal. Infractions. Constatation. Poursuite.*, J.-Cl. Travail Traité, 2020, fasc. 82-10.
- Vidal J., *Juridictions du travail*, J.-Cl. Travail Traité, 2018, fasc. 80-10.
- Vidal J., *Résiliation judiciaire du contrat de travail*, J.-Cl. Travail Traité, 2020, fasc. 32-23.

#### **IV - Articles de doctrine**

##### **La Semaine juridique Social (JCP S)**

- Anciaux N., La portée de l'obligation de sécurité sur les droits fondamentaux des salariés, JCP S, 26 sept. 2023, 1237, n°38.
- Armillei V., *Harcèlement moral et obligation de prévention des risques professionnels*, JCP S, 21 janv. 2020, 1011, n° 3.
- Asquinazi-Bailleux D., *Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise*, JCP S, 5 oct. 2010, 1393, n° 40.
- Borderie L et Vacasoullis M., *Harcèlement moral - Carnet de route des employeurs de la prévention à la réaction*, JCP S, 29 sept. 2020, 3021, n°39.
- Bugada A., *Indemnisation de la rupture du contrat de travail et inaptitude résultant d'un manquement de l'employeur : compétence prud'homale*, JCP S, 19 juin 2018, 1213, n°24.
- Chastagnol G., Godefroy M-A., *Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise?*, JCP S, 22 mars 2022, 1081, n°11.
- Dauxerre L., *Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*, JCP S, 10 mars 2020, 1060, n° 10.
- Dauxerre L., *Les formations en santé, sécurité et conditions de travail*, JCP S, 22 mars 2022, 1085, n°11.
- Eliphe M., *Accidents du travail et maladies professionnelles - Faute inexcusable : la conscience du risque par l'employeur*, JCP S, 21 févr. 2023, 1048, n°7.
- Favennec-Héry F., Rozec P., *Les missions du comité social et économique*, JCP S, 3 juill. 2018, 1225, n°26.
- Ferté C., *La santé au travail après le 1er janv. 2017*, JCP S, 10 janv. 2017, 1001, n°1.
- Gauriau B., *La mission élargie de l'Administration face à un PSE ou la nécessaire prise en compte des risques psychosociaux*, JCP S, 9 mai 2023, 1124, n°18.

- Goulay C., N. Collet-Thiry, *L'employeur supporte la charge de la preuve du respect de son obligation de sécurité*, JCP S n°18-19, 7 mai 2024, n°1154 ;
- Jeansen E., *Le suivi médical des salariés après la loi du 2 août 2021*, JCP S, 22 mars 2022, 1083, n°11.
- Lahalle T., *Les nouvelles contraintes du document unique d'évaluation des risques professionnels*, JCP S, 22 mars 2011, 1080, n°11.
- Leborgne-Ingelaere C., *Les obligations renforcées en matière de lutte contre le harcèlement sexuel*, JCP S, 2 oct. 2018, 1311, n° 39.
- Pagnerre Y., *Droit pénal du travail - QVT-RPS : l'évaluation occulte des salariés constitue une entrave au dialogue social et une source de pression psychologique*, JCP S, 12 sept. 2023, 1230, n°36.
- Pelletier F., *L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail : de nouvelles obligations pour l'employeur ?*, JCP S, 11 mai 2010, act. 253, n° 19-20.
- Pelletier F. et Sauvegrain I., *Le stress au travail : comment négocier un accord d'entreprise ?*, JCP S, 25 nov. 2008, 1611, n° 48.
- Penneau A., *La certification des entreprises dans le domaine de la santé au travail*, JCP S, 20 sept. 2011, 1408, n°38.
- Pradesh C., Pradel-Boueux P., Pradesh V., *Santé et sécurité : gérer dans l'entreprise l'exercice d'un droit d'alerte préventive*, JCP S, 19 déc. 2023, 1341, n°50.
- Teyssié B., *Santé, sécurité : l'impératif de prévention*, JCP S, 22 mars 2022, 1079, n°11.
- Verkindt P.-Y., *L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : entre lumière et ombre*, JCP S, 30 sept. 2008, act. 483, n° 40.
- Verkindt P.-Y., *Les professionnels de santé dans la loi « Santé au travail »*, JCP S, 22 mars 2022, 1082, n°11.

## **Le droit ouvrier**

- Adam P., *La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français*, Dr. ouvr, 2008, p.313
- Dijoux-Loville R., *Les risques psychosociaux au travail à l'aune des droits fondamentaux*, Dr. ouvr., 2017, n°833.
- Lanouzière H., *L'inspection du travail face aux risques psychosociaux*, Dr. ouvr., févr. 2015, n°799.

## **Semaine sociale Lamy (SSL)**

- Adam P., *Harcèlement : de l'enquête à la sanction*, SSL, 12 avril 2021, n° 1949.
- Douillet P., *La prévention des RPS : une opportunité de développer le dialogue sur le travail*, SSL, 30 avr. 2012, p.26-34.
- Lanouzière H., *Adapter le travail à l'homme : la portée juridique et pratique insoupçonnée d'un principe essentiel de la santé au travail*, SSL, 10 févr. 2020, n° 1894.
- Lanouzière H., *La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail*, SSL, 21 févr. 2011, n° 1480, p. 6.
- Salmon B., *La norme conventionnelle et le droit de la santé et de la sécurité au travail Regards d'un praticien*, SSL, 8 déc. 2014, suppl. au n° 1655, p. 65.
- Verkindt P.-Y., *Travailleur et santé mentale*, SSL, 3 mars 2003, n°1112, p. 6.

## **Les cahiers du DRH**

- Adam P., *Harcèlement : de l'enquête à la sanction*, Les cahiers du DRH, 12 avril 2021, n° 1949.
- Lagesse P., Armillei V., *La lutte contre les RPS au prisme de l'obligation de sécurité de l'employeur*, Les Cahiers du DRH, 1er sept. 2020, n°278.
- Lefebvre B., *Prévention des risques psychosociaux et développement de la qualité de vie au travail*, Les cahiers du DRH n°278, sept. 2020.

## **Edition INRS**

### ***Références en santé au travail***

- Bataille S., *Le bore-out, nouveau risque psychosocial ? Quand s'ennuyer au travail devient douloureux*, Références en santé au travail, 2016, n°145.
- Favaro M., Marc J., *Présentation et modalités pratiques de mise en œuvre d'un modèle dédié à la prévention des violences au travail*, Références en santé au travail, 2018, TC 163.
- Ode S., *Evaluation des facteurs de risques psychosociaux : l'infirmier de santé au travail acteur du déploiement de l'outil « RPS-DU » en entreprise.*, Références en santé au travail, 2018, n°156.

### ***Démarche de prévention***

- Guyot S., *Travailler en contact avec le public. Quelles actions contre les violences ?*, Démarche de prévention, 2015, ED 6201.
- INRS, *Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider*, Démarche de prévention, ED 6012.
- INRS, *Comment détecter les risques psychosociaux en entreprise ?*, Démarche de prévention, 2014, ED 6086.
- INRS, *Prévention des risques psychosociaux. Se faire accompagner par un consultant*, Démarche de prévention, 2022, ED 6479.
- INRS, *Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien*, Démarche de prévention, 2018, ED 6250.
- INRS, *Évaluer les interventions de prévention des RPS-TMS. Guide à l'usage des intervenants*, Démarche de prévention, 2019, ED 6328.
- Langevin V., Guyot S., *Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU*, Démarche de prévention, 2022, ED 6403.

### ***Revue hygiène et sécurité du travail***

- Benoit M., *Analyse des violences internes : une pratique de questionnement*, Hygiène et sécurité du travail, 2015, EC 11.
- Favaro M., *Violences internes : derrière les conflits, l'organisation du travail en question*, Hygiène et sécurité du travail, 2015, DC 10.
- Grosjean V., *Bien être au travail dans une époque tourmentée*, Hygiène et sécurité du travail, déc. 2022, n°269.
- Grosjean V., Guyot S., *Bien être et qualité de vie au travail, risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ?* Hygiène et sécurité du travail, mars 2016, n°242.
- Guyot S., *Violences externes : de quoi parle-t-on ?* Hygiène et sécurité du travail, 2014, DC 6.
- Langevin V., *Burnout : mieux comprendre l'épuisement professionnel*, Hygiène et sécurité du travail, 2014, DC 7.
- Langevin V. et al., *Prévention des risques psychosociaux : méthodes et pratiques*, Hygiène et sécurité du travail, DO 25.

## ***Documents pour le médecin du travail***

- Langevin V., Francois M., Boini S. et Riou A., *Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail*, Documents pour le médecin du travail, 2011, TC 134.

## **Autres**

- Adam P., *Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail*, RDT 2010, p. 428.
- Alphonse-Tilloy I., Scoyez-Van Poppel S., *Risques psycho-sociaux du dirigeant et RSE ou le paradoxe de son introduction en PME*, Questions de Management, EMS Editions, 2013/3, n°4, p.35 à 43.
- Daoud E. et Desplanques M., *La gestion pénale des risques psychosociaux*, AJ Pénal, déc. 2010 n°12, 525.
- Harir S., *Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*, Gaz. Pal., 9 mars 2021, n° 10, p. 62.
- Leroy Y., *La prévention contre les risques psychosociaux dans les accords collectifs*, Riséo, 2012-1.
- Maggi-germain N., *Le stress au travail*, RJS, 2003, n° 3, p. 191- 200.
- Memmi S., Sandret N., Niezborala M., Lesuffleur T., Niedhammer I., *L'organisation du travail à l'épreuve des risques psychosociaux*, DARES analyses, janv. 2016, n° 004.
- Sauvage N., *Licenciements : l'entretien préalable sur la sellette*, Les Échos, 14 avr. 2023

## **V- Études et rapports**

- Blandine B., Giovanni P., *La sous-reconnaissance des maladies professionnelles en France*, Revue bibliographique des travaux de sciences sociales et de santé publique (1990-2020), 2021, Rapport de recherche, CRD Anses/Inserm (IRIS).
- Borritz M. et al., *Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: findings from 3-year follow up of the PUMA Study*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2005, vol. 47, n° 10, p. 1015-1025.
- Elovainio M. et al., *Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health*, American Journal of Public Health, 2002, n° 92, p. 105-108.
- Folger R. et Cropanzano R., *Organizational justice and human resource management*, Foundation of organizational science, 1998, p. 1-50.

- Gollac M., Bodier M., *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, 2011.
- Griffin J.M. et al., *The importance of low control at work and home on depression and anxiety: do these effects vary by gender and social class ?*, *Social Science & Medicine*, 2002, n° 54, p. 783-798.
- Kawachi I. et al., *A prospective study of social networks in relation to total mortality and cardiovascular disease in men in the USA*, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 1996, n° 50, p. 245-251.
- Lau B. et al., *Perceived job insecurity, job predictability, personality, and health*, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2008, vol. 50, n° 2, p. 172-181.
- Lohela M. et al., *Does a change in psychosocial work factors lead to a change in employee health ?*, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2009, vol. 51, n° 2, p. 195-203.
- Muntaner C. et al., *County level socioeconomic position, work organization and depression disorder: a repeated measures cross-classified multilevel analysis of low-income nursing home workers*, *Health Place*, 2006, vol. 12, p. 688-700.
- Munir F., et al. *Transformational leadership and depressive symptoms: a prospective study*, *Journal of Affective Disorders*, 2010, vol. 120, n° 1-3, p. 235-239.
- Netterstrøm B. et al., *The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression*, *Epidemiologic Reviews*, vol. 30, p. 118-132.
- Nguyen C. et al., *Lombalgie chronique : facteurs de passage à la chronicité*, *Revue du Rhumatisme*, vol. 76, Issue 6, juin 2009, p.537-542.
- Niedhammer I. et al., *Psychosocial work environment and mental health: Job-strain and effort-reward imbalance models in a context of major organizational changes*, *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 2006, vol. 12, p. 111-119.
- Parkes K., *Personality, psychosocial risks at work, and health*, mars 2010.
- Schramm S.H. et al., *The association between stress and headache: A longitudinal population-based study*, *National library of medicine*, 5 déc. 2014.
- Schmidt K.H. et al., 2007, *Self-control demands, cognitive control deficits, and burnout*, *Work & Stress*, vol. 21, n° 2, p. 142-154.
- Siegrist J., *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, vol. 1, p. 27-41.
- Wieclaw J. et al., *Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders*, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2006 b, vol. 60, p. 771-775.

# Index

## **A**

### **Accident**

- Non professionnel (origine)
- Du travail (professionnel)
  - Reconnaissance §244 et s.
  - Conditions §244 et s.

### **Adaptation (obligation)**

- Collective §202 et s.
  - Portée §217
- Individuelle §208 et s.
  - Par la formation §210
  - Anticipation §212
  - Adaptation du poste §213 à 215

### **Alerte (droit de)**

- Cas d'ouverture
  - Défectuosité des systèmes de protection §101
  - Risque pour la santé §102
  - Danger grave et imminent §103
  - Atteinte à la santé §104
- Titulaires
  - Salariés §106
  - Médecin du travail §107
  - CSE §108
  - Inspection du travail §109

## **C**

### **Comité social et économique (CSE)**

- Droit d'alerte §108

### **Compétence (juridiction) §292 à §296**

### **Contrat de travail (Rupture)**

- Initiative salariale §298 et s.
  - Conditions §301 à §305
  - Effets §306 à §309
- Initiative patronale §310 et s.
  - Licenciement justifié §311 à §313
  - Licenciement abusif §316 à §323
  - Licenciement nul §324 à §338

## **M**

### **Manquement §218 et s.**

- Conséquences civiles
  - Indemnisation §222 et s.
    - Fondements §224 à §231*
    - Préjudices §232 et s.*
- Sanctions (Voir Sanctions) §339 et s.

### **Maladie professionnelle**

- Présomption §248
- Reconnaissance (procédure) §250 et s.
  - CRRMP §250 et §251
- Reconnaissance (effets) §252 et s.
  - Hors faute inexcusable §253 et s.
    - Perte de revenus §254 à §260*
    - Taux de cotisation AT/MP §261 à §264*
  - En cas de faute inexcusable §273 et s.

### **Médecin du travail**

- Alerte §107
- Avis d'aptitude ou d'inaptitude §215

## **O**

### **Obligation (de prévention)**

- Contenu §14 et s.,
  - Identification des risques
  - Evaluation des risques
  - Planification des risques

### **Outils (d'évaluation)**

- Outils légaux
  - DUERP §64 à §69, §129, §130
  - Bilan social et BDESE §70 à §73
  - Bilan éco. soc. et envir. §74 à §76
  - Service de prévention et de santé au travail (Documents)
- Outils extra légaux
  - Questionnaires §113 à §123
  - Tableau de bord social §124

## ***E***

### **Enquêtes**

Acteurs §112  
Outils (Voir Outils extra-légaux)

### **Evaluation (obligation, RPS)**

Outils (Voir Outils)

## ***F***

### **Facteurs de risques (§19 et s.)**

Intensité du travail §20 à §22  
Demande émotionnelle §23 à §25  
Autonomie §26 à §31  
Rapports sociaux et reconnaissance au travail §22 à §28  
Conflits de valeurs §29  
Insécurité du travail §30 à §32  
Stress §33 à §38

### **Faute inexcusable**

Conditions §266 à §272  
Effets (indemnitaires) §273 et s.  
-Majoration rente IPP §274 à §276  
-Indemnisation complémentaire §277 à §291

### **Formation**

Droit à §167 et §168  
Obligation de §169 et s.  
Acteurs §170  
Outils §172  
Bénéficiaires §173  
Régime (incitation) §174  
Financement §175  
Contenu  
-Formation générale §177 et §178  
-Formations spécifiques §179 s.  
-Contrats de courte durée §181 à §184  
-Managers et supérieurs hiérarchiques §185 à §187  
-Membres du CSE §188 à §191  
-Référénts §194 à §198

## ***P***

### **PAPRI Pact**

Acteurs §133 à §139  
Adoption (modalités) §131  
Contenu §132

### **Planification (de la prévention)**

Modalités §128 et s.  
Acteurs §130 et §133 à §139  
DUERP (-50 salariés) §129 et §130  
PAPRI Pact (50 ou +) §131 et s.  
Contenu §140 et s.  
-Adaptation (Voir Adaptation)  
-Formation (Voir Formation)  
-Information (Voir Information)

### **Préjudices**

Hors AT/MP §234 et s.  
En cas d'AT/MP §242 et s.  
Réparation  
-Hors faute inexcusable  
-En cas de faute inexcusable

### **Prévention**

Obligation  
Voir Service de prévention et de santé  
Visites (de) §86, §87, §93, §157 à 159

### **Preuve**

Présomption  
-Accident du travail §246  
-Faute inexcusable §271  
-Maladie professionnelle §248  
Démonstration §8, 248 et s., §272 (FI)

## ***R***

### **Référénts (formation)**

RHAS §194 à §196  
RSST §197 et §198  
Voir formation

### **Risque**

Définition §2  
Psychosociaux §2, §3, §6,  
Prévention  
Identification (obligation) §17 et s.



## ***I***

### **Incapacité**

- Indemnisation
- Permanente partielle
  - Indemnisation
  - Majoration (FI) §274 à §276

### **Indemnités**

- Journalières
  - de SS §236
  - complémentaires §237 et s.  
*Montant §239*
- Incapacité permanente partielle
  - Majoration (voir Faute inexcusable)
  - Complémentaires (voir Faute inexcusable)

### **Indicateurs (de RPS)**

- Définition §39 et §40
- Fonctionnement d'entreprise §51 à §54
- Santé et sécurité au travail §55 à §60

### **Information (obligation) §144 et s.**

- Par l'employeur §146 et s.
  - Contenu §146 et s.  
*Minimum §147*  
*Spécifiques §148 à §152*
  - Modalités §153
- Par le service de prévention et de santé §155 et s.
  - A l'embauche §157 e §158
  - En cours de contrat §159 à §164

### **Inspection du travail**

- Alerte §109
- Contrôle §340 et s.
- Collaboration (DREETS) §350

## ***R***

### **Risques psychosociaux**

- Facteurs (voir Facteurs de risques) §19 et s.
- Indicateurs (voir Indicateurs) §39 et s.

### **Rupture (Voir Contrat de travail) §297 et s.**

## ***S***

### **Sanction (du manquement)**

- Civiles (Voir Manquement)
- Administratives §340 et s.
- Pénales §353 à §379

### **Santé**

- Santé mentale §2, §3
- Définition §2

### **Secteur public §11**

### **Service de prévention et de santé**

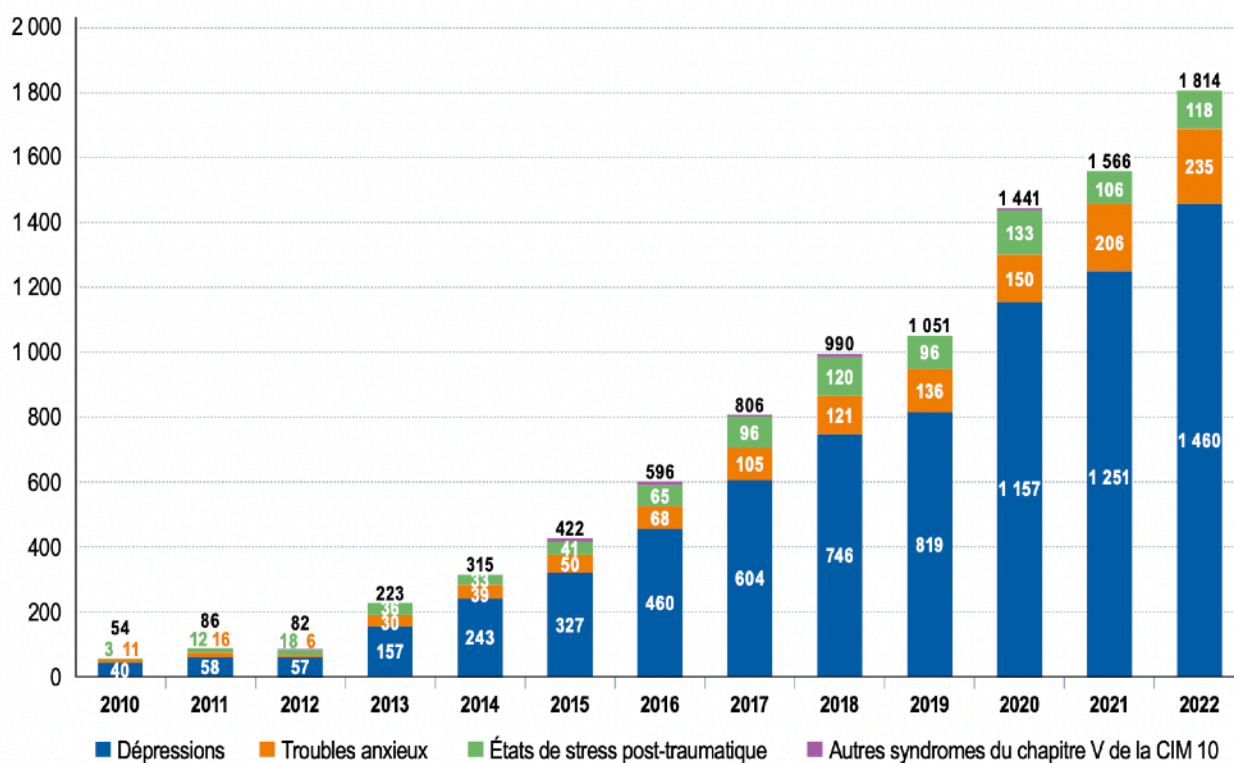
- Missions §77, §79
- Documents §78 et s.
  - Fiche d'entreprise §79 à §81
  - Rapport annuel d'activité §82 à §85
- Dossier médical en santé §86 à 93

### **Stress §33 à §38**

# Annexes

## ANNEXE 1

**Focus sur le chapitre V de la CIM-10: nombre d'avis favorables des CRRMP relatifs à des affections psychiques de 2010 à 2022 selon les familles de syndromes**



## ANNEXE 2

N. Sauvage, *Licenciements : l'entretien préalable sur la sellette*, Les Échos, 14 avr. 2023

### LE POINT DE VUE

de Nicolas C. Sauvage

# Licenciements : l'entretien préalable sur la sellette

**A**près la hausse des arrêts maladie ordinaires, voilà l'explosion des arrêts pour maladies professionnelles psychiques. Ils télescopent les procédures de licenciement, désorientent les DRH et piègent les employeurs. Mais les entreprises ne doivent pas baisser les bras, car des solutions existent. L'acronyme MP vise la maladie professionnelle, listée dans le Code de la Sécurité sociale. Celles répertoriées là sont présumées MP. Les MP psychiques ne bénéficient pas de cette présomption. Le salarié prétendant avoir une MP psychique doit prouver un lien avec son travail. Il peut s'appuyer sur une expertise médicale, ou le certificat du médecin traitant. Souvent, ce dernier paraphrase juste les dires de son patient. Or, celui-ci peut être tenté de simuler la dépression ou le burn-out. Surtout s'il se trouve en cours de licenciement, l'enjeu est majeur.

Le salarié en MP est protégé contre le licenciement, sauf deux exceptions (faute grave ou impossible maintien de poste). Cette protection dure jusqu'au terme de l'arrêt de travail prescrit. Ainsi, la déclaration d'une MP dissuade l'employeur de licencier. Le risque à poursuivre la procédure, est la nullité du licenciement. Ceci permet au salarié de demander sa réintégration, et le paiement de ses salaires et charges depuis son licenciement. Or, la justice prud'homale connaît des délais vertigineux : 55 mois, en moyenne, de la saisine initiale à l'arrêt d'appel. Le risque financier s'avère donc disproportionné

pour l'entreprise. Depuis 2010, les reconnaissances de MP psychiques ont bondi de +1173 % : « syndromes anxio-dépressifs » ou « burn-out », selon le rapport « Assurance Maladie risques professionnels » de novembre 2022. Certaines sont de vraies maladies. Mais en tant qu'avocats d'employeurs, nous observons un phénomène préoccupant depuis cinq ans : de plus en plus, la déclaration de MP psychique surgit – coïncidence ? – durant une procédure de licenciement.

**De plus en plus, la déclaration de maladie professionnelle psychique surgit – coïncidence ? – durant une procédure de licenciement.**

Ce phénomène s'explique : bien conseillé et aidé d'un médecin complaisant, un salarié peut utiliser la MP comme parade ultime contre son licenciement.

Le temps nécessaire à l'organisation de l'entretien préalable rend possible cette manœuvre. Sachant son avenir menacé, le salarié consulte un médecin, et se fait délivrer le précieux sésame : l'arrêt-maladie MP. Cette nouvelle tactique judiciaire concerne surtout cadres supérieurs, et cadres dirigeants. D'abord, les pathologies psychiques sont plurifactorielles. Les médecins

devraient résister à la tentation de les qualifier de maladies professionnelles, sauf enquête approfondie. Les cellules antifraude des CPAM pourraient les soutenir en contrôlant au plus près, les médecins déclarant de multiples MP psychiques. L'enjeu financier est fort : l'indemnisation (hors soins) d'un seul cadre en MP coûte jusqu'à 110.000 euros par an à sa CPAM.

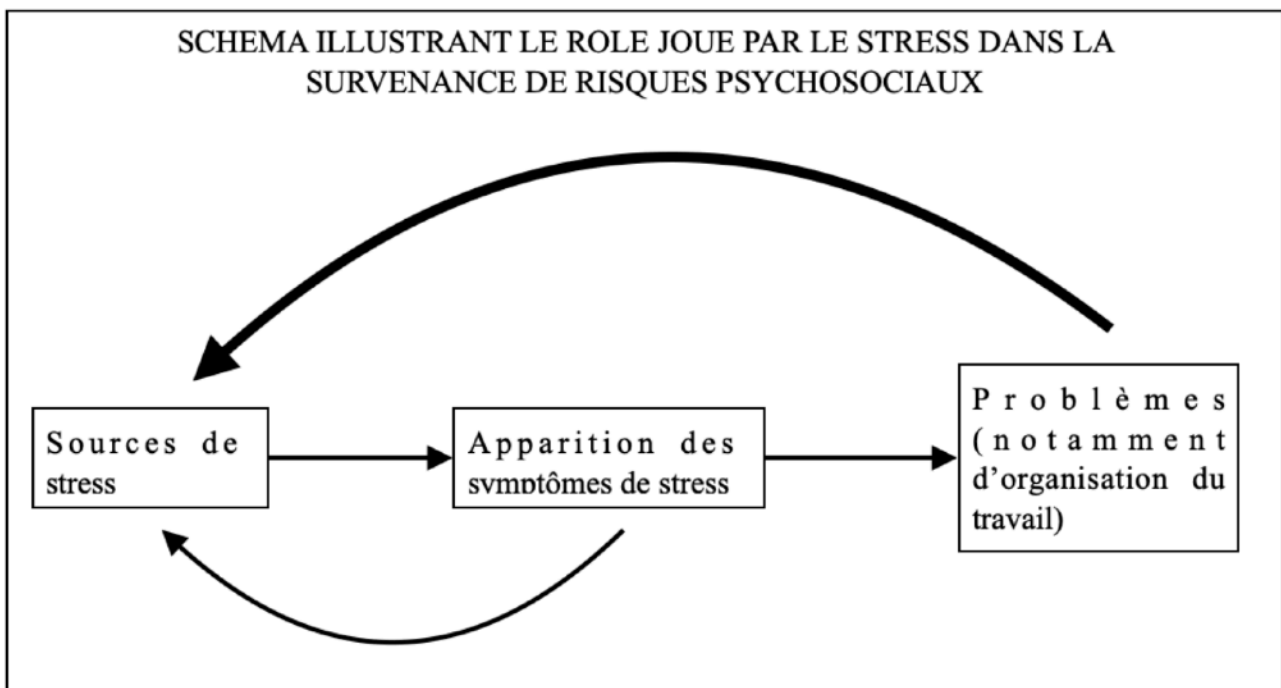
Les employeurs, de leur côté, devraient systématiser les plaintes déontologiques contre les médecins complaisants. Cette prophylaxie profiterait à tous, sanctionnant les médecins voyous, rassérénant les médecins honnêtes, et réduisant les cotisations sociales MP. Enfin, le législateur pourrait supprimer la protection de la MP, pour le salarié en instance de licenciement. Le salarié ne serait protégé que si sa MP est déclarée et connue de son employeur, avant sa convocation à entretien préalable. Cette limite existe déjà, par exemple pour les candidats aux élections du CSE.

Sinon, l'employeur débutant un licenciement, pourrait être soumis à la tentation de passer outre l'entretien préalable. Ce choix rendrait le licenciement seulement irrégulier donc sanctionné d'un mois de salaire brut. Rapporté au risque d'une réintégration et d'un rappel de salaire sur plusieurs années, son choix serait simple. Financièrement, le péché serait véniel, mais la morale serait-elle sauve ?

**Nicolas C. Sauvage** est avocat à la cour (SEA Avocats).

## ANNEXE 3

**Schéma illustrant le rôle du stress dans la survenance des risques psychosociaux, le stress étant à la fois cause et conséquence des risques psychosociaux**



## ANNEXE 4

### Tableaux établi par l'INRS des différents questionnaires utiles à l'évaluation des risques psychosociaux en entreprise

Les différentes catégories de questionnaires.

REPÉRAGE PAR DES TIERS DE SITUATIONS STRESSANTES
■ Évolutions et Relations en Santé au Travail (EVREST)
■ Grille d'identification des risques psychosociaux au travail – INSPQ, Québec
■ Guide d'indicateurs de dépistage des risques psychosociaux – INRS
■ Listes de contrôle de la Fondation de Dublin
■ Listes de contrôle de la SUVA PRO
SITUATIONS DE TRAVAIL PERÇUES
■ Inventaire de description de l'activité professionnelle (IDAP)
■ Job Content Questionnaire (questionnaire de Karasek)
■ Job Stress Survey (JSS)
■ Nursing Stress Scale (NSS)
■ Questionnaire « Déséquilibre efforts-récompenses » (questionnaire de Siegrist)
■ Questionnaire sur le vécu du travail – Club européen de la santé
■ Questionnaire sur les facteurs de stress au travail de la Fondation de Dublin
■ Questionnaire sur les troubles musculosquelettiques de l'INRS – Facteurs psychosociaux
■ Working Conditions and Control Questionnaire (WOCQC)
ÉVALUATION DU STRESS PERÇU (PSS)
■ Echelle de stress perçu (PSS)
■ Echelle visuelle analogique (EVA)
STRATÉGIES D'ADAPTATION AU STRESS
■ Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)
■ Ways of Coping Checklist (WCC)
SYMPTÔMES DE STRESS
■ Item unique
■ Mesure du Stress Psychologique (MSP)
■ Questionnaire de symptômes de stress - Club Européen de la Santé
■ Questionnaire de symptômes de stress de la Fondation de Dublin
■ Questionnaire sur les troubles musculosquelettiques de l'INRS – Symptômes de stress
■ Stress Professionnel Positif et Négatif * (SPPN)
ATTEINTE DU RAPPORT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL
■ Maslach Burnout Inventory (MBI)
■ Stress Professionnel Positif et Négatif * (SPPN)
ATTEINTE À LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE
■ Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D)
■ General Health Questionnaire (GHQ)
■ Hospital Anxiety Depression Scale (HADS)
■ Mini International Neuropsychiatric Interview (MINI)
■ Nottingham Health Profile (NHP)
■ State-Trait Anxiety Inventory (STAI)
VIOLENCES INTERNES AU TRAVAIL
■ Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)
QUESTIONNAIRES TRANSVERSAUX
■ Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)
■ Questionnaire d'évaluation des représentations des déterminants organisationnels et psychosociaux de l'activité (QERDOPS)
■ Santé au travail, INRS et Nancy 2 (SATIN)
■ Vécu au travail (VT)

## ANNEXE 5

**Barème forfaitaire de l'article D.434-1 du Code de la sécurité sociale, fixant le montant de l'indemnité en capital indemnisant l'incapacité permanente partielle de moins de 10% des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.**

<b>TAUX D'INCAPACITÉ PERMANENTE</b> (en pourcentage)	<b>MONTANT DE L'INDEMNITÉ</b> (en euros)
1	411,12
2	668,20
3	976,44
4	1 541,13
5	1 952,33
6	2 414,71
7	2 928,25
8	3 493,59
9	4 110,06

# ANNEXE 6

## BARÈME 2023 DES COÛTS MOYENS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET D'INCAPACITÉ PERMANENTE (Barème établi par arrêté ministériel du 26 décembre 2022 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2023)

### BARÈMES 2023 DES COÛTS MOYENS D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET D'INCAPACITÉ PERMANENTE

COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL	COÛTS MOYENS (EN EUROS)									
	CATÉGORIES D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE						CATÉGORIES D'INCAPACITÉ PERMANENTE			
	Sans arrêt de travail ou arrêts de travail de moins de 4 jours	Arrêts de travail de 4 jours à 15 jours	Arrêts de travail de 16 jours à 45 jours	Arrêts de travail de 46 jours à 90 jours	Arrêts de travail de 91 jours à 150 jours	Arrêts de travail de plus de 150 jours	IP de moins de 10%	IP de 10% à 19%	IP de 20% à 39%	IP de 40% et plus ou décès de la victime
Industries de la métallurgie (CTN A)	324	581	1 925	5 271	10 147	38 614	2 214	64 842	130 115	676 816
Industries du bâtiment et des travaux publics (CTN B) (hors départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)	352	521	1 700	4 702	9 199	37 361	2 305	145 402 (Gros oeuvre) (1)		
								167 285 (Second oeuvre) (2)		
								165 306 (Fonctions support) (3)		
Industries du bâtiment et des travaux publics (CTN B) (pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)							62 193	119 114	549 916	
Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication (CTN C)	267	575	1 818	4 816	9 076	33 588	2 240	63 353	121 611	548 494
Services, commerces et industries de l'alimentation (CTN D)	388	471	1 515	4 264	8 131	31 109	2 237	54 927	106 658	458 520
Industries de la chimie, du caoutchouc et de la plasturgie (CTN E)	474	644	2 023	5 707	10 830	38 801	2 231	64 404	133 722	741 139
Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, de vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres à feu (CTN F)	446	549	1 877	4 936	9 449	35 183	2 259	59 794	117 653	603 015
Commerces non alimentaires (CTN G)	291	513	1 656	4 570	8 510	33 572	2 213	60 045	123 810	593 922
Activités de services 1 (CTN H)	187	444	1 412	4 110	8 114	34 165	2 142	59 322	128 160	603 877
Activités de services 2 (CTN I)	194	400	1 316	3 627	6 896	27 033	2 199	51 588	100 794	416 354

(1) Les activités de gros oeuvre mentionnées à l'article D. 242-6-6 du code de la sécurité sociale sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.1AA, 45.2BE, 45.2CD, 45.2ED, 45.2PB.  
(2) Les activités de second oeuvre mentionnées à l'article D. 242-6-6 du code de la sécurité sociale sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.2JD, 45.3AF, 45.4CE, 45.4LE, 45.5ZB, 74.2CE.  
(3) Les activités de fonction support mentionnées à l'article D. 242-6-6 du code de la sécurité sociale sont identifiées sous le code risque suivant : 00.00A.

# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>10</b>
<b>Titre I - Le contenu de l'obligation de prévention des risques psychosociaux</b>	<b>17</b>
Sous-Titre 1- Une obligation d'identification et d'évaluation des risques	18
Chapitre 1 - L'identification des risques psychosociaux dans l'entreprise	18
Section 1 - Les facteurs de RPS	18
Section 2 - Les indicateurs de risques psychosociaux	26
Sous-section 1 : Les indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise	26
Sous-section 2 : Les indicateurs liés à la santé et à la sécurité des salariés	27
Chapitre 2 - L'évaluation des risques psychosociaux	29
Section 1- Les outils légaux d'évaluation des risques psychosociaux	29
Sous-section 1 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels	29
Sous-section 2 : Les bilans sociaux prévus par la loi	32
A- Le bilan social et la base de données économiques, sociales et environnementales	32
B- Le bilan économique, social et environnemental	33
Sous-section 3 : Les outils fournis par le service de prévention et de santé au travail	34



A- La fiche d'entreprise ou d'établissement	35
B- Le rapport annuel d'activité	35
C- Le dossier médical en santé au travail	36
Section 2 - Les outils extra-légaux d'évaluation des risques psychosociaux	39
Sous-section 1 - Le droit d'alerte : potentiel vecteur de mise en oeuvre des outils extra-légaux d'évaluation des risques psychosociaux	39
A - Les situations justifiant l'exercice du droit d'alerte	40
B- Les titulaires légaux du droit d'alerte	41
Sous-section 2 - Les questionnaires : outils mobilisés dans le cadre des enquêtes	44
Sous-Titre 2 - L'obligation de planification de la prévention des risques psychosociaux	49
Chapitre 1 - Les modalités de planification de la prévention des risques psychosociaux	49
Chapitre 2 - Le contenu de la planification	53
Section 1 - L'obligation d'information et de formation en matière de risques psychosociaux	53
Sous-section 1- L'obligation d'information en matière de risques psychosociaux	54
A - L'information délivrée par l'employeur	54
B - L'information délivrée par le service de prévention et de santé au travail	57
1 - Lors de l'embauche	58
2 - En cours d'exécution du contrat	59
Sous-section 2 - L'obligation de formation des travailleurs en matière de risques psychosociaux	61
A - Le droit à la formation, une obligation pour l'employeur	61

B - Le contenu de la formation	65
1-La formation générale	65
2 - Les formations spécifiques	66
a-La formation des salariés titulaires d'un CDD, les salariés temporaires et les stagiaires affectés à des postes à risques	67
b-La formation des managers et autres supérieurs hiérarchiques	68
c-La formation des membres de la délégation du personnel au CSE	69
d-La formation des référents	71
<i>i-La formation des référents harcèlement moral et agissements sexistes (RHAS)</i>	71
<i>ii-La formation des référents santé et sécurité au travail (RSST)</i>	72
Section 2 - Obligation de mettre en place une organisation et des moyens adaptés	73
Sous-section 1 - L'adaptation collective des modalités de travail	74
Sous-section 2 - L'adaptation individuelle des modalités de travail	76

## **Titre II - Les conséquences du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux** **81**

### Sous-titre 1 - Les effets civils du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux 82

#### Chapitre 1 - L'indemnisation des préjudices résultant du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux 82

##### Section 1 - La multiplicité des fondements de l'indemnisation 82

###### Sous-section 1 - L'indemnisation résultant du manquement à l'obligation de sécurité 83

###### Sous-section 2 - Le développement d'autres fondements d'indemnisation 85

##### Section 2 - Les préjudices réparables en cas d'atteinte à la santé du salarié 87

Sous-section 1 - La réparation des préjudices du salarié victime d'un accident ou d'une maladie non reconnue d'origine professionnelle 87

Sous-section 2 - Les préjudices réparables en cas de risques psychosociaux à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 89

A - Les conditions de reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 90

1 - Les conditions de reconnaissance d'une affection psychique en accident du travail 90

2 - Les conditions de reconnaissance d'une affection psychique en maladie professionnelle 91

B - Les conséquences de la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 93

1- En absence de faute inexcusable de l'employeur 93

a - L'indemnisation de la perte de revenus 93

*i - En cours d'arrêt de travail 94*

*ii - Au terme de la période d'incapacité : l'incapacité permanente partielle (IPP) 95*

b - L'augmentation du taux de cotisation AT/MP 96

2 - Les conséquences du manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux en cas de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur 98

a - Les conditions de reconnaissance d'une faute inexcusable 98

b - Les conséquences indemnitaires de la reconnaissance de la faute inexcusable 101

*i-Majoration de l'indemnisation de l'incapacité permanente partielle 101*

*ii - Indemnisations complémentaires 102*

3 - Les effets juridictionnels de la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 107

Chapitre 2 - Les indemnisations liées à la rupture du contrat de travail en cas de manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux 110

Section 1 -La rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur à l'initiative du salarié	110
Sous-section 1 - Les conditions de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié	111
Sous-section 2 - Les effets produits par la rupture à l'initiative du salarié	114
A - Lorsqu'il n'est pas fait droit aux demandes ou en absence de demandes	114
B - Lorsqu'il est fait droit aux demandes	114
Section 2 - Prise en charge des sommes liées à la rupture à l'initiative de l'employeur	115
Sous-section 1 - Les indemnités liées au manquement à l'obligation de prévention à l'occasion d'un licenciement justifié	115
Sous-section 2 - Les indemnités liées au manquement à l'obligation de prévention à l'occasion d'un licenciement injustifié	116
A - L'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse victime de RPS en raison du manquement de son employeur à son obligation de prévention	116
1 - Le manquement de l'employeur : cause du caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement	117
2 - Les effets indemnitaires du manquement de l'employeur à l'origine d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse	118
B - L'indemnisation du salarié victime de risques psychosociaux en cas d'annulation de son licenciement	119
1 - Les causes de nullité invocables en cas de manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux	119
2 - Les conséquences indemnitaires de la nullité du licenciement prononcé par un employeur ayant manquement à son obligation de prévention	123
 Sous-Titre 2 : Les sanctions administratives et pénales du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux	 125

Chapitre 1 - Les sanctions administratives mises en oeuvre par collaboration entre différentes autorités	125
Chapitre 2 - Les sanctions pénales applicables en cas de manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux	131
Section 1 - L'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur.	131
Section 2 - Les principales infractions et sanctions encourues	134
Sous-section 1 - Les infractions prévues par le code du travail	134
A - Les infractions résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psychosociaux	134
B - Les infractions résultant du manquement de l'employeur à son obligation de se conformer aux mesures adoptées par les autorités administratives	137
Sous-section 2 - Les infractions prévues par le Code pénal	138
A - Infractions formelles	138
B - Infractions matérielles	140
<b>Conclusion</b>	<b>143</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>149</b>
<b>Index</b>	<b>158</b>
<b>Annexes</b>	<b>161</b>
<b>Table des matières</b>	<b>167</b>