



PANTHÉON-ASSAS  
UNIVERSITÉ  
PARIS

**BANQUE DES MEMOIRES**

**Master de Droit social**

**Dirigé par le Professeur Jean-François Cesaro et Monsieur Simon  
Riancho  
2022**

***La santé mentale en droit social***

**Auteur Yasmin Samah**

**Sous la direction de Monsieur le Professeur Jean-François Cesaro**

Université Paris Panthéon-Assas

Laboratoire de droit social



# La santé mentale en droit social

**Par Yasmin Samah**

Sous la direction de Monsieur le Professeur Jean-François Cesaro

*Mémoire effectué en vue de l'obtention du Master Droit et Pratique des Relations de Travail*

**Promotion Ogletree Deakins**

Année universitaire 2021-2022

# Sommaire

<b>Sommaire</b>	<b>2</b>
<b>Liste des abréviations</b>	<b>3</b>
<b>Remerciements</b>	<b>5</b>
<b>Introduction</b>	<b>7</b>
<b>Partie 1 - La notion de santé mentale</b>	<b>27</b>
<i>Titre 1 - Les fondements de la santé mentale en droit social</i>	28
<i>Titre 2 - Le domaine de la santé mentale en droit social</i>	68
<b>Partie 2 - Le contentieux des atteintes à la santé mentale</b>	<b>144</b>
<i>Titre 1 - L'auteur</i>	144
<i>Titre 2 - La victime</i>	178
<b>Conclusion générale</b>	<b>199</b>
<b>Annexes</b>	<b>202</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>216</b>
<b>Index alphabétique</b>	<b>230</b>
<b>Table des matières</b>	<b>233</b>

## Liste des abréviations

<b>ANI</b>	Accord national interprofessionnel
<b>Art.</b>	Article
<b>ATMP</b>	Accident de travail/Maladies professionnelles
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>Bull. Joly travail</b>	Bulletin Joly travail
<b>CA</b>	Cour d'appel
<b>CDRH</b>	Les cahiers du DRH
<b>Cah. soc.</b>	Les cahiers sociaux
<b>Cass. ass. plén.</b>	Assemblée plénière de la Cour de cassation
<b>Cass. ch. mixte</b>	Chambre mixte de la Cour de cassation
<b>Cass. 1ère civ.</b>	Première chambre civile de la Cour de cassation
<b>Cass. 2e civ.</b>	Deuxième chambre civile de la Cour de cassation
<b>Cass. crim.</b>	Chambre criminelle de la Cour de cassation
<b>Cass. soc.</b>	Chambre sociale de la Cour de cassation
<b>C. civ.</b>	Code civil
<b>CE</b>	Conseil d'État
<b>CJUE</b>	Cour de Justice de l'Union Européenne
<b>CLCE</b>	Les Cahiers Lamy du CE
<b>CLCSE</b>	Les Cahiers Lamy du CSE
<b>CPAM</b>	Caisse primaire d'assurance maladie
<b>C. pén.</b>	Code pénal
<b>CPP</b>	Code de procédure pénale
<b>CSE</b>	Comité social et économique
<b>CSS</b>	Code de la sécurité sociale
<b>CSSCT</b>	Commission de santé, de sécurité et des conditions de travail
<b>C. trav.</b>	Code du travail
<b>D.</b>	Recueil Dalloz
<b>Dr. soc.</b>	Revue Droit Social Dalloz
<b>Doc. soc. Lefebvre</b>	Documentation pratique sociale Lefebvre
<b>FRS</b>	Feuillet Rapide Social
<b>Gaz. Pal.</b>	Gazette du palais
<b>Ibid.</b>	Ibidem, au même endroit
<b>Infra</b>	Ci-dessous
<b>INRS</b>	Institut national de recherche et de sécurité
<b>JCI. Protection sociale Traité</b>	JurisClasseur Protection sociale Traité
<b>JCI. Travail Traité</b>	JurisClasseur Travail Traité
<b>JCP G</b>	La Semaine juridique, édition générale
<b>JCP S</b>	La Semaine juridique, édition sociale
<b>JORF</b>	Journal officiel de la République Française
<b>JSL</b>	Jurisprudence Sociale Lamy
<b>p.</b>	Page
<b>PIB</b>	Produit intérieur brut
<b>RDT</b>	Revue de droit du travail Dalloz

**Rép. trav. Dalloz**

**RJS**

**RRH**

**s.**

**SSL**

**Supra**

**TJ**

**V.**

Répertoire de droit du travail Dalloz

Revue de jurisprudence sociale

Responsable Ressources Humaines

Suivant

Semaine sociale Lamy

Ci-dessus

Tribunal judiciaire

Voir

## Remerciements

*Mes premiers mots sont pour mes chers directeurs, Messieurs les Professeurs Jean-François Cesaro et Grégoire Duchange pour m'avoir permis d'intégrer cette formation d'excellence dont les enseignements me serviront tout au long de ma carrière.*

*Je remercie plus particulièrement le Professeur Cesaro pour m'avoir accompagnée dans l'élaboration de ce mémoire et pour ses conseils avisés.*

*Je tiens également à saluer l'ensemble du corps professoral du Laboratoire de droit social, ainsi que tous les intervenants pour la transmission de leur savoir, leur écoute et leur disponibilité.*

*Aussi, je souhaite exprimer ma plus profonde gratitude à Pauline Lacour et Matthieu Clémendot, qui ont été des managers formidables, m'ayant permis de progresser et de grandir. Merci mille fois pour la confiance que vous m'avez témoignée, votre pédagogie, vos précieux conseils et votre aide sans faille.*

*J'exprime aussi toute ma reconnaissance envers l'ensemble des personnes avec lesquelles j'ai pu travailler au sein de ma structure d'apprentissage, Vinci Construction France et les remercie pour leur accueil et leur bienveillance.*

*Je n'oublie pas mes camarades de la promotion Ogletree-Deakins sur lesquels j'ai pu compter ainsi que tous les bons moments passés ensemble.*

*Merci également à mes sœurs et mes amis qui m'ont soutenu tout au long de cette année, que je n'oublierai jamais.*

*Pour terminer, je tiens à faire honneur à ma mère, qui a fait tant de sacrifices pour que j'arrive jusqu'ici.*

*« La santé mentale est un enjeu majeur insuffisamment dit, assumé dans notre pays. (...) Les moyens mis pendant longtemps n'ont pas été à la hauteur. Et la considération non plus. (...) Il n'y a plus à documenter l'importance que représente la santé mentale pour nos sociétés, et en particulier la nôtre (...). La méconnaissance, la peur, le refoulé, ont fait que, dans notre société, à la souffrance s'est ajoutée une forme de culpabilité et une inefficacité collective à ne pas mettre justement la psychiatrie à la bonne place. ».*

Emmanuel Macron

Discours du mardi 28 septembre 2021

# Introduction

- 1. Chiffres.** Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), un Européen sur quatre est touché par des troubles psychiques au cours de sa vie. Les troubles mentaux représentent le premier chef des dépenses du régime général de l'Assurance Maladie par pathologie et ce avant les cancers et les maladies cardiovasculaires, soit 19,3 milliards d'euros en 2015<sup>1</sup>. La France métropolitaine se situe parmi les pays de l'Union Européenne ayant un taux élevé de suicides. En effet, on note près de 8948 décès par ce biais en 2015<sup>2</sup>. En Europe et plus spécifiquement en France, la santé mentale est, avant tout, un sujet de santé publique qui nécessite le concours des Etats, mais également des organisations internationales.
- 2. Avant-propos.** Le travail est l'activité vitale propre au travailleur, l'expression personnelle de sa vie.<sup>3</sup> Pour Kant, il est évident que le travail est une source d'épanouissement. Pourtant, dans certains cas, le travail n'est pas toujours synonyme de bien-être, causant parfois un trouble à la santé mentale.
- 3. Définitions.** La Constitution de l'OMS<sup>4</sup> définit la santé comme étant « *un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* ». Ainsi, la santé est un terme générique qui ne comprend pas uniquement l'aspect physiologique. La santé mentale représente donc bien plus que l'absence de troubles mentaux, il n'y a pas de santé sans santé mentale. Une personne sur trois vivra, au cours de sa vie, un des 500 troubles psychiques répertoriés. Par ailleurs, l'Agence régionale de santé de la Provence-Alpe Côte d'Azur (ARS) souligne également l'importance de l'aspect mental au sein du service de santé français. Ce coût est estimé à 109 milliards d'euros par an. Dès lors, la santé mentale des Français est un sujet préoccupant, qui ne cesse d'inquiéter surtout dans la mesure où tout le monde peut être exposé. C'est pourquoi, le Président de la République française, Emmanuel

---

<sup>1</sup> <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/180628>, consulté le 24/09/2022

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Emmanuel Kant

<sup>4</sup> <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening>, consulté 01/09/2022



Macron, a annoncé à l'occasion des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie du 28 septembre 2021, que les consultations de psychologie seront remboursées et que plus de 800 postes dans les centres médico-psychologiques seront créés<sup>5</sup>. Or, ce dispositif déjà mis en place à titre expérimental ne fait pas l'unanimité<sup>6</sup>. En effet, c'est au médecin généraliste d'évaluer si le suivi psychologique est nécessaire pour établir ensuite une lettre d'adressage. Or, les médecins généralistes ne sont pas formés aux signes cliniques des maladies psychiques. De plus, le patient doit avancer les frais ce qui n'incite pas les personnes touchées à consulter, surtout lorsque le nombre de consultations remboursées est limité. La question du coût est aussi sensible pour les professionnels qui estiment que leur rémunération est insuffisante et qu'en seulement quelques séances, ils ne peuvent pas assurer un suivi optimal, surtout quand les causes sont mixtes<sup>7</sup>. La situation personnelle peut être un facteur de risque menaçant la santé mentale, tout comme la situation professionnelle. En effet, énormément d'heures de notre vie sont consacrées à l'exercice d'une activité professionnelle. C'est pourquoi, notre étude se concentrera sur la santé mentale sous le prisme du travail car les individus y passent généralement le plus de temps. La santé mentale est déterminée par de nombreux facteurs : socio-économiques, biologiques et environnementaux, comprenant aussi l'environnement de travail. Les conditions de travail sont en effet un facteur clé de la santé mentale. Ainsi, il s'agit plus spécifiquement de déterminer la réponse du droit face à ces problématiques du point de vue de l'entreprise, mais aussi du salarié. Pour ce faire, il convient d'étudier le droit social, matière qui désigne deux grandes disciplines : le droit du travail, d'une part, et le droit de la sécurité sociale d'autre part. Le premier désigne l'ensemble des règles juridiques ayant pour objet, dans le secteur privé, les relations de travail entre employeur et salariés. Ces règles régissent les rapports d'emplois<sup>8</sup>. Le second, concerne l'ensemble des règles de droit positif de la Sécurité Sociale, une institution qui assure la couverture des charges de maladie, de paternité, de famille et d'autonomie. Elle garantit les individus par l'affiliation à des régimes obligatoires de couverture contre tous les

---

<sup>5</sup> <https://www.lemonde.fr/societe/article/>, consulté 01/09/2022

<sup>6</sup> [Le remboursement des consultations de psychologue est loin de faire l'unanimité | Le Huffington Post LIFE](#), consulté le 20/04/2022

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> *Lexique des termes juridiques*, Éditions Dalloz 2021-2022, p.409

risques susceptibles de réduire, supprimer ou augmenter les charges<sup>9</sup>. En droit de la sécurité sociale, sont couverts les risques professionnels qu'il s'agisse d'un accident ou d'une maladie. Ils peuvent faire l'objet d'une réparation selon le respect de conditions précises et donne parfois lieu à une condamnation plus sévère de l'employeur. C'est pourquoi, l'étude complète de la santé mentale doit aussi concerner cet aspect, en plus des règles de droit du travail en raison du coût pour la société.

4. **Plan.** La question de la santé mentale en droit social a été tardivement abordée par le droit. Historiquement, c'était d'abord le risque physique qui était l'objet premier de la loi, au détriment du risque psychique. (I) Puis, au fil des années, le risque mental a pu être identifié mais il fut difficile à délimiter en raison de sa grande diversité, rendant difficile l'adaptation des concepts classiques en la matière. Depuis une quinzaine d'années, on remarque l'importance croissante de la santé mentale au sein des relations de travail, où les enjeux sont multiples, obligeant alors les entreprises à s'en saisir. (II)

## I) Une reconnaissance tardive du risque mental au travail

### A. D'une logique de protection de l'intégrité physique

5. **Le Rapport Villermé, acte I de la prise de conscience.** Le Rapport du Docteur Villermé<sup>10</sup> a mis en lumière qu'à l'aune du développement de la grande industrie et des manufactures, les conditions de la classe ouvrière étaient particulièrement inquiétantes. Il souligne notamment une durée du travail excessive (journées de 16 heures), la banalisation du travail des enfants, des salaires jugés trop faibles par rapport au travail et au coût de la vie. De telle sorte que les ouvriers sont plus sujets à la consommation d'alcool pour se détourner de leur misère. Il met également en exergue l'absence de règles relatives à l'hygiène et à la sécurité, conduisant à la multiplication d'accidents et de maladies occasionnées par l'activité<sup>11</sup>. Influencé par la doctrine, le droit a été contraint d'intervenir face à cette problématique de société. Dans un premier temps, il

---

<sup>9</sup> CSS., art. L111-1

<sup>10</sup> [Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, 1840](#), consulté le 01/05/2022

<sup>11</sup> *Ibid.*

a été question de protéger les plus faibles avant d'élargir le champ de la protection à tous.

6. **Les enfants.** Le travail des enfants fut encadré dès 1841<sup>12</sup>. Ont été ainsi prévues plusieurs limites d'âges pour épargner les plus jeunes. Il était prohibé de faire travailler un enfant âgé de moins de 8 ans en règle générale, de même s'agissant des enfants de moins de 13 ans pour l'exercice du travail de nuit. Les durées du travail étaient aussi adaptées en fonction de l'âge de l'enfant. L'esprit de la loi était donc d'axer la protection en faveur des plus vulnérables. A ce jour, il serait impensable pour des sociétés occidentales comme la nôtre de concevoir le travail des enfants. Pour autant, l'esprit de la loi demeure en droit positif, s'agissant des travailleurs considérés en notre temps comme des individus à protéger particulièrement. L'exemple de l'encadrement du travail des mineurs en est l'exemple parfait, surtout lorsque cette catégorie spécifique de salariés est exposée à un risque. En effet, dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, les mineurs ne sont pas autorisés à effectuer tout type de travaux. De plus, certains sont soumis à une autorisation de l'Inspection du travail. Selon leur âge, le temps de pause est plus important, tout comme la durée de repos quotidien<sup>13</sup>. L'esprit de la loi n'a toutefois pas été compris par tous à l'époque. Le fait d'interdire le travail des enfants a pu être contesté par certains foyers, dans lesquels le travail de chaque membre de la famille – même les enfants – était essentiel à la survie dudit foyer<sup>14</sup>. La privation de ces ressources ont aussi conduit à l'appauvrissement de familles déjà en situation de précarité.

7. **Les femmes.** Les femmes ont également fait l'objet d'un traitement particulier par la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels. En son article 13, il est expressément prévu que « *les femmes, filles et enfants ne peuvent être employés dans les établissements insalubres ou dangereux, où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou des émanations*

---

<sup>12</sup> [Loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers](#)

<sup>13</sup> [Règlementation sur le travail des mineurs dans le BTP, secteur public \(catégorie vos droits\)](#), consulté le 19/10/2021

<sup>14</sup> Bernard Teyssié, Jean-François Cesaro, Arnaud Martinon, *Droit du travail, t. 1, Les relations individuelles*, 3<sup>ème</sup> édition, 2014, LexisNexis, p. 9.

*préjudiciables à sa santé* ». Cette préoccupation est toujours existante de nos jours, mais n'est circonscrite qu'aux femmes enceintes, personnes vulnérables faisant continuellement l'objet de l'amélioration de leurs conditions. Dernièrement, l'article L. 1222-9 du Code du travail <sup>15</sup> a été modifié pour obliger les entreprises à prévoir dans l'acte support instituant le télétravail toutes « *les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.* » La logique de protection est toujours d'actualité.

**8. Les travailleurs.** Les autres travailleurs ont aussi pu bénéficier de la protection offerte par le droit à cette époque même si cela demeure aujourd'hui. Une loi de 1893<sup>16</sup> a édicté une série de mesures contraignantes en matière de santé et d'hygiène à l'égard des établissements industriels, permettant l'amélioration de la condition des travailleurs, étendue à tous les autres types d'établissements, locaux et bureaux en 1903. La loi du 20 juillet 1909 est aussi notable en ce qu'elle est la première à interdire l'emploi d'une substance toxique en réglementant l'usage de la peinture au plomb. Plus généralement, d'autres mesures, liées de près ou de loin à l'hygiène et à la sécurité ont aussi concouru à la protection des travailleurs tout au long des XX et XXI èmes siècles. La création de l'Inspection du travail<sup>17</sup> a également été novatrice en ce qu'elle confère à un organe indépendant et dédié à ces questions, la surveillance et le contrôle du respect des normes du travail. La rédaction d'un Code du travail<sup>18</sup> a aussi contribué à l'envoi d'un message fort car dans les faits, il est plus un Code des travailleurs en ce qu'il édicte les droits et les devoirs aux deux parties, mais surtout des obligations pour l'employeur, la partie forte au contrat. Les congés payés<sup>19</sup>, l'encadrement de la durée du travail<sup>20</sup>, la sévérité quant aux contrats précaires<sup>21</sup>, l'interdiction assortie de sanctions de certaines pratiques

---

<sup>15</sup> C. trav., art. L. 1222-9, modifié par la Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, publiée au Journal Officiel du 26 décembre 2021

<sup>16</sup> Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels

<sup>17</sup> Loi du 2 novembre 1892

<sup>18</sup> Loi du 28 décembre 1910

<sup>19</sup> Loi du 20 juin 1936

<sup>20</sup> Loi du 21 juin 1936

<sup>21</sup> C. trav., art. L1242-12-1

telles que le prêt de main d'œuvre illicite<sup>22</sup> et le travail dissimulé<sup>23</sup> permettent également au salarié d'obtenir de bonnes conditions de travail. L'absence des mesures rudimentaires a conduit à une réponse pragmatique du législateur qui était plus que nécessaire.

**9. Le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles, acte final de la prise de conscience.** En dehors du droit du travail, le tournant s'est aussi opéré en premier lieu par une loi de 1989<sup>24</sup> complétée ensuite. Elle pose une présomption d'imputabilité avec une réparation automatique ainsi qu'une immunité de l'employeur en dehors des situations de faute inexcusable<sup>25</sup>. Cette législation étend le champ d'application de la responsabilité de l'employeur, impliquant d'avoir une assurance contre le risque financier qui en découle, qui deviendra une obligation ultérieurement<sup>26</sup>. Cette loi fut difficile à adopter car les employeurs avaient du mal à admettre leur responsabilité en matière d'accident du travail et la cause sociale avait une réticence à l'égard de ce texte car il était question d'effectuer un compromis avec le patronat. Ce fut malgré tout, chose faite et elle demeure un exemple de la construction d'un texte par le dialogue social avant l'élaboration du texte de loi<sup>27</sup>. Pour les maladies professionnelles, la loi du 25 octobre 1919 avait initialement visé deux pathologies susceptibles d'être prises en charge. Puis, le système des tableaux fut utilisé plus massivement, où la prise en charge est subordonnée au respect de plusieurs conditions. Si les conditions fixées par un tableau de maladie professionnelle sont réunies, la maladie est présumée résulter de l'activité professionnelle. Les tableaux sont composés de trois colonnes contenant des critères de reconnaissance de la maladie liée à la nuisance visée par le titre. En revanche, la présomption n'est pas irréfragable car l'employeur peut apporter la preuve que l'affection a une cause étrangère totalement

---

<sup>22</sup> C. trav., art. L8241-2

<sup>23</sup> C. trav., art. L8221-3

<sup>24</sup> Loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail (Bulletin de l'Inspection du travail, n°2, 1898)

<sup>25</sup> Morane Keim-Bagot, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, Dr. soc. 2015, p. 13

<sup>26</sup> Francis Kessler, *Droit de la protection sociale*, Dalloz, 7<sup>ème</sup> édition - Octobre 2020, p. 39

<sup>27</sup> Vincent Viet, *Aux fondements introuvables de l'État-providence : la loi du 9 avril 1898 à l'épreuve de la Grande Guerre*, Le Mouvement Social 2016/4 (n° 257), p. 127 à 147

étrangère au travail en ce que la maladie est exclusivement extérieure à l'activité professionnelle<sup>28</sup>. De plus, dans tous les cas, la victime doit toujours démontrer que tous les critères sont satisfaits. Cette législation a pris encore plus de sens lorsque la Sécurité Sociale fut instituée en 1945 avec la création de régimes obligatoires et universels. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 1947, les entreprises ne sont plus assurées par des organismes privés mais relèvent désormais de la Sécurité sociale pour les risques liés à l'ATMP<sup>29</sup>. Après la guerre, de nombreux mouvements (de syndicats en particulier) ont pu travailler sur le sujet pour passer d'une logique protectrice, à préventive. Le paritarisme est alors apparu, ce qui a eu des effets bénéfiques dans la construction du modèle français du dialogue social<sup>30</sup>.

**10. Transition.** Dès lors, la prise en compte de la santé fut insufflée par la doctrine sociale et médicale, mais elle resta très longtemps circonscrite au risque physique. Tout était à construire sur le sujet. Les mesures en la matière constituent une sorte de socle de base, sans lequel le reste n'a pas de sens. Il fallait nécessairement commencer par là avant de s'intéresser à l'aspect psychique. Avant de devenir le droit à la santé et à la sécurité des salariés, le droit à l'hygiène et à la sécurité devait nécessairement être construit d'abord. En effet, pour la période allant de 1854 à 1938, les chutes, accidents de chemins de fer, incendies et éboulement de matériaux de construction représentaient près de 77% de la mortalité accidentelle en France<sup>31</sup>. Avec de tels chiffres, la priorité donnée par le droit aux atteintes physiques était logique. C'est pourquoi, l'exclusion du risque psychique se comprend mieux. C'est parce qu'aujourd'hui le risque physique est globalement maîtrisé que le risque psychique nécessite l'attention des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. La logique de protection semble se perpétuer pour les personnes considérées comme vulnérables par le droit positif, tandis que de manière générale, le droit semble être désormais orienté vers une logique préventive prenant en compte les risques physiques mais plus récemment, les lésions mentales et émotionnelles. En effet,

---

<sup>28</sup> Emeric Jeansen, *Le système des tableaux de maladies professionnelles ou la transformation d'une probabilité en présomption*, JCP S n° 2, 18 janvier 2022, 1009

<sup>29</sup> Francis Kessler, *Droit de la protection sociale*, Dalloz, 7<sup>ème</sup> édition - Octobre 2020, p.38

<sup>30</sup> [De la fatalité à la prévention, conférence débat du 14 octobre 2009, Groupe Régional d'Ile-De-France du Comité d'Histoire des Administrations](#), consulté le 28/04/2022

<sup>31</sup> Jean-Claude Chesnais, *La mortalité par accidents en France depuis 1826*, Population, 1974, p. 1097 à 1136

il ne s'agit plus seulement de protéger des personnes contre un risque, mais de prévenir ces risques pour préserver leur santé.

## **B. Vers une logique de prévention plus globale**

**11. L'obligation de prévention de l'employeur.** La protection de la santé des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de travail constituent la «  *pierre angulaire du droit du travail*<sup>32</sup> ». Bien que les mécanismes de réparation et d'indemnisation soient importants et nécessaires, ils ne disposent que d'une fonction symbolique. Or, la meilleure politique à mettre en place en la matière réside dans la logique préventive<sup>33</sup>. La prévention se confond avec une notion voisine, la prévoyance correspondant selon le Doyen Cornu à «  *une vertu du bon père de famille consistant à discerner les risques normalement prévisibles afin d'en éviter la réalisation ou d'en garantir les conséquences dommageables*<sup>34</sup>. » L'employeur doit être prévoyant mais doit se soustraire à une obligation de prévention. Du latin «  *praevenire* » signifiant «  *devancer* », la prévention regroupe «  *l'ensemble des mesures et des institutions destinées à empêcher, ou au moins, à limiter la réalisation d'un risque, en s'efforçant d'en supprimer les causes et les moyens* »<sup>35</sup>. Ici, la prévention recouvre un domaine plus large car elle ne repose pas uniquement sur l'employeur mais également sur des institutions (qui seront identifiées dans le présent mémoire). Pour l'OMS, il existe 3 niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire qui correspondent à des états successifs de la maladie. Ces dénominations visent ainsi les moyens à mettre en œuvre pour empêcher l'apparition des pathologies, jusqu'à leur thérapie voire parfois la réinsertion sociale des malades<sup>36</sup>. La prévention primaire concerne les actes visant à réduire l'incidence d'une maladie, autrement dit c'est la prévention pour éviter l'apparition de la maladie. La prévention secondaire concerne les actes dès les premiers symptômes de la pathologie, afin de pouvoir freiner son évolution. La prévention tertiaire vise les actions ayant pour objectif de baisser la prévalence des incapacités chroniques, récidives et autres rechutes.

---

<sup>32</sup> Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, *Précis de droit du travail*, 35<sup>ème</sup> éd., 2022, Dalloz, p.1192

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, 7<sup>ème</sup> édition, PUF, 2006, p. 704

<sup>35</sup> *Ibid.*, p. 703

<sup>36</sup> <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/annexes.pdf>, consulté le 02/05/2022

C'est le traitement lorsque la maladie est installée. Dans le Code du travail, l'article L4121-2 énumère 9 principes généraux de prévention qui s'imposent à l'employeur :

« 1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Certains de ces principes généraux ont fait l'objet de traitements légaux et réglementaires plus précis comme l'évaluation des risques, instrument de prévention très efficace – même pour le risque mental – qui sera étudié dans le présent mémoire<sup>37</sup>. Pour le Professeur Grégoire Loiseau, l'obligation de prévention est « *un démembrement de l'obligation de sécurité*. » Il explique, en effet, que le fait d'autonomiser l'obligation de prévention permet, au besoin, de forcer à son exécution en présence d'un risque professionnel avant que celui-ci se réalise<sup>38</sup>. Autrefois<sup>39</sup>, cette obligation était étroitement liée à l'obligation de sécurité en raison du sujet toutefois, la doctrine remarque que pour s'adapter aux nouveaux risques, la jurisprudence isole l'obligation

---

<sup>37</sup> Alain Cœuret, Jean-Philippe Lieutier, *Droit du travail 2022*, Les mémentos, 4ème éd, 2022, Dalloz, p.127

<sup>38</sup> Grégoire Loiseau, *L'obligation de prévention des risques professionnels, démembrement de l'obligation de sécurité*, JCP S n° 5, 6 fév. 2018, 1051

<sup>39</sup> *Ibid.*



de prévention de l'obligation de sécurité. Ceci est à saluer car il convient de rappeler qu'elles ne reposent pas sur le même fondement textuel : née d'une jurisprudence, l'obligation de sécurité est distincte de l'obligation de prévention dans le Code du travail. Il n'en demeure pas moins que l'obligation de sécurité continue de produire tous ses effets malgré une atténuation et qu'elle incite les employeurs à agir en prévention.

**12. L'obligation de sécurité de l'employeur.** Sous l'influence de la Directive n° 89/391 du 12 juin 1989 imposant aux Etats d'introduire dans leurs législations respectives une obligation générale de sécurité, la loi de 1991 l'effectue en droit français<sup>40</sup>. Considérée comme la « *pièce maîtresse de la protection de la santé des travailleurs* <sup>41</sup>», les manquements à cette obligation de sécurité font courir à l'employeur un certain nombre de risques. Selon le Code du travail, l'employeur doit « *prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé (...) des travailleurs* <sup>42</sup>. » En 2002<sup>43</sup>, la Chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur l'intensité de cette obligation en énonçant qu'il s'agit d'une obligation de résultat. Le choix de la plus forte intensité a été ainsi effectué par les juges, au détriment des employeurs car les effets d'une telle obligation sont dévastateurs. En effet, même l'absence de faute de l'employeur ne suffisait pas à l'exonérer de sa responsabilité. La faute inexcusable était donc plus facilement engagée. Pour la doctrine, cette création jurisprudentielle est venue amplifier la lettre des textes<sup>44</sup>, pouvant être critiquable dans la mesure où l'employeur prévoyant était réprimé de la même manière que l'employeur négligeant. En 2015<sup>45</sup>, cela a toutefois pris fin au profit d'un retour vers une simple obligation de moyen. Mais, compte tenu de la particularité de la matière, il est plus approprié d'utiliser l'expression « *obligations de moyens renforcée*.<sup>46</sup> » Autrement dit, en cas de risque avéré, l'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures de

---

<sup>40</sup> Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail

<sup>41</sup> Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, *Précis de droit du travail*, 35ème éd., 2022, Dalloz, p.1201

<sup>42</sup> C. trav., art. L4121-1, al. 1

<sup>43</sup> Cass. soc., 28 fév. 2002, n° 00-11.793

<sup>44</sup> Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, *Précis de droit du travail*, 35ème éd., 2022, Dalloz, p.1203

<sup>45</sup> Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, JurisData n° 2015-02.6268

<sup>46</sup> Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-19.702, JurisData n° 2016-01.0257.

prévention nécessaires et adaptées, tandis qu'avant, sa responsabilité était automatiquement engagée, dès lors que le risque était avéré<sup>47</sup>.

Cette obligation découlait auparavant de l'exécution du contrat de travail. Le Professeur Loiseau rappelle que « *l'obligation de sécurité s'est durcie en un devoir légal lié à toute situation d'emploi, même non contractuelle.* »<sup>48</sup> Ceci a eu pour conséquence de pouvoir en faire une application à des situations qui, par définition, ne sont pas des contrats de travail : les contrats de missions conclus entre une entreprise de travail temporaire et un travailleur, au profit d'une entreprise utilisatrice. Cette obligation trouve aussi son fondement dans la loi, car il est fréquent que la jurisprudence vise l'article L4121-1 du Code du travail précité pour renvoyer à l'obligation de sécurité<sup>49</sup>.

En outre, le droit de la santé au travail s'est construit d'abord par la nécessité de répondre à des réalités préoccupantes, telles que la préservation de l'intégrité physique et des travailleurs les plus faibles. La suite logique était de généraliser une politique de prévention que chaque employeur accompagné d'acteurs, mettrait en place conformément à son obligation de prévention et son obligation de sécurité. A défaut, la responsabilité de l'employeur est engagée et à juste titre. Or, dès 2000<sup>50</sup>, de nouvelles formes de risques – jusqu'alors minimisés – ont fait l'objet d'une médiatisation sans précédent, appelant une réponse du droit. Avant cette période, la société avait une faible considération pour les troubles psychiques, c'est aussi ce qui explique que le droit s'en soit saisi aussi tardivement et non pas parce qu'ils sont insignifiants ou anodins<sup>51</sup>. C'est pourquoi, la loi du 17 janvier 2002 a inscrit dans le Code du travail que l'employeur doit préserver la santé physique mais également mentale de ses salariés. Le salarié est tout autant exposé aux risques psychiques que physiques, même si cette affirmation semble être une vérité générale, cette prise en compte a été tardive. Comme le rappelle l'OMS, il n'y a pas de santé, sans santé mentale, d'où l'importance d'y veiller au sein des relations de travail surtout dans la mesure où l'organisation du travail évolue. Les

---

<sup>47</sup> Claire Abate, *En questions : RPS, qualité de vie au travail et Covid-19*, JCP S n° 51-52, 22 déc. 2020, act. 545

<sup>48</sup> Grégoire Loiseau, *L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée*, Cah. soc. n° 258 du 1er déc. 2013

<sup>49</sup> *Ibid.*

<sup>50</sup> Patrick Adam, *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, 1<sup>ère</sup> édition, Dalloz, 2020, p. 13

<sup>51</sup> Pierre Bailly, Michel Blatman, Geneviève Pignarre et Marc Vericel, *Conditions de travail 2021/22*, Dalloz, 1<sup>ère</sup> édition, 2021, p 257.

emplois sont de plus en plus tertiaires<sup>52</sup>. Le nombre d'ATMP physiques diminue en conséquence, en contrepartie, les atteintes psychiques sont en hausse<sup>53</sup>. En 2019, 53 épisodes dépressifs ont fait l'objet d'une reconnaissance au titre de la législation des maladies professionnelles, contre 16 en 2015. Dans le même sens, les rhinites d'origine professionnelle ont fortement baissé de 2015 à 2019. En revanche, contrairement aux atteintes physiques, cette forme de risques est plus difficile à circonscrire, rendant par conséquent la mise en place de plans de prévention moins aisée à effectuer.

## II) La montée en puissance de la santé mentale dans les relations de travail

**13. Droit à la santé, droit fondamental.** Sans l'assurance d'un niveau de santé au travail suffisant, le travailleur ne peut apporter sa contribution à la société. Dans ce cas de figure, il ne peut pas parvenir à son propre bien-être dans la mesure où il peut faire l'objet d'exclusion. C'est pourquoi, il est essentiel de promouvoir la garantie de toutes les composantes de la santé, y compris son volet mental. Ces considérations ne relèvent pas uniquement du droit social, elles dépassent ce champ car concernent plus largement les droits fondamentaux que tout être humain doit pouvoir disposer<sup>54</sup>.

**14. Une prise en compte initialement restreinte.** La publication de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen<sup>55</sup> faisant état du harcèlement, dans lequel l'auteure analyse la spécificité de cette forme de violence morale, a eu le mérite d'informer la population sur le sujet parfois sous-estimé et d'être un guide pratique pour les victimes. Il a ainsi contribué à un mouvement de libéralisation de la parole lorsque de telles situations se produisaient sur le lieu de travail, alors même que le livre se concentrait essentiellement sur la sphère personnelle<sup>56</sup>. Le harcèlement et les formes de violences morales au sens large sont devenus des sujets de société, pouvant concerner tous les individus. Ils ont été discutés par tous, ne pouvant donc plus être ignorés par le droit. C'est pourquoi, la

---

<sup>52</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277675?sommaire=4318291>, consulté le 05/05/2022

<sup>53</sup> [Assurance Maladie, Livret statistique de la sinistralité AT/MP 2019 du CTN H 2020-189, p. 59/64](#)

<sup>54</sup> *Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon*, Hors collection, mars 2014, Dalloz, p. 6

<sup>55</sup> Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Éditions La découverte et Syros, 1998.

<sup>56</sup> Patrick Adam, *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, 1<sup>ère</sup> édition, Dalloz, 2020, p. 13

loi du 17 janvier 2002 institue un dispositif contre le harcèlement moral en travail. La consécration de la notion de harcèlement moral s'inscrit ainsi dans un mouvement plus général d'élargissement de la notion de santé au travail<sup>57</sup>. Sans pour autant négliger ou amoindrir les efforts conçus pour protéger l'intégrité physique, il faut désormais disposer de toute la connaissance nécessaire pour identifier les risques d'atteintes à la santé mentale, pour pouvoir mieux les prévenir.

**15. Du harcèlement vers d'autres formes d'atteintes à la santé mentale : la construction d'un droit nouveau.** Très vite, l'importance de l'environnement du travail en vue de préserver la santé mentale a été reconnue. Le stress, la charge de travail<sup>58</sup> ont été dénoncés comme des facteurs de risque, au même titre que les diverses formes de harcèlement. Des pratiques managériales abusives<sup>59</sup> ont également été médiatisées. En 2009, une vague de suicides et de tentatives sans précédent a eu lieu au sein d'un grand groupe français en raison de pressions exercées et d'un climat anxiogène subi par tous. Un salarié avait même rédigé dans une lettre que « *le management par la terreur* » a conduit à son geste<sup>60</sup>. A nouveau, les pouvoirs publics ne pouvaient ignorer l'émergence de cette nouvelle catégorie de risques. Dans des communiqués des 15 et 16 septembre 2009, le Ministre du Travail a indiqué que la prévention de ces nouvelles atteintes devra être une des cibles prioritaires du prochain Plan de santé au travail afin que la dimension de la santé au travail devienne aussi évidente que la qualité ou la productivité<sup>61</sup>. L'entreprise concernée a même dû se soustraire à l'élaboration d'un contrat social après des négociations avec l'Administration afin de prendre pleinement en compte ces nouveaux risques. La négociation collective a aussi été une voie privilégiée dans la construction de ce droit nouveau. En effet, un ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au

---

<sup>57</sup> *Ibid.*

<sup>58</sup> Pierre Bailly, Michel Blatman, Geneviève Pignarre et Marc Vericel, *Conditions de travail 2021/22*, Dalloz, 1<sup>ère</sup> édition, 2021, p. 259

<sup>59</sup> *Prévention du stress et des risques psychosociaux : un nouveau contrat social chez France Telecom*, JCP S n°39, 22 sept. 2009, act. 456

<sup>60</sup> [https://www.lemonde.fr/a-la-une/france-telecom-le-management-de-la-terreur\\_1238754\\_3208.html](https://www.lemonde.fr/a-la-une/france-telecom-le-management-de-la-terreur_1238754_3208.html)

<sup>61</sup> *Prévention du stress et des risques psychosociaux : un nouveau contrat social chez France Telecom*, JCP S n°39, 22 sept. 2009, act. 456

travail<sup>62</sup> et un ANI sur le harcèlement et les violences au travail <sup>63</sup>ont permis de sensibiliser les entreprises en donnant un cadre pour identifier et gérer les situations à risque. L'objectif était surtout – dans un second temps – de mettre en place au niveau de l'entreprise une politique adaptée, construite par l'employeur et les instances de représentation du personnel qualifiées et compétentes en la matière<sup>64</sup> (ex-CHSCT). Le droit de la santé mentale s'est donc construit sur le modèle classique par la loi et la négociation collective, interprété par la jurisprudence<sup>65</sup>. Il est aussi marqué par un fort mouvement de personnalisation car le droit du travail français admet que le salarié est une personne humaine à part entière, appréhendé entièrement en ce qu'il a une santé physique et mentale, qui interagit avec son environnement et ses conditions de travail<sup>66</sup>. Cependant, la construction est complexe par l'absence de définition unique en la matière ainsi que par l'hétérogénéité du sujet, rendant difficile une législation uniforme. La santé mentale peut, en effet, être atteinte par divers facteurs, liés de près ou de loin par le travail.

**16. Tentative de définition : insuffisance de la notion de risques psychosociaux.** La première difficulté réside en ce que la loi ne définit pas ces atteintes. L'utilisation de la notion de « risques psychosociaux » est purement doctrinale. Il s'agit des « *risques pour la santé mentale, physique et sociale, » engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels, susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.* » Ce qui importe n'est pas la manifestation du risque mais sa cause<sup>67</sup>. Traditionnellement, sont des risques psychosociaux le stress, les violences morales et physiques et l'épuisement professionnel<sup>68</sup>. Toutefois, il ne peut y avoir de liste exhaustive car, par définition, ils ont pour spécificité de ne pas avoir de cause

---

<sup>62</sup> Françoise Pelletier, Isabelle Sauvegrain, *Le stress au travail : comment négocier un accord d'entreprise ?* JCP S n°48, 25 nov. 2008, 1611

<sup>63</sup> Françoise Pelletier, *L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail : de nouvelles obligations pour l'employeur ?* JCP S n°19-20, 11 mai 2020, act. 253

<sup>64</sup> *Ibid.*

<sup>65</sup> Cass. soc., 22 oct 2015, n°14-20.173

<sup>66</sup> Patrick Adam, *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, 1<sup>ère</sup> édition, Dalloz, 2020, p. 19

<sup>67</sup> [Enquête DARES novembre 2016 - Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail](#), consulté le 25/09/2021

<sup>68</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/risques-psychosociaux>, consulté le 14/04/2022

unique. En effet, le risque psychique est multifactoriel parce qu'il peut être induit par des facteurs individuels et/ou organisationnels. Dès lors, il revêt une dimension subjective, propre à chaque personne qui peut réagir de manière différente selon son âge, son expérience, sa situation personnelle au moment où elle subit l'atteinte. De plus, l'épuisement professionnel est plus une conséquence sur la santé du fait de la survenance du risque.

C'est pourquoi, il convient d'utiliser la notion d'atteinte à la santé mentale, pouvant ainsi inclure une plus grande catégorie de situations : harcèlement, anxiété, violences et stress par exemple. Il en est de même pour des notions voisines, pouvant aussi, à terme, impacter la santé mentale. La discrimination – différence de traitement consistant à infliger une situation défavorable à une personne sur le fondement de considérations individuelles non pertinentes telles que le sexe, la religion, les mœurs ou le handicap<sup>69</sup> – est une atteinte à la santé mentale. Pourtant, elle n'est presque pas traitée comme un risque psychosocial. D'abord, la personne discriminée peut être en situation de souffrance au travail se caractérisant par une dépression, du stress voire de l'anxiété chronique. De plus, le harcèlement moral peut être aussi effectué par le biais de la discrimination<sup>70</sup> : des décisions peuvent être prises par l'auteur du harcèlement, certaines d'entre elles peuvent être discriminatoires. Cette notion ne sera toutefois pas développée plus loin. Le préjudice d'anxiété indemnisé pour les salariés exposés à l'amiante n'est pas non plus considéré comme un risque psychosocial. Pour autant, le fait de développer de l'anxiété car on craint de développer une pathologie grave menace nécessairement la santé mentale sans pour autant que cela soit traité par la doctrine comme un risque psychosocial.

En outre, il est plus approprié de parler d'atteintes à la santé mentale que de risques psychosociaux. Pour autant, qu'on utilise l'un ou l'autre, les principaux risques sont identiques, tout comme les effets.

**17. Multiplicité de facteurs de risques.** Selon la classification du Ministère du travail, les facteurs de risques peuvent être regroupés en 6 catégories :

---

<sup>69</sup> *Lexique des termes juridiques*, Éditions Dalloz 2021-2022, p. 375

<sup>70</sup> Patrick Adam, *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, 1ère édition, Dalloz, 2020, p. 33

- Les exigences au travail : des objectifs et des délais déraisonnables, une surcharge de travail, une intensification des horaires peuvent impacter la santé mentale en ce que le salarié n'arrive pas à suivre la cadence. Il peut ainsi se sentir submergé, stressé, voire anxieux. De plus, l'absence de conciliation entre sa vie personnelle et professionnelle peut aussi aggraver cette situation de mal-être.
- Les exigences émotionnelles : L'existence de conflits, de violences morales ou physiques peuvent être difficiles à gérer pour le travailleur, ce qui l'enjoint parfois à dissimuler ses émotions, autre facteur de risque.
- Le manque d'autonomie et de marge de manœuvres : Il n'y a pas que la surcharge de travail qui menace la santé mentale du salarié. En manquer peut aussi contribuer à la dégrader en ce que les compétences du salarié ne sont pas utilisées à bon escient et que l'ennui dans l'accomplissement du travail peut faire perdre de sens à l'activité du travailleur.
- La dégradation des rapports sociaux et des relations de travail : le climat de travail est également un facteur déterminant car s'il n'existe pas de collectivité, de canaux de discussion apaisés et productifs, de reconnaissance, d'un encadrement actif et présent, les rapports sociaux se dégradent et peuvent parfois dégénérer en situation de violences, de harcèlement ou d'exclusion.
- L'insécurité de la situation de travail : Les changements de tout ordre jouent un rôle dans le développement des risques car si une insécurité survient, c'est une source d'anxiété d'être dans une situation incertaine. C'est le cas pour tous les projets de réorganisations et de restructurations, surtout en cas de difficultés économiques où la crainte de perdre son emploi devient omniprésente<sup>71</sup>.

D'autres facteurs environnementaux, externes au travail peuvent interagir. Ce fut notamment le cas de la crise sanitaire de la COVID-19 où des confinements se sont succédé. Au début de la crise sanitaire, une étude a signalé que plus de 5,5 millions de salariés déclaraient avoir pris un arrêt de travail à cause du stress et de l'anxiété et 1 million de salariés étaient en burn-out<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/risques-psychosociaux>, consulté le 14/04/2022

<sup>72</sup> <https://empreintehumaine.com/barometre-t4-empreinte-humaine-1-3-infographie-sur-letat-psychologique-risques-psychosociaux-epuisement-des-salaries-francais/>, consulté le 21/03/2022

**18. Conséquences néfastes sur la santé de la victime.** A terme, l'impact de la lésion psychique peut s'aggraver, voire se répercuter sur la santé physique. D'abord, des addictions peuvent se développer. La situation de souffrance au travail peut engendrer des troubles musculosquelettiques, des maladies cardiovasculaires comme la coronaropathie, de l'hypertension ou un accident vasculaire cérébral<sup>73</sup>. Le mal-être peut aussi être une cause de rechute ou d'aggravation de maladies chroniques<sup>74</sup>. D'autres troubles peuvent être déclenchés par la survenance d'une atteinte à la santé mentale : des variations de poids, des troubles du sommeil, un état de fatigue généralisé, des troubles de la fertilité et de grossesse. A terme, le mal-être peut être si dense, que le salarié souhaite mettre fin à ses jours. Le sujet est donc plus que prioritaire. Ces formes de pénibilité nouvelles se cumulent avec les anciennes. Les contraintes mentales ont tendance à s'ajouter aux contraintes physiques, plutôt que de s'y substituer<sup>75</sup>. L'employeur doit non seulement continuer de prévenir les atteintes physiques, mais aussi de prévenir les atteintes à la santé mentale. Même si le droit de la santé est historiquement construit par la protection de l'intégrité physique, ces accidents n'ont pas tous disparu pour autant. Ce constat peut être difficilement accepté pour l'entreprise qui doit redoubler d'efforts, sur un sujet technique qui était, jusqu'alors, laissé pour compte.

**19. Conséquences néfastes pour l'entreprise.** Au-delà des obligations de l'employeur, débiteur de plusieurs obligations à l'égard du salarié, prévenir les atteintes à la santé mentale présente aussi des enjeux économiques et organisationnels. L'absentéisme et le turn-over se multiplient. Le coût de remplacement de la main d'œuvre peut être important, surtout dans la mesure où l'absence prolongée causée par un risque tel que le stress ne peut justifier un licenciement<sup>76</sup>. Également, la marque employeur en sera impactée si la presse désigne telle ou telle entreprise, conduisant notamment à des difficultés pour recruter de nouveaux talents. Les salariés restants peuvent être tentés de partir et ceux qui restent, peuvent être démotivés, moins productifs. Le climat social

---

<sup>73</sup> [Documents pour le médecin du travail n°127, INRS TP 13, 09/2011](#)

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

<sup>75</sup> Rémi Pellet, Arnaud Skrzyerbak, *Leçons de droit social et de droit de la santé*, SIREY, Intégral concours, oct. 2008, p. 473

<sup>76</sup> Cass. soc., 13 mars 2013, n°11-22.082



dans son ensemble peut être aussi affecté lorsque des violences se sont produites. L'employeur a tout intérêt à prévenir ces atteintes dans la mesure où sa responsabilité peut être engagée à plusieurs égards, impliquant ainsi un risque financier important. De même sur le paiement des cotisations, plus il y a des accidents du travail ou des maladies professionnelles, plus le montant de ces cotisations sera élevé.

**20. Conséquences pour la société.** Sur les enjeux économiques, il n'y a pas que les entreprises qui sont exposées à ce risque. Il ne faut pas non plus omettre le coût engendré pour la solidarité nationale car les arrêts maladies, l'invalidité, le décès et l'incapacité sont aussi des charges significatives. Pour rappel, le coût des maladies liées au travail varie de 2,6% à 3,8% du Produit National Brut (PNB) dans les pays industrialisés<sup>77</sup>. Rien que pour le stress, le coût social en France a été estimé en 2007 entre 2 et 3 milliards d'euros<sup>78</sup>. Depuis plusieurs années, il y a une moyenne de 33 % des entreprises concernées par des arrêts maladie pour des atteintes à la santé mentale<sup>79</sup>.

Il existe aussi des enjeux sociologiques. Il s'agit d'abord de lutter contre les idées reçues sur le sujet des atteintes à la santé mentale. Il faut pouvoir combattre les idées selon lesquelles le mal-être psychique ne concerne pas l'entreprise. L'environnement ou l'organisation de l'entreprise peut en être la cause directe et essentielle de la survenance de l'atteinte<sup>80</sup>. Dans le même sens, ce n'est pas toujours le salarié qui est harcelé par son manager, l'inverse se produit aussi. Il faut également démontrer à l'opinion publique qu'un homme peut aussi faire l'objet de sexisme. En effet, en 2018, parmi les 18-75 ans, 12% d'entre eux ont déclaré avoir subi des injures à caractère sexiste<sup>81</sup>. Même si la proportion est nettement inférieure aux victimes féminines, il n'en demeure pas moins que toute personne peut être concernée, peu important son sexe. De même, le harcèlement sexuel fait obstacle à la bonne insertion des femmes sur le marché du

---

<sup>77</sup> Rémi Pellet, Arnaud Skrzyerbak, *Leçons de droit social et de droit de la santé*, SIREY, Intégral concours, oct. 2008, p. 473

<sup>78</sup> <https://www.inrs.fr/risques/stress/consequences-entreprise.html>, consulté le 03/05/2022

<sup>79</sup> Enquête BDO, 6<sup>ème</sup> édition du Baromètre de la gestion des accidents du travail et maladies professionnelles 2020, 14 déc. 2020

<sup>80</sup> <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20791>, consulté le 01/02/2022

<sup>81</sup> [Chiffres sur les victimes du sexisme en France : Interstats Analyse N°33 | Ministère de l'Intérieur \(interieur.gouv.fr\)](https://www.interieur.gouv.fr/interstats/analyse/33), consulté le 03/05/2022

travail. C'est pourquoi, lutter contre ce type d'atteinte à la santé mentale peut aussi participer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes<sup>82</sup>. En outre, cela s'inscrit aussi dans la lutte contre les agissements sexistes. Enfin, il peut également s'agir de vouloir comprendre pourquoi les femmes sont plus sujettes au burn-out<sup>83</sup> et les hommes au suicide<sup>84</sup>, ou également de déterminer en quoi les stéréotypes et autres constructions de genre chez les enfants engendrent à l'âge adulte des comportements sexistes.

En définitif, le sujet de la santé mentale au travail est vaste d'enjeux économiques, moraux, scientifiques, médicaux et sociologiques qui nécessitent d'être mentionnés. La réponse du droit social face à cette question hétéroclite est donc très attendue.

**21. Qualité de vie au travail : conception positive de la santé mentale.** La santé mentale peut aussi s'imbriquer dans le concept de Qualité de Vie au Travail (QVT). Née d'un ANI du 19 juin 2013, cette notion est définie par le premier article comme « *un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* ». Donc, la qualité de vie au travail est un objectif à atteindre, qui dépend nécessairement selon les partenaires sociaux de plusieurs facteurs : la qualité de l'engagement de tous, des relations de travail, du contenu du travail, de l'environnement physique, de concilier vie professionnelle et vie personnelle et notamment du respect de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes<sup>85</sup>. A ce jour, la qualité de vie est un thème de la négociation obligatoire<sup>86</sup>. Une bonne qualité de vie au travail, peut être synonyme d'amélioration de la santé mentale. Aux termes de l'article L2242-19-1 du Code du travail, la négociation prévue relative à la QVT peut également porter sur la qualité des conditions de travail,

---

<sup>82</sup> Patrick Adam, *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, 1ère édition, Dalloz, 2020, p. 259

<sup>83</sup> <https://www.lesechos.fr/pourquoi-les-femmes-ont-plus-de-burn-out-que-les-hommes>., consulté le 04/05/2022

<sup>84</sup> <https://www.libération.fr/checknews/2018/02/16/pourquoi-les-hommes-se-suicident-trois-fois-plus-que-les-femmes>, consulté le 25/03/2022

<sup>85</sup> Victoria Drochon, Romain Tafini, *De l'incitation à la négociation dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail*, JCP S, n°38, 17 sept. 2013, act. 372

<sup>86</sup> C. trav., art. L2242-17

notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Ces domaines sont donc étroitement liés. L'ANI sur la santé au travail du 9 décembre 2020 va plus loin en ce qu'ils proposent que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail (QVT) soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) afin de concerner :

- l'articulation des sphères de vie avec conciliation vie personnelle/vie professionnelle et le droit à la déconnexion ;
- les conditions d'exercice du travail ;
- l'utilité et le sens du travail ;
- les transformations rapides du travail comme le télétravail ou la numérisation (...) <sup>87</sup>.

Le dialogue social est une source du droit du travail performante et répandue. L'inclusion de la santé mentale dans la QVT – thème de négociation – est à saluer en ce que les entreprises sont incitées à conclure des accords collectifs et donc à se documenter sur le sujet, avant de prendre des engagements. La dernière nouveauté en matière de dialogue social est que la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, intègre la qualité des conditions de travail dans les thèmes de négociation <sup>88</sup>. Ce thème peut tout à fait viser ce qui se rapporte à la santé mentale. Les acteurs ne sont donc pas dépourvus de moyens d'agir sur le sujet.

**22. Plan.** La notion de santé mentale (**Partie 1**) est donc vaste et difficile à délimiter, chose pourtant nécessaire afin d'en préserver le domaine. L'action et l'inaction peuvent parfois conduire tout de même à la survenance d'une telle atteinte. L'action de la victime face à son auteur demeure possible et sur plusieurs fondements. Si un contentieux des atteintes à la santé mentale est possible (**Partie 2**), peut-on dire qu'un droit social de la santé mentale existe ?

---

<sup>87</sup> *Santé et sécurité au travail - Un ANI sur la santé au travail est ouvert à signature*, JCP S n°50, 15 déc. 2020, act. 543

<sup>88</sup> Jean-François Cesaro, Bernard Gauriau, *Les propositions en matière de dialogue social*, JCP S n° 14, 12 avr. 2022, 1107

## **Partie 1 - La notion de santé mentale**

**23. Avant-propos.** La santé est un terme générique qui ne comprend pas uniquement l'aspect physiologique. Selon une étude de l'OMS, au moins une personne sur trois vivra un des 500 troubles psychiques répertoriés au cours de sa vie. Par ailleurs, l'Agence régionale de santé de la Provence-Alpe Côte d'Azur (ARS) souligne également l'importance de l'aspect mental au sein du service de santé français. Actuellement, le coût des atteintes à la santé mentale est le plus important pour la société devant les cancers et les maladies cardio-vasculaires<sup>89</sup>. A titre d'illustration, ce coût est estimé à 109 milliards d'euros par an. Dès lors, la santé mentale des Français est un sujet préoccupant, qui ne cesse d'inquiéter. C'est pourquoi, le Président de la République française, Emmanuel Macron, a annoncé à l'occasion des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie du 28 septembre 2021, que les consultations de psychologues seront remboursées et que plus de 800 postes dans les centres médico-psychologiques seront créés<sup>90</sup>.

**24. Définitions.** Mais que recouvre réellement la santé mentale ? Selon le Dictionnaire Larousse<sup>91</sup>, la santé mentale se définit comme étant « *l'absence de troubles mentaux, une bonne adaptation au milieu social et une bonne tolérance des aléas de l'existence privée et professionnelle.* » Dès lors, toute difficulté dans la vie d'une personne, même d'origine professionnelle peut être une menace à la stabilité de la santé mentale. En 2001, l'OMS est allée plus loin en énonçant que ce terme renvoie à « *l'état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté* ». Ici, la santé mentale semble apparaître comme une condition nécessaire à la réussite et à la productivité dans son travail. Or, les atteintes à la santé mentale peuvent parfois être causées à cette occasion. Dans ce cas, comment concilier un bon équilibre psychique avec l'exercice d'une activité professionnelle pouvant être parfois éprouvante et

---

<sup>89</sup> <https://www.paca.ars.sante.fr/sante-mentale-definition-et-enjeux>, consulté 01/09/2021

<sup>90</sup> [https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/09/28/les-consultations-chez-un-psychologue-seront-remboursees-sur-prescription-medicale-a-hauteur-de-30-a-40-euros-a-partir-de-2022-annonce-emmanuel-macron\\_6096326\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/09/28/les-consultations-chez-un-psychologue-seront-remboursees-sur-prescription-medicale-a-hauteur-de-30-a-40-euros-a-partir-de-2022-annonce-emmanuel-macron_6096326_3224.html), consulté 01/09/2021

<sup>91</sup> Dictionnaire *Le grand Larousse illustré*, éditions 2021

répétitive ? De plus, si une personne souffre de ces maux, elle ne pourra que difficilement continuer à exercer normalement son activité, ce qui pourra aussi impacter son employabilité à l'avenir...

**25. Plan.** Les travailleurs consacrent beaucoup de temps à leur activité professionnelle. Les risques d'atteintes à la santé mentale sont donc plus nombreux. Quelle est la réponse du droit social à ce sujet ? Il convient donc de préciser la notion de santé mentale sous le prisme du droit social par la désignation de ses fondements (Titre 1) ainsi que son domaine (Titre 2).

## *Titre 1 - Les fondements de la santé mentale en droit social*

**26. Plan.** Avant de caractériser de potentielles atteintes à la santé mentale sanctionnées par le droit social, il faut d'abord déterminer les contours de ce qui fonde juridiquement cette exigence de préservation. La santé mentale en droit social émane d'une pluralité de sources qui sont non seulement internationales (Chapitre 1<sup>er</sup>) mais également nationales, classiques à la matière. (Chapitre 2)

### **Chapitre 1<sup>er</sup> - Les fondements internationaux**

**27. Plan.** Le droit de la santé mentale est bâti sur une pluralité de sources internationales, en constante évolution. Elles peuvent concerner le droit international stricto sensu des organisations internationales (Section 1) ou ne concerner de manière spécifique que le droit européen. (Section 2)

#### **Section 1 - Les sources internationales stricto sensu**

**28. Avant-propos.** Aux termes de l'article 5 de la Constitution du 4 octobre 1958, le droit issu des traités prime sur les lois. Compte tenu de cette règle, il n'est pas absurde pour l'État français de signer, voire de ratifier, des traités relatifs à tout domaine et en particulier en matière de santé. Mais quelle sera l'effectivité de ces normes pour les acteurs du droit social ?

**29. Plan.** Compte tenu de la technicité du sujet, il peut être utile d'avoir des institutions spécialisées comme l'Organisation Mondiale de la Santé pour l'Organisation des Nations unies (Sous-section 1), l'Organisation Internationale du Travail (Sous-section 2) ainsi que l'Organisation Internationale de normalisation des politiques de santé au travail (Sous-section 3). Il arrive toutefois qu'une organisation internationale non spécialisée puisse traiter du sujet comme le fait régulièrement l'Organisation de coopération et de développements économiques (Sous-section 4).

### **Sous-section 1 - L'Organisation mondiale de la santé (OMS)**

**30. Avant-propos.** L'OMS est une institution spécialisée de l'Organisation des Nations Unies créée en 1948. Composée de 194 États membres, sa mission est de promouvoir la santé pour tout être humain sans distinction d'origine, de religion, de genre, d'opinion politique afin de tendre vers la couverture sanitaire universelle. La France est un pays actif et engagé en la matière car y investit plus de 500 millions d'euros par an et dispose d'un rôle de coordination au sein de l'institution<sup>92</sup>.

**31. L'exigence de préservation de la santé mentale au travail par l'OMS.** L'institution accorde une importance significative à la santé mentale au travail en ayant notamment dédié la Journée mondiale de la santé mentale de 2017 à ce thème. A cette occasion, l'institution a souligné que travail était un « *facteur déterminant du bien-être* »<sup>93</sup> et que toute initiative en faveur du bien-être au travail contribue à un accroissement de la productivité des salariés. A contrario, l'OMS attire l'attention des États membres sur l'impact négatif d'un cadre de travail qui serait dégradé qui se caractérise notamment par de l'absentéisme, l'usage nocif de drogues ou d'alcool.

**32. Rôle d'appui des États membres.** L'OMS élabore toute une série de documents en faveur de la santé mentale au travail. On peut citer les plans d'action (le plan d'action mondial de 2008-2017 et plan d'action globale de 2013-2020) ainsi que le programme

---

<sup>92</sup> <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/la-france-et-les-nations-unies/la-france-et-l-oms/>, consulté 03/09/2021

<sup>93</sup> <https://news.un.org/fr/story/2017/10/365872-sante-mentale-au-travail-un-facteur-determinant-de-bien-etre-des-personnes-et>, consulté 01/09/2021

d'action « *Comblent les lacunes en santé mentale (mhGAP)* ». Ces documents sont destinés aux États et ont une portée assez didactique. En effet, ils proposent des actions concrètes tout en donnant des options de mise en œuvre. Par exemple, dans son Plan d'action global pour la santé mentale (2013-2020), l'institution propose que l'action de promouvoir la santé mentale et sa prévention, la mise en œuvre peut passer par la formation des dirigeants, des cours de gestion du stress ou encore des programmes de retour à l'emploi de personnes souffrant de troubles psycho-sociaux.<sup>94</sup> N'ayant pas de force contraignante, les États membres ne sont pas juridiquement contraints d'appliquer ces mesures. Néanmoins, il semblerait que ces conseils aient une force morale considérable pour les États qui œuvrent pour le transposer dans leur législation, ou tout au moins, pour s'en approcher. Rappelons que l'OMS, institution spécialisée des Nations Unies, regroupe un nombre considérable d'États qui coopèrent et participent au rayonnement de l'institution. Elle apporte un appui aux états par la recherche, la contribution d'experts, l'exposé d'objectifs vers lesquels tendre avec les moyens d'y parvenir. A titre d'illustration, avec le programme d'action « *mhGAP* », les États ont accès à des instruments techniques pour prévenir le suicide. Dès lors, ces enseignements et conseils pourront être utilisés à bon escient en droit national et avoir des impacts notables en matière de santé mentale au travail.

## **Sous-section 2 - L'Organisation internationale du travail (OIT)**

**33. Avant-propos.** La raison d'être de l'Organisation internationale du travail (OIT) est d'œuvrer en faveur de la justice sociale. Créée en 1919 en parallèle de la Société des Nations, cette institution n'a cessé de perdurer et a récemment fêté son centième anniversaire<sup>95</sup>. Alain Supiot indique que cette organisation ne remplit pas une mission de gouvernance, mais simplement de législation<sup>96</sup> passant par « *des règles qui assurent un minimum de justice ou qui contiennent l'injustice* ». Ce corps de principes constitue ainsi, un ensemble minimal de règles, des orientations, qui ont vocation à influencer les États sans les contraindre juridiquement ou moralement. La France est un État membre actif, qui dispose notamment d'un siège permanent dans son Conseil d'Administration.

---

<sup>94</sup> *Plan d'actions global pour la santé mentale 2013-2020* de l'OMS, p.28

<sup>95</sup> <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/la-france-et-les-nations-unies/la-france-et-l'oit>, consulté le 06/09/2021

<sup>96</sup> Alain Supiot, *L'esprit de Philadelphie : la justice face au marché social*, éditions Seuil (extrait)

Dotée d'une structure tripartite, elle rassemble les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour débattre et réfléchir sur les enjeux du monde du travail contemporain.

**34. La consécration d'un « droit international du travail conventionnel ».** Pour le Professeur émérite Bernard Teyssié, les normes de l'OIT constituent un droit international conventionnel<sup>97</sup>. Depuis plus de cent ans, l'OIT continue d'agir en faveur des droits de l'homme et des droits à l'emploi et ceci fonctionne très bien. Le Professeur Teyssié mettait en parallèle la gouvernance économique et financière au niveau mondial à l'émergence d'une gouvernance sociale accrue à travers l'essor de l'OIT. Le 10 mai 1944, la Conférence internationale du Travail adopta la *Déclaration de Philadelphie* qui a redéfini les contours des objectifs de l'organisation, lui donnant une impulsion considérable. A cet égard, l'un des principaux auteurs du texte, Edward Phelan, – Directeur général de l'OIT de 1941 à 1948 – a déclaré que « *c'est une étoile polaire qui permet aux autorités nationales et internationales d'orienter leur trajectoire avec davantage de certitude qu'auparavant vers la promotion du bien-être commun de l'humanité comme un horizon à atteindre, quelles que soient les tourmentes économiques qu'elles puissent rencontrer.* » Les domaines étudiés par l'OIT sont variés : interdiction du travail forcé, droit syndical ou encore le temps de travail. La santé dans son ensemble n'y échappe pas, y compris d'un point de vue psychique. Des partenariats entre l'organisation et la France sont notables comme l'Accord de coopération de mars 2020 qui ouvre un nouveau partenariat de 5 ans le 12 mars 2020. Les thèmes de coopération ont été définis conjointement en associant les partenaires sociaux. Parmi eux, il y a aussi la lutte contre la violence et le harcèlement au travail et l'accès universel à la protection sociale, à la santé et sécurité au travail. De même, l'élaboration de guides est aussi régulièrement pratiquée comme celui relatif au « *télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après* » qui aborde notamment les conséquences en matière de santé physique et mentale.

---

<sup>97</sup> Bernard Teyssié, JCI. Travail Traité, Fasc. 91-10 : Organisation internationale du travail



**35. L'OIT et la santé mentale.** Pour Alain Supiot<sup>98</sup>, si la raison d'être de l'Organisation Internationale de Travail n'a pas changé, les enjeux auxquels le monde du travail doit faire face ont évolué. En effet, le Professeur souligne qu'autrefois, il s'agissait plutôt de réfléchir sur les salaires, la prévention des accidents du travail (qui furent nombreux) et la liberté syndicale. Or, à l'ère de la tertiarisation et du développement des nouvelles technologies, la santé mentale des travailleurs devient un sujet de haute priorité. En effet, dans la Déclaration de Philadelphie, il est expressément prévu au g) du IIIème paragraphe que les états membres ont « *l'obligation solennelle de réaliser une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations.* » Cette considération a ainsi engendré la nécessité d'effectuer divers travaux de recherche en la matière afin de guider les membres dans la réponse à adopter face à cette nouvelle problématique qui ne cesse de croître en importance.

**36. Réponse normative de l'OIT en matière de santé mentale.** Tout d'abord, la Convention n° 155 du 22 juin 1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs précise, en son article 3 que, « *le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé, directement liés à la sécurité et l'hygiène de travail.* » Ainsi, l'Organisation accorde la même importance à l'aspect psychique de la santé qu'à l'aspect physique, chose qui n'était pas encore très répandue dans les années 1980. Le même texte ajoute aussi que les Etats doivent définir et réexaminer ponctuellement une politique nationale en la matière pour prévenir les accidents et les atteintes en prenant en compte notamment des « *capacités physiques et mentales des travailleurs* »<sup>99</sup>. De plus, cette considération est également abordée à l'occasion d'une Convention n°161 du 25 janvier 1985 sur les services de santé au travail<sup>100</sup>. En effet, la Convention énonce que les services de santé au travail doivent pouvoir « *favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail* » et adapter « *le travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale.* » Encore une fois, assurer un équilibre

---

<sup>98</sup> [Alain Supiot, Podcast de France Inter du 8 juillet 2019 par Jean Lebrun « Parlons travail : 1919, naissance du B.I.T »](#)

<sup>99</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz 2022, p.3

<sup>100</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312306](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312306), consulté le 10/09/2021

entre la protection de la santé mentale et le travail est une préoccupation majeure que les Membres doivent pouvoir assurer. L'Organisation ne se contente ainsi pas d'énoncer des principes, elle donne des outils de mises en œuvre en vue de préserver la santé mentale des travailleurs. Le service de santé au travail devient donc un acteur en la matière, que les Etats membres devront doter de moyens et de prérogatives afin que les employeurs prennent toutes les mesures nécessaires à ce titre. Mais, l'État pouvant aussi être employeur, il doit donc être aussi particulièrement vigilant sur ce point.

**37. L'OIT et le harcèlement et la violence au travail.** Plus récemment, la Convention n°190 sur la violence et le harcèlement du 21 juin 2019 énonce que « *les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement* » et que ces faits dans le monde du travail « *nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne (..)* » et à « *la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail* ». Ces éléments attestent de l'importance du sujet. Ici, l'Organisation parle d'une « *importante responsabilité* » qui pèse sur les États et non pas d'objectifs. Il s'agit donc d'une priorité majeure pour les membres d'agir en faveur de la santé mentale. Cette convention dispose de toute sa force juridique en droit français depuis sa ratification par la loi n°2021-1458 du 8 novembre 2021<sup>101</sup>. Déposée par Jean-Yves Le Drian à l'Assemblée nationale, le texte fut adopté en première lecture le 23 juillet 2019. Après un examen en Commission des affaires étrangères au Sénat, l'adoption fut effectuée sans aucune modification le 20 octobre 2021. C'est donc naturellement que le Sénat adopta le texte aussi en première lecture le 28 octobre 2021. Deux Rapports de députés appartenant à la Commission des affaires étrangères ont également souligné l'urgence et l'importance dans le traitement du sujet. Le rapport de M. Mustapha Laabid<sup>102</sup> rappelle que la France est aussi concernée par ce sujet au cœur du monde du travail mais que la législation française est une des plus riches et développée en la matière. Cela présage peut-être de

---

<sup>101</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044300214>

<sup>102</sup> Rapport au nom de la Commission des affaires étrangères sur le projet de loi autorisant ratification de la convention 190 de l'OIT de Monsieur Mustapha Laabid

la parution d'un nouveau texte. En effet, le rapport de Mme. Nicole Duranton<sup>103</sup> préconise des réformes telles que le renforcement des prérogatives et de la formation des référents harcèlement, imposer des formations sur le sujet, inclure le thème dans le champ de la négociation obligatoire dans le volet qualité de vie au travail ou encore étendre le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres aux cas de violence et harcèlement au travail et d'inclure le thème dans le 4<sup>ème</sup> plan de santé au travail. Le droit français pourrait donc intégrer ces propositions dans une réforme future, mais devra en priorité mettre en œuvre certaines précisions apportées par la convention. A titre d'illustration, il y a eu des mesures relatives aux traitements des plaintes et aux enquêtes. En droit positif, il n'y a pas encore de telles règles. Le législateur devra donc œuvrer en ce sens. On peut noter l'exemplarité de la France qui est l'un des premiers pays à avoir ratifié ce texte. Les normes issues de l'Organisation internationale du travail sont donc une source importante de normes en droit social et plus particulièrement en matière de santé mentale.

### **Sous-section 3 - L'Organisation de normalisation des politiques de santé au travail (ISO)**

**38. Avant-propos.** L'organisation de normalisation (ISO) est une organisation non-gouvernementale qui siège à Genève, créée en 1946. Elle regroupe plusieurs organismes nationaux de normalisation qui élaborent et publient des normes. A ce jour, l'ISO a publié plus de 20 000 normes et documents associés<sup>104</sup>. Loïc Lerouge expliquait plus en détail que « *dans de nombreux systèmes, l'édition de ces normes est déléguée par les autorités nationales à des organismes privés de normalisation. Au niveau international, ce rôle est dévolu à l'Organisation internationale de normalisation.* »<sup>105</sup>

**39. Le rôle de l'ISO en matière de santé mentale au travail.** Avant même de concerner plus spécifiquement la santé mentale, l'organisation édicte régulièrement des normes dédiées à la santé et à la sécurité au travail comme celle n°26000 relatives aux « *Lignes*

---

<sup>103</sup> Rapport au nom de la Commission des affaires étrangères sur le projet de loi autorisant ratification de la convention 190 de l'OIT de Madame Nicole Duranton

<sup>104</sup> <https://www.ioe-emp.org/fr/organisations-internationales/organisation-internationale-de-normalisation-iso>, consulté le 11/09/2021

<sup>105</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Editions Dalloz p.6

*directives relatives à la responsabilité sociétale* ». Loïc Lerouge l'a trouvé notamment intéressante en raison de « *sa capacité à couvrir en creux des problématiques de souffrance au travail* ». En effet, bien que la souffrance au travail ne soit pas le sujet auquel on pense instinctivement lorsqu'on évoque la responsabilité sociétale, cela la concerne aussi. La société, ou plutôt son représentant, a des responsabilités colossales en la matière. D'autres normes ne font que mentionner le bien-être au travail, la hausse du moral du personnel sans entrer dans le concret mais ces évocations demeurent importantes. De plus, il existe aussi des normes spécialisées sur le thème de la santé mentale au travail telles que la norme 45003 « *Gestion de la santé et de la sécurité au travail - Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail* ». Elle tente de définir les risques psychosociaux et souligne l'importance et la nécessité qu'ils soient gérés de manière cohérente avec les autres risques liés à la santé et la sécurité au travail par un système de gestion opérationnelle.

**40. Effectivité de ces normes extra-juridiques discutée.** Loïc Lerouge souligne que le processus d'adoption du projet de normes a pu susciter une réticence de l'Etat français qui s'oppose à une approche globale de la santé au travail, mais également au développement de ce type de normes, « *fortement contraignants* », relevant du dialogue social. L'auteur en déduit alors que bien que ces normes privées semblent être utiles compte tenu de la spécificité des sujets, elles ne le sont pas en pratique car n'apporteraient rien de plus en termes de contenu et d'approches techniques <sup>106</sup>. Cette position est facile à accueillir car il s'agit d'une organisation non gouvernementale, n'ayant pas de réelle renommée, que ces normes sont vendues aux Etats et que d'autres institutions telles que l'OMS ou l'OIT disposent de plus de succès en matière de santé mentale au travail. En définitif, les normes de l'ISO ne sont pas réellement d'une grande utilité pour le droit social français.

#### **Sous-section 4 - L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)**

---

<sup>106</sup> *Ibid.*

**41. Avant-propos.** La France a rejoint l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) le 14 décembre 1960. L'institution produit de manière régulière des données statistiques, des analyses comparatives aux Etats membres leur permettant d'avoir un regard externe sur leurs propres politiques économiques, sociales et même environnementales. De plus, disposant d'un Secrétariat, l'organisation partage aux Etats d'importants travaux de recherches et une expertise notable sur une pluralité de domaines. Enfin, par l'intermédiaire de l'OCDE, les membres sont libres d'échanger leurs bonnes pratiques afin de lutter sur des problématiques identifiées parfois en commun.

**42. L'OCDE et la santé mentale au travail.** Dans son étude comparative « *Stratégie de l'OCDE pour l'emploi : comment se classe la France ?* » de 2018, l'organisation estime qu'il y a 25,8% de stress au travail. Ceci est légèrement en deçà de la moyenne de l'OCDE (27,6%) mais très éloignée de la Norvège qui n'en compte que 13%<sup>107</sup>. Ici, il ne s'agit pas d'un dossier consacré uniquement à la santé mentale au travail, mais il est intéressant de constater qu'elle est utilisée en tant qu'indicateur sur la performance du marché du travail français, au même titre que des critères plus classiques comme le taux de chômage ou encore la qualité du revenu d'activité. Par ailleurs, l'OCDE peut aussi parfois élaborer des documents spécialisés en la matière tels que « *Mal-être au travail ? Entre mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi* »<sup>108</sup> de 2012 et « *Santé mentale et insertion professionnelle : de la théorie à la pratique* »<sup>109</sup>. Le premier avait vocation à identifier les problèmes, remettre en cause les idées reçues en la matière. Après sa publication, 9 rapports ciblés par pays ont été élaborés (Belgique, Royaume-Uni, Suisse et Autriche notamment) mais la France ne fut pas concernée. Le second a opéré une synthèse des différents résultats et en a conclu que la réflexion dans le domaine doit évoluer en citant des exemples d'actions concrètes en identifiant qui doit agir, quand et comment le faire. Enfin, des recommandations sont également adoptées par l'institution

---

<sup>107</sup> <https://www.oecd.org/fr/france/jobs-strategy-FRANCE-FR.pdf>, consulté le 13/09/2021

<sup>108</sup> OCDE (2012), *Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi*, Santé mentale et emploi, éditions OCDE

<sup>109</sup> *Ibid.*

et en la matière, celle du 14 décembre 2015<sup>110</sup> insiste notamment sur la coopération des Etats avec leurs partenaires sociaux, propose de renforcer la sensibilisation aux pertes potentielles de productivité du travail causées par les troubles mentaux, d'inciter les employeurs à la prévention et au traitement de l'utilisation abusive des congés maladies ainsi que d'élaborer une stratégie pour s'attaquer à la stigmatisation, à la discrimination et aux contrevérités auxquelles font face de nombreux travailleurs souffrant de troubles mentaux sur leur lieu de travail.

**43. Une effectivité à demi-teinte.** Les recommandations des organisations internationales n'ont pas de force juridique contraignante. Néanmoins, la contribution de l'OCDE par ses expertises et ses conseils pratiques à destination des états membres n'est pas négligeable. En effet, les États, ne disposent que de peu de ressources pour effectuer des travaux de cette ampleur. Par ailleurs, compte tenu de l'importance du sujet qui ne cesse de croître, il apparaît bienvenu pour l'état français de suivre les recommandations. Mais, en termes de contenus, apportent-elles une réelle plus-value aux connaissances dont dispose déjà la France ? Dans la dernière recommandation de l'OCDE<sup>111</sup> de 2021, le texte ne se borne qu'à reprendre la majorité des règles et propositions déjà contenues dans les rapports précédents. L'effectivité réelle et de l'impact sur le droit français peuvent être remis en cause. En effet, il peut difficilement avoir un impact s'il n'y a pas d'avancée ou de nouveauté dans la matière. Le propos peut être relativisé par l'évolution rapide du sujet. Dans la recommandation de 2021, est fait mention de la crise du Covid-19. L'OCDE souligne que la crise sanitaire a entraîné une « *dégradation de l'état de santé mentale de la population (...)* » et « *a aggravé les facteurs de risques que l'on associe généralement aux troubles psychiques (peur et isolement, insécurité financière)* ». Elle fait ressortir l'urgence de prendre des mesures plus énergiques et plus intégrées en faveur de la santé mentale, et cela d'autant plus à l'aune des différents confinements et couvre-feux subis par la population, sans oublier la charge mentale aggravée des soignants. En définitif, compte tenu de la mouvance du sujet, les

---

<sup>110</sup> Recommandation du Conseil sur une politique intégrée de la santé mentale, des compétences et de l'emploi du 14 décembre 2015

<sup>111</sup> OCDE, Recommandation du Conseil sur une politique intégrée de la santé mentale, des compétences et de l'emploi, OECD/LEGAL/0420

recommandations de l'OCDE demeurent nécessaires si elles prennent en compte ces évolutions, en adaptant la réponse à apporter par les Etats en la matière...

**44. Conclusion partielle.** En tout état de cause, les normes internationales sont plurielles. Certaines sont plus effectives que d'autres. Leur portée peut parfois différer. S'agissant de la France, on peut noter une forte volonté dans le respect de ces règles, parfois uniquement pourvues d'une portée symbolique. Il en est de même pour le droit européen, mais les instruments sont plus coercitifs.

## Section 2 - Le droit européen

**45. Plan.** L'Europe peut se concevoir en tant que continent ou à travers les organisations qui la peuplent. Pour autant, il apparaît difficile de reconnaître un droit européen à part entière, comme source du droit de la santé mentale. Force est de constater la place majeure, si ce n'est prépondérante du droit de l'Union européenne (Sous-section 2). Pourtant, elle ne compte que 27 États membres. Le Conseil de l'Europe réunit 47 pays mais en la matière, la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CESDH) ainsi que la jurisprudence de la Cour de Strasbourg sont plus secondaires. Il ne faut toutefois pas oublier l'apport du Conseil de l'Europe à travers la Charte sociale européenne et le Comité européen des droits sociaux mais il faut voir son articulation avec le droit français. (Sous-section 1)

### Sous-section 1 - Le Conseil de l'Europe

**46. La santé mentale en droit social sous le prisme des droits fondamentaux.** Selon les professeurs Chagnollaud et Drago, les droits fondamentaux, protégés par des normes constitutionnelles et ou européennes, ne forment pas seulement une liste égrenée au fil des textes solennels ou de grandes décisions, mais se singularisent par leur degré de protection par les juridictions suprêmes. En ce sens, c'est le fait qu'ils puissent être opposés aux trois pouvoirs constitués qui fondent leur spécificité irréductible <sup>112</sup>. Les droits fondamentaux, peuvent parfois avoir un effet dirimant sur le droit positif. Ils doivent non seulement être consacrés, appliqués mais aussi abordés dans d'autres textes.

---

<sup>112</sup> Dominique Chagnollaud et Guillaume Drago *Dictionnaire des droits fondamentaux*, Éditions Dalloz, 2006, p.7

En ce qui concerne le droit social, les droits fondamentaux coexistent et doivent être conjugués mais sont aussi classiquement, mis en balance à l'aune notamment du contrôle de proportionnalité. Les incontournables de la Convention en droit du travail sont, par exemple, l'interdiction du travail forcé<sup>113</sup>, le droit à mener une vie privée et familiale<sup>114</sup>, la liberté syndicale par extension de la liberté d'association<sup>115</sup> et le principe de non-discrimination<sup>116</sup>.

### **Paragraphe 1 : L'absence de texte spécifique en matière de santé mentale**

**47. Le droit de la santé mentale, oubliée des 47 du Conseil de l'Europe ?** L'absence de texte spécifique tel qu'un protocole en matière de santé mentale au travail ne veut pas nécessairement dire qu'aucune protection n'est accordée. On peut aisément rattacher le droit de la santé mentale à la CESDH. Ceci revient à s'interroger si, en la matière, des droits fondamentaux sont en cause. A première lecture, la tentation de répondre par la négative est grande. En effet, la préservation de la santé mentale n'est pas un droit fondamental en tant que tel. Compte tenu des enjeux, les États ont tout intérêt à légiférer en ce sens, même par le biais d'organisations internationales. La Cour de Strasbourg a pu aussi opter pour une conception large du sujet. Quant à la doctrine, certains auteurs se sont contentés de renvoyer à plusieurs libertés fondamentales expressément reconnues par la Convention.

**48. L'esprit de la Convention européenne des droits de l'homme sous le prisme de la préservation de la santé mentale.** A l'origine, la CESDH a été édictée par 12 Etats membres du Conseil de l'Europe pour promouvoir les Droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit dans un contexte particulièrement symbolique : la fin de la Seconde Guerre mondiale. La raison d'être du texte était de « créer, par avance, au sein de l'Europe, une conscience qui sonne l'alarme » afin d'être « à l'abri du péril totalitaire »<sup>117</sup>. Pour le Conseil de l'Europe, les droits les plus importants sont le droit à

---

<sup>113</sup> CESDH, art. 3

<sup>114</sup> CESDH, art. 8

<sup>115</sup> CESDH, art. 11

<sup>116</sup> CESDH, art. 14

<sup>117</sup> Pierre-Henri Teitgen, membre de l'Assemblée consultative du Conseil de l'Europe, en 1949.



la vie<sup>118</sup> et la prohibition des traitements inhumains et dégradants <sup>119</sup>. Nous sommes donc un peu éloignés de la préservation de la santé mentale. Toutefois, les articles de la Convention sont souvent des formulations générales. La Cour peut ainsi les interpréter à la lumière de la société actuelle, qui doit prendre en considération les préoccupations modernes. En effet, les juges de Strasbourg ont parfois dû trancher des litiges que les rédacteurs n'envisageaient pas encore comme sur l'utilisation des nouvelles technologiques. La Cour européenne des droits de l'homme est, en effet, le « *dernier rempart en Europe* » et la garante des droits fondamentaux bafoués par les États. Il n'est, dès lors, pas impossible que la préservation de la santé mentale devienne un jour, un sujet porté par des requérants. Mais par quelles dispositions ?

**49. Plan.** S'il semble possible de rattacher le droit de la santé mentale à l'article 3 de la CESDH qui interdit les traitements inhumains et dégradants en vue de préserver la dignité humaine (I), la Cour de Strasbourg a reconnu que l'article 9 relatif au droit à la vie privée peut être invoquée en cas de harcèlement au travail (II).

#### I) Le rattachement possible à l'article 3 de la Convention ?

**50. Généralités.** L'article 3 de la CESDSH stipule que « *Personne ne peut infliger à quiconque des blessures ou des tortures. Même en détention, la dignité humaine doit être respectée.* ». Toutefois, cette disposition ne prévoit pas la catégorie de blessures qui sont visées. Ces dernières peuvent très bien concerner des violences psychologiques, des maux psychiques par une conception large dudit article. A l'origine, l'esprit du texte était d'interdire formellement les châtiments corporels, la torture et des conditions de vie inhumaines et dégradantes en prison à travers notamment le phénomène de surpopulation carcérale. Aujourd'hui, le texte peut être lu autrement car les troubles psychiques infligés peuvent être constitutifs d'une torture ou d'un traitement inhumain et dégradant. Ils doivent ainsi être sanctionnés par cet article et demeurent formellement interdits, au même titre que les sévices physiques. En effet, l'article 1<sup>er</sup> de la Convention des Nations Unies contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants intègre également les souffrances mentales. Dès lors, des comportements qui

---

<sup>118</sup> CESDH, art. 2

<sup>119</sup> CESDH, art. 3

« humiliant l'individu », qui provoquent « des souffrances mentales » qui sont de nature « à créer des sentiments de peur, d'angoisse et d'infériorité propres à humilier et à avilir » sont constitutifs de traitements inhumains ou dégradants au sens de la CESDH comme dans un arrêt du 25 février 1982 rendu contre le Royaume-Uni. (CEDH, *Campbell et Cosans c. Royaume-Uni*, 25 février 1982 <sup>120</sup>). Il convient également de souligner que l'ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et la violence au travail étendu par arrêté, rappelle dans son préambule la notion de « dignité des personnes » et réitère son importance. Cette obligation concerne<sup>121</sup> à l'évidence les personnes publiques, mais également les personnes privées, pouvant être naturellement des employeurs. Elle appelle donc à la plus grande des vigilances.

**51. Illustrations.** A titre d'exemple, le harcèlement moral est une forme d'atteinte à la santé mentale pouvant s'apparenter à un traitement inhumain et dégradant. En effet, il « induit la destruction de l'autre, son humiliation, le rejet de sa présence (...). Le dénigrement, l'humiliation, la vexation relevés (...) sont les signes de cette forme de persécution psychologique, de maltraitance, d'intention plus ou moins délibérée de nuire, propre au harcèlement. » <sup>122</sup> Cette explication démontre les conséquences d'un harcèlement sur la personne et sa dignité qui sont souvent désastreuses et irréversibles, pouvant ainsi justifier un rattachement à l'article 3 de la CESDH et l'invoquer au cours d'un contentieux. L'argument peut être effectivement de taille, la dignité est un droit fondamental au sens de de la Convention dont le respect doit être assuré par tous : personnes morales de droit public, de droit privé et entre personnes physiques. Il convient de rappeler qu'en droit interne français, la hiérarchie des normes<sup>123</sup> conduit les juridictions à assurer la conformité des lois aux textes supranationaux et donc d'en garantir leur effectivité. Par extension, si un justiciable estime qu'un droit fondamental, conventionnellement garanti a été nié ou amoindri, ce dernier pourra obtenir une réparation forfaitaire des préjudices éventuellement (quoi que nécessairement) subis.

---

<sup>120</sup> *Les risques psychosociaux au travail à l'aune des droits fondamentaux* par Ruth Dijoux-Loville, Dr. Ouvrier 2017, n°833

<sup>121</sup> CEDH, 25 mars 1993, *Costello-Roberts c. Royaume Uni*

<sup>122</sup> Planchet, Note ss. CE 24 nov. 2006, req. n°256313, AJDA 2007. 430

<sup>123</sup> Cass. Ch. Mixte, 24 mai 1975, arrêt dit « *Jacques Vabre* »

**52. Conclusion.** Ainsi c'est par une conception extensive de la Cour européenne des droits de l'homme et de la CEDSH que le droit de la santé mentale peut trouver sa source en se rattachant à l'article 3 interdisant la torture. Toutefois, les juges de Strasbourg ont pris une position claire quant à l'article 8 relatif au droit à mener une vie privée et familiale normale.

## II) La consécration de la préservation de la santé mentale par application de l'article 8

**53. Harcèlement et vie privée.** Depuis un arrêt<sup>124</sup> rendu en grande chambre par la Cour européenne des droits de l'homme, l'article 8 de la Convention qui protège le droit au respect de la vie privée, comprend aussi l'intégrité physique et morale d'une personne. Cette disposition n'est applicable à la double-condition tenant aux conséquences sur la vie privée de l'individu : elles doivent être très graves et toucher la personne de manière particulièrement notable.<sup>125</sup> Récemment, il a été question de s'interroger sur le fait de savoir si ces conditions étaient satisfaites lors d'un harcèlement sur le lieu de travail<sup>126</sup>. Par une appréciation in concreto, considérant que « *la requérante a ressenti de la détresse, avait des problèmes liés à un conflit de travail, souffrait d'un trouble de stress post-traumatique* » les juges ont estimé que l'article 8 s'appliquait et ont étendu la protection de la vie privée au harcèlement, voire à l'intégrité émotionnelle<sup>127</sup>. Ceci est alors à saluer dans la mesure où au premier abord il n'apparaît pas aisé d'établir un lien entre le harcèlement au travail et le droit au respect de sa vie privée. Cette notion, largement appréciée, correspond également à l'esprit et à la tendance des juges de Strasbourg. En effet, la conception extensive permettant une protection optimale des droits fondamentaux reflète un véritable succès du texte.

**54. Une protection à demi-teinte ?** En définitif, la conception extensive et protectrice de la CEDSH par la Cour européenne des droits de l'homme permet d'assurer la sauvegarde des droits fondamentaux de toute personne, y compris sur son lieu de travail. La Convention est donc une source du droit de la santé mentale à part entière : que cela soit

---

<sup>124</sup> CEDH, 25 sept. 2018, Denisov c. Ukraine

<sup>125</sup> Pr. Frédéric Sudre, JCP S, 7 décembre 2021 n° 49

<sup>126</sup> CEDH, 9 nov. 2021 n°31549/18 Spadijer c. Monténégro

<sup>127</sup> Pr. Frédéric Sudre, JCP S, 7 décembre 2021 n° 49

expresse ou plus tacite. Protéger des droits n'est toutefois pas suffisant. Il convient d'en assurer l'effectivité, en droit ou en pratique. Rappelons que pour saisir la CEDH dans le cadre d'un recours individuel, les conditions de recevabilité sont nombreuses et parfois contraignantes. Par exemple, le requérant doit avoir effectué toutes les voies de recours internes dans un délai de 4 mois suivant la dernière décision de justice relative à son affaire. En matière de santé mentale, faire sanctionner une atteinte n'est pas envisageable compte tenu de l'urgence et de la nécessité de faire cesser l'atteinte rapidement<sup>128</sup>. En revanche, utiliser les normes de la Convention au sein de juridiction internes est plus judicieux, voire plus adapté. En France, le droit social de la santé mentale est assez développé. Ce droit est d'ailleurs, à l'échelle européenne, le plus étoffé. Il serait, dès lors étonnant qu'un litige survienne à l'encontre de la France pour une carence en matière de protection de la santé mentale en droit social. Il n'en demeure pas moins qu'invoquer les normes de la CESDH en plus de celles du droit français lors d'un contentieux donnent davantage de matière aux plaideurs et aux juridictions, sans oublier la Charte sociale européenne.

## ***Paragraphe 2 : L'apport de la Charte sociale européenne protégée par le Comité européen des droits sociaux***

**55. Définition et généralités.** La Charte sociale européenne est considérée comme la « *Constitution sociale de l'Europe* »<sup>129</sup>. Traité adopté dans le cadre du Conseil de l'Europe, ayant vocation à œuvrer en faveur des Droits de l'homme, le 18 octobre 1961 à Turin. Elle garantit des droits de différentes natures : droit à la santé, accès au logement et aux services sociaux etc. En ce qui concerne notre matière, la charte prévoit également une panoplie de droits liés, de près ou de loin, au travail et à l'emploi. La France a ratifié ce texte le 9 mars 1973 et sa version révisée en 1999. Le respect du texte et son effectivité en droit interne est confié à un organe particulier : le Comité européen des Droits sociaux (CEDS) comprenant 15 membres indépendants et impartiaux, élus par le Conseil du Comité des Ministres de l'Europe.

---

<sup>128</sup> [https://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility\\_guide\\_fra.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility_guide_fra.pdf), consulté le 05/05/2022

<sup>129</sup> Council of Europe, *La charte en bref*, la Charte sociale européenne.

**56. *Prérogatives du CEDS.*** Le Comité vérifie le respect de la Charte par les États parties par deux voies distinctes : les réclamations collectives introduites par les partenaires sociaux et d'autres organisations non gouvernementales d'une part, et par les rapports nationaux rédigés par les États membres, d'autre part. Les décisions de ce Comité doivent être respectées par les États concernés. Or, elles ne sont pas exécutoires dans l'ordre interne des pays membres. Toutefois, en l'absence de contraintes, ces décisions peuvent servir de modèle s'agissant des droits et des valeurs protégés qui se retranscriront (ou pas) dans le droit positif national. Par exemple, sur le système des forfaits-jours, une réclamation portée par des syndicats français ont conduit à ce que le CEDS considère que ce dispositif est une violation du droit à une durée de travail raisonnable. Toutefois, malgré l'énième mise en garde de comité, la France n'a pas réformé le dispositif de forfait-jours et ne projette pas (encore) de le faire. En effet, bien que ses avantages pratiques offrent de la souplesse dans l'organisation du travail, sur le plan de la santé et du droit au repos cela est plus discutable. En effet, une mauvaise gestion du forfait-jours ou du suivi de ce dispositif peut entraîner des conséquences notables sur la santé du salarié concerné.

**57. *Les juridictions françaises et les décisions du CEDS.*** Si les décisions du Comité européen des droits sociaux sont dépourvues d'une valeur juridique contraignantes s'agissant des États membres, il existe cependant une valeur symbolique très forte. En effet, sur le dispositif des forfaits en jours le premier arrêt de la Cour de cassation sur le sujet<sup>130</sup> utilise notamment dans son visa l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne. Bien que la charte n'ait pas été directement utilisée, l'article 151 du TFUE prévoit la même chose et s'y réfère expressément. La prise en compte de certaines positions du comité et cela en dehors de toute obligation s'effectue implicitement. Enfin, après cet arrêt, le Comité a pu conclure qu'« *ainsi interprété par (...) la Cour de cassation, le système français des forfaits jours est désormais conforme à la Charte sociale européenne* »<sup>131</sup>.

**58. *Charte sociale européenne et santé mentale.*** Aucun article de la Charte ne prévoit expressément en son sein que tout travailleur a le droit à la protection de sa santé mentale. Toutefois, cette notion peut se rattacher à d'autres articles qui consacrent des

---

<sup>130</sup> Cass. soc., 29 juin 2011 n° 09-71.107

<sup>131</sup> CEDS, Conclusions de 2014 – France – article 2-1, Droit à des conditions de travail équitables

droits plus génériques : le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail<sup>132</sup> et le droit à la santé<sup>133</sup>. Or, ces deux dispositions ne semblent pas pleinement satisfaisantes car le droit à la sécurité et à l'hygiène semble trop restrictif et s'éloigne de toute notion de souffrance psychique. Quant au droit à la santé, cela ne concerne pas uniquement la matière liée au travail. Il reste cependant un article semblant plus proche de la notion de santé mentale : le droit à la dignité au travail de l'article 26 de la Charte. La dignité peut s'entendre comme « *la valeur infinie de la personne humaine, qui commande de la traiter toujours d'abord comme une fin, et jamais comme un simple moyen. C'est l'attribut fondamental de la personnalité humaine qui la fonde à la fois comme sujet moral et sujet de droit* ». <sup>134</sup> S'agissant de la dignité au travail, le droit a un rôle de prévention très important à jouer. Le principe essentiel de dignité rappelle donc utilement la nécessité de protéger la personne et quelles que soient les conditions ou la nature du travail accompli. <sup>135</sup> De même, appliquée aux relations de travail, la notion de dignité vient au soutien de la protection du salarié face aux risques psychosociaux. La dignité, principe fondamental, « *ne peut être transgressée, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables* » <sup>136</sup> Ainsi, l'article 26 de la Charte sociale européenne est une source du droit de la santé mentale.

**59. Une justiciabilité embryonnaire de la Charte sociale européenne.** Certains auteurs parlent d'une justiciabilité « *encore embryonnaire* » de la Charte<sup>137</sup> pour relever une effectivité du texte en demi-teinte en contentieux social. Les textes internationaux doivent être d'effet direct et d'applicabilité horizontale. La Chambre sociale de la Cour de cassation se réfère parfois à ce texte dans ses motifs, mais n'a pas encore admis

---

<sup>132</sup> Art. 3 de la Charte sociale européenne

<sup>133</sup> Art. 11 de la Charte sociale européenne

<sup>134</sup> *Lexique des termes juridiques*, Éditions Dalloz 2021-2022, p. 371

<sup>135</sup> Catherine Dupré, *Le respect de la dignité humaine : principe essentiel du droit du travail*, RDT 2016 p.670,

<sup>136</sup> *Les risques psychosociaux au travail à l'aune des droits fondamentaux*, Dr. Ouvrier, décembre 2017, n°833 par Ruth Dijoux-Loville

<sup>137</sup> Carole Nivard, *Le rôle des juges nationaux dans l'application de la Charte sociale européenne en France*, *Europe des droits & libertés*, mars 2020/1, pp. 87-96.

expressément son invocabilité<sup>138</sup> comme dans des arrêts du 14 avril 2010<sup>139</sup>. De plus, la Cour ne statue pas au préalable quand la question de l'effet direct de la Charte est soulevée<sup>140</sup> ce qui témoigne d'une part de prudence (ou de méfiance ?) des juges. Plus récemment, des avis<sup>141</sup> rendus en formation plénière ont rejeté l'effet direct horizontal de l'article 24 de la Charte s'agissant de la conventionalité des barèmes « *Macron* » en matière de licenciement. Cela ne présage rien de bon quant à d'éventuelles attentes s'agissant de la reconnaissance de l'effet direct des articles de la Charte.

**60. Conclusion.** Bien que le droit issu du Conseil de l'Europe soit fourni, son effectivité n'est pas telle qu'elle devrait être s'agissant de la Charte sociale européenne. Toutefois, la Convention européenne des droits de l'Homme reste une source fiable et globalement adaptée à la matière. La Charte sociale européenne voit toutefois son effectivité à travers les normes de l'Union européenne qui sont parfois, identiques.

## **Sous-section 2 - Le droit de l'Union européenne**

**61. Socle européen des droits sociaux.** Le socle européen des droits sociaux est un texte singulier adopté lors du sommet social pour une croissance des emplois équitables du 17 novembre 2017. Il n'est pas doté d'une force juridique contraignante tout comme la Charte européenne des droits sociaux, toutefois, il n'en demeure pas moins qu'il dispose d'ores et déjà d'une grande force symbolique. En effet, il participe à la volonté de renforcer l'Europe sociale en servant de guide pour progresser dans la voie d'une convergence sociale pour notamment réduire le dumping social<sup>142</sup>. La mise en œuvre des principes proclamés – qui intéressent l'ensemble des aspects des relations de travail et des politiques de protection sociale et d'inclusion – relève d'une responsabilité partagée entre les Institutions européennes et les États. Il doit servir de guide pour atteindre des résultats en matière sociale et d'emploi permettant de relever les défis actuels et futurs et de satisfaire les besoins essentiels de la population ainsi que de faire

---

<sup>138</sup> *Ibid.*

<sup>139</sup> Cass. Soc, 14 avril 2010 « *Sté SDMO Industries, n° 09-60426 et 09-60429* »

<sup>140</sup> Carole Nivard, *Le rôle des juges nationaux dans l'application de la Charte sociale européenne en France, Europe des droits & libertés*, mars 2020/1, pp. 87-96.

<sup>141</sup> Cass., form. plén. pour avis, 17 juillet 2019, avis n° 15012 et n° 15013.

<sup>142</sup> Bernard Teyssié, *Le Socle européen des droits sociaux*, JCP S n° 6, 15 février 2022, 1038

en sorte que les droits sociaux soient « *mieux consacrés et mis en œuvre* »<sup>143</sup>. Dans l'étude de notre sujet, ce texte évoque aussi l'importance d'un « *niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité* » et d'un environnement de travail « *sain et sûr* ». Dès lors, on peut aisément concevoir que ce texte n'exclut pas l'aspect psychique de la santé des salariés. Ceci concorde avec l'exigence que leur soient garanties des conditions de travail « *de qualité* » en utilisant par exemple des « *formes innovantes de travail* »<sup>144</sup>.

**62. Une préoccupation de longue date pour l'UE.** La prise en compte de l'aspect mental et du bien-être au travail n'est pas une question inédite pour l'Union européenne<sup>145</sup> contrairement à d'autres législations. En effet, le premier plan de santé et de sécurité au travail de 1978 mentionne en introduction que « *les facteurs psychosociaux liés au travail doivent pouvoir être reconnus en temps utile, prévus et maîtrisés de manière adéquate afin que n'apparaissent des dommages éventuels pour la santé ou une atteinte significative à la sécurité.* » A cette période, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles était élevée mais les lésions n'étaient pas mentales pour la plupart. Il s'agissait généralement de facteurs de risques menaçant la santé physique : les substances toxiques, le bruit ou encore la pollution. Ainsi, faire une mention expresse aux risques psycho-sociaux, notion large qui ne fait pas l'objet de définition précise est novateur et marque le premier temps fort de la consécration du droit de la santé mentale en droit social. Les objectifs sont clairs et délimités : « *La prévention, la limitation et l'élimination, quand c'est possible, des risques liés au travail apparaissent comme des éléments majeurs d'une politique de protection de la santé et de la sécurité du travailleur.* » Le droit de la santé mentale entre dans le champ de compétences de l'Union européenne en faisant partie intégrante de la politique sociale. Ceci se retrouve également dans l'article 118 A du Traité CEE qui prévoit la collaboration entre les Membres et l'Union sur les domaines sociaux tels que les conditions de travail et la protection contre les accidents et maladies professionnels. Après la prise en compte de

---

<sup>143</sup> *Ibid.*

<sup>144</sup> *Ibid.*

<sup>145</sup> Marco Peruzzi, *Les risques psycho-sociaux au travail en droit social : efficacité et aspects problématiques du cadre européen sur les risques psycho-sociaux*, Éditions Dalloz, p. 47



cette dimension, une pluralité de sources (Paragraphe 1<sup>er</sup>) sont intervenues mais dont l'effectivité est parfois contestée (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : Une profusion de sources du droit européen de la santé mentale**

**63. Trop de sources, tuent les sources ?** Dans ce référentiel de sources, il convient de noter leur nature plurale : certaines jouent un rôle de fondement primaire et sont des sources contraignantes (I) et d'autres sont issues de la soft law et viennent parfois compléter les premières (II).

#### **I) Les fondements primaires : des sources contraignantes**

**64. Le traité CEE, socle commun de la protection.** Le droit primaire, qui regroupe les traités fondateurs est une source capitale du droit de l'Union européenne. S'agissant du droit de la santé des travailleurs, et plus spécifiquement en matière de santé mentale, le Traité de Maastricht semble être un élément clé sur lequel repose l'adoption des directives relatives à la santé et à la sécurité. En effet, l'article 118 A du texte proposait un concept « *neuf et unificateur* » tel que « *l'environnement de travail* ». Par cette notion, le concept de santé mentale au travail peut y être imbriqué. Cette notion englobe « *tous les facteurs physiques ou autres, pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur* ». S'agissant des autres facteurs, la Cour de Justice utilise la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé, qui englobe la santé mentale. Les juges disposent d'une conception élargie de la santé au travail car cela peut aussi concerner la technologie et l'organisation du travail ou encore les relations sociales et le bien-être physique et psychique des personnes<sup>146</sup>. Ainsi, par l'un des traités fondateurs, un premier temps fort dans l'harmonisation des législations des États membres de l'Union européenne a eu lieu. C'est d'ailleurs sous cette influence que la Directive Cadre du 12 juin 1989 est intervenue.

**65. La Directive Cadre, une clé de lecture partagée des risques professionnels.** Ce texte est un des textes de référence en matière de santé mentale au travail<sup>147</sup> en plus, du Traité

---

<sup>146</sup> Loïc Lerouge, *Les risques psycho-sociaux en droit du travail*, Dalloz, p. 23

<sup>147</sup> *Les risques psycho-sociaux en Europe : analyse jurisprudentielle*, Éditions L'Harmattan, p. 14

CEE. Il prévoit des mesures destinées à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs. Ainsi, la santé est entendue au sens large comprenant l'aspect physique, mais aussi psychique. La Directive consacre une obligation de prévention entendue au sens de l'introduction de « *prescriptions minimales en considération de la nature de l'activité professionnelle et des équipements de travail* »<sup>148</sup>. Cela trouve une application notable au sein d'une décision « *Commission contre Italie* » du 17 novembre 2001, qui rappelle que l'évaluation constitue « *la clé de voute de la démarche de prévention* » qui doit permettre la prise en compte de nouveaux risques, de connaissances nouvelles. Dès lors, la Cour a une conception large des risques professionnels et ne se limite pas à une définition. Ainsi, aujourd'hui (et bien plus qu'hier), l'aspect psychique a toute sa place dans la protection conférée par la Directive.

## II) Les fondements secondaires : des sources nécessaires ou superflues ?

**66. L'apport complémentaire des stratégies européennes.** En complément des fondements textuels classiques, la Commission européenne a pu entreprendre différentes stratégies. La volonté n'étant pas d'obliger ses membres à s'exécuter, l'absence de force juridique contraignante est expressément énoncée. L'objectif n'est pas de légiférer, mais plutôt de donner des axes dans la politique de prévention à adopter ainsi que de fournir des travaux de recherches, particulièrement utiles aux membres moins avancés sur ces sujets. Un premier *Guide d'évaluation des risques professionnels* a été édicté en 1996 et précise notamment que les facteurs psychologiques, sociaux et physiques peuvent contribuer au stress au travail<sup>149</sup>. Un manuel d'orientation sur le stress lié au travail a été dans le même sens en 2000 en rappelant aux employeurs qu'il faut adopter une politique globale et cohérente de prévention en prenant aussi appui sur les directives correspondantes.

**67. Le rôle des partenaires sociaux européens par les accords-cadres.** Les employeurs ont également été renseigné sur le sujet par l'intervention des partenaires sociaux. Dans la Stratégie européenne de 2002-2006, est d'ailleurs justifiée l'intervention de ces acteurs

---

<sup>148</sup> Loïc Lerouge, *Risques psycho-sociaux et Cour de Justice de l'Union européenne* dans *Les risques psycho-sociaux en Europe*, analyse jurisprudentielle, Éditions L'Harmattan, p.32

<sup>149</sup> *Ibid.*

en raison de la particularité de ces risques<sup>150</sup>. Un accord cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004 a aussi conduit les partenaires sociaux français à conclure un accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le même sujet. Sont abordés des éléments de définition, d'information et d'identification des facteurs de risques ainsi que les acteurs et enfin la volonté d'une mise en place d'une politique de prévention. Un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 fut aussi signé. Il confirme en quelque sorte que les relations de stress au travail et la violence sont réciproques<sup>151</sup>. Les atteintes à la santé mentale sont, encore une fois, multifactorielles.

### **Paragraphe 2 : L'effectivité partielle des fondements du droit européen de la santé mentale**

**68. Difficultés théoriques.** En premier lieu, la faiblesse normative des clauses peut être soulignée car il n'y a pas assez de référence à la Directive cadre dans les accords-cadres, plans d'actions et autres stratégies. Cela peut donner l'impression que cela intervient en complément mais ceci fait perdre en lisibilité et en accessibilité. Étonnement, le rattachement de la santé mentale au travail par la Commission au sein de la Direction générale de la santé et des consommateurs est un choix dont on peut s'interroger quant à sa pertinence. Bien que ce sujet puisse être légitimement intégré à la politique générale de santé, ne serait-il pas plus adapté de le confier à la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'insertion ? Ceci peut être assimilé à un conflit de compétences. Enfin, il convient aussi de souligner les difficultés d'harmonisation des normes en la matière en Europe. Il n'existe aucune définition en matière de risques psycho-sociaux, conformément à la volonté des partenaires sociaux européens. Mais, cela fragilise la politique de prévention car si on ne sait pas déterminer les contours d'une notion, cela prête à confusion. Le risque est multiple si les interprétations sont multiples : on peut parler de santé mentale au sens large, de risques psycho-sociaux, mêler les deux notions... On peut ainsi, s'interroger sur l'opportunité et l'efficacité de ce choix. En effet, les références à la discrimination sont inexistantes, alors qu'il s'agit

---

<sup>150</sup> *Ibid.*

<sup>151</sup> *Ibid.*

d'une atteinte à la santé mentale à part entière, au même titre que le harcèlement ou le stress au travail. Enfin, ces difficultés ont aussi été retranscrites au sein d'un rapport d'évaluation sur la Stratégie européenne 2007-2012 en matière de santé et de sécurité au travail. Une consultation a également été effectuée sur le nouveau cadre européen de politique sur la sécurité et la santé professionnelle. Cette étude a fait surgir le besoin d'accroître les actions supplémentaires pour la mise en œuvre des accords, qu'il y a encore du travail à accomplir malgré des efforts entrepris dans ces actions. Selon le Comité consultatif sur la santé et la sécurité au travail, « *les efforts visant à améliorer la santé mentale doivent être mieux mis en évidence dans les stratégies européennes à venir, puisque les faits ont montré que la prédominance de ces risques reste très élevée et est en augmentation* »<sup>152</sup>.

**69. Difficultés pratiques.** La préservation de la santé mentale des travailleurs n'est pas uniquement un sujet théorique. Il s'agit d'une préoccupation fondamentale nécessitant des réponses concrètes et opérationnelles. L'absence d'une définition de la notion de santé mentale, de risques psychosociaux est secondaire, de sorte que même s'il existe un vide juridique, la préservation de toute atteinte à la santé mentale des travailleurs doit être faite par tout moyen. En l'occurrence, l'Union européenne a reconnu que l'intérêt porté aux risques psychosociaux est entravé car il y aurait une faible prise de conscience, un manque de ressources et d'expertise et qu'il s'agirait d'une question sensible dont personne ne souhaitera traiter. Si ces affirmations ne sont pas dénuées de sens, il existe une ambiguïté entre ces constats et la réponse adoptée par les institutions. En effet, l'action principale du Parlement Européen a été de proposer des formations de gestion du stress, destinés aux jeunes en particulier. Or, la thématique du travail n'y est pas nécessairement abordée<sup>153</sup>. De plus, on remarque que la politique de la prévention est en baisse et manque cruellement de renouveau dans les actions proposées. Un rapport d'évaluation publié par la Commission en 2013<sup>154</sup> souligne la nécessité du renouvellement des actions sans pour autant préciser l'urgence de la question des atteintes à la santé mentale. Le rapport se borne à constater les lacunes d'actions sur un

---

<sup>152</sup> *Ibid.*

<sup>153</sup> *Ibid.*

<sup>154</sup> European Commission, 31 mai 2013, *Evaluation of the European Strategy on Safety and health at work 2007-2012*

sujet pourtant fondamental et renvoie au dialogue social européen pour mieux coordonner et mettre en œuvre cette politique, qui serait impliqué de manière croissante en la matière. Toutefois, des directives auraient davantage de force juridique vis-à-vis des États, que des accords-cadres n'étant limité qu'à une des atteintes potentielles à la santé mentale... Il n'en demeure pas moins que l'obligation générale de prévention demeure renforcée par les textes déjà existants, ce qui donne lieu à des contentieux devant la Cour de Justice de l'Union européenne<sup>155</sup>.

---

<sup>155</sup> *Ibid.*

**70. CJUE et santé mentale.** Bien que l'effectivité des sources soit parfois contestée, le droit de la santé mentale ne repose pas uniquement sur des fondements textuels. Il reste l'apport considérable de la jurisprudence qui, en la matière ne cesse d'étendre sa conception en vue de favoriser le travailleur en augmentant sa protection. La Cour de Luxembourg tient à préserver l'aspect mental de la santé au travail mais l'effectue aussi plus spécifiquement. Tout d'abord, une importance particulière est consacrée au droit à un congé annuel, corollaire du droit au repos<sup>156</sup>. Il en est de même s'agissant de la protection contre le harcèlement. Enfin, la condition psychique établissement distinct la femme enceinte est aussi au centre des préoccupations de la Cour. Ces décisions peuvent servir d'indicateurs aux juridictions internes et de modèle. S'agissant de la Chambre sociale de la Cour de cassation, cette dernière a dû s'interroger sur la transmission d'une question préjudicielle en matière de santé mentale au travail. Des sociétés demanderesses au pourvoi se sont demandées si « *l'article 5 de la directive 89/391, tel qu'il est exclusivement applicable aux faits de l'espèce, doit-il être interprété en ce sens qu'il imposait aux entreprises une obligation de résultat quant à la préservation de la santé mentale de leurs employés ?* ». Il était ainsi question de déterminer l'étendue de l'obligation de l'employeur en la matière. Dans une décision du 10 février 2016, la Cour a décidé que la santé mentale est une composante à part entière de la santé et que le préjudice d'anxiété peut être indemnisé. Par ailleurs, l'article 1, § 3, de la Directive 89/391 ne porte pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. On peut en déduire que la Cour de cassation interprète la notion de santé des travailleurs, de manière large et cette position est naturellement conforme à celle de la Cour de Justice, et plus simplement des Institutions de l'Union.

**71. Conclusion partielle.** Les textes de l'Union européenne : directive ou accords-cadres servent de socle commun, devant nécessairement être complété par les États membres. Il s'agit de sources de droit de la santé mentale en droit social. Les accords relatifs au stress et au harcèlement peuvent paraître lacunaire mais ces deux sujets n'ont pas été traités conjointement de manière à ne pas créer d'amalgame avec la dénomination de « *risques psychosociaux* » et pour éviter l'opposition avec les organisations

---

<sup>156</sup> Charte européenne des droits fondamentaux, chapitre IV, article 31§2

d'employeurs à reconnaître automatiquement une dégradation de la santé mentale par le travail <sup>157</sup>. Ils ont eu un effet sur les membres de l'Union car ont été transposés en droit national : par négociation collective, par la voie législative, d'une déclaration collective nationale. Ceci a dès lors, entamé le processus de prise de conscience dans des pays qui n'étaient pas sensibles à ces questions tels que l'Allemagne ou dans le Sud de l'Europe. Ceci a aussi ouvert les débats et notamment en France, par la conclusion de deux ANI du 2 juillet 2008 et du 26 mars 2010<sup>158</sup>. Le droit de l'Union européenne est une source à part entière du droit de la santé mentale, ayant même influencé la Chambre sociale de la Cour de cassation française.

---

<sup>157</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *Droit des risques psychosociaux au travail*

<sup>158</sup> *Ibid.*

## **Chapitre 2 - Les fondements nationaux**

**73. Plan.** En droit interne, comme en droit international les fondements du droit à la santé mentale au travail sont nombreux. Il y en a des plus classiques tels que la Constitution (Section 1) et la loi (Section 2). Toutefois, compte tenu de la spécificité de la matière, d'autres sources comme les conventions souvent interprétées par la jurisprudence occupent une place majeure, si ce n'est fondamentale, dans la construction de ce droit. (Section 3)

### **Section 1 – La santé mentale et la Constitution**

**74. Fondements.** La Constitution du 4 octobre 1958, en son article 34 dispose que « *La loi détermine les principes fondamentaux (...) du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale* ». Plus spécifiquement, l'alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946 énonce que la loi « *garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs* ». Ainsi, la Constitution fait peser sur le législateur une sorte d'obligation positive s'agissant de la garantie de la santé et du droit au repos. Précision apportée sur le fait que cette obligation s'adresse aussi aux employeurs, qui doivent s'y conformer. Pour ce faire, la loi devra nécessairement intervenir en la matière afin de respecter le contenu de cette obligation.

**75. Valeur juridique.** Bien que cette disposition ait une portée générale, car ne concerne pas en particulier le droit du travail, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une norme effective applicable à tous. En contentieux, elle pourrait être invoquée devant un juge sans aucune difficulté. En effet, depuis une décision rendue par les Sages du 16 juillet 1971, le Conseil reconnaît la valeur constitutionnelle des droits et libertés issues du préambule, qui est une norme de référence en la matière. C'est donc à la loi d'agir pour la mise en œuvre de cette disposition et le cas échéant, de veiller à ce que les textes soient pleinement conformes.

### **Section 2 - L'apport du législateur**



**76. Apports historiques.** Le rôle du législateur en la matière n'est pas nouveau sur le sujet de la santé du travailleur. En effet, établir le lien entre le travail et une affection de la santé du travailleur est le fruit d'une histoire éparpillée<sup>159</sup>. Le début de celle-ci s'opère par une loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail. A cette époque, la logique était d'indemniser lorsque que le risque s'est produit. A contrario, par la loi du 7 janvier 1981 – qui reconnaît l'existence des maladies et des accidents du travail d'origine professionnelles – repose sur une logique préventive, afin d'éviter toute survenance du risque<sup>160</sup>. Cela s'explique également par un phénomène d'émancipation du droit du travail qui s'est éloigné du Code civil. En effet, la construction de ce droit s'est effectuée par la protection de la partie faible du contrat, c'est sa raison d'être.<sup>161</sup> Nécessairement, il ne peut pas y avoir de droit du travail protecteur, sans un droit abordant la thématique de la santé des travailleurs. Ce fut également le cas par la loi du 25 octobre 1919, première disposition relative aux maladies professionnelles ou encore par la création en 1937 des médecins conseils à l'Inspection du travail, sans oublier la loi du 11 octobre 1946 organisant la Médecine du travail<sup>162</sup>. A travers l'écoulement des années, le droit est de plus en plus riche et protecteur en matière de santé. Cette affirmation ne serait pas forcément utilisable sur les sujets de rupture du contrat de travail, tandis que pour la santé, l'évolution est constante et on légifère pour aller plus loin, pour donner un sens grandissant à la santé et cela afin d'optimiser la protection. De nos jours, la santé mentale est une composante essentielle de la santé et la connaissance des atteintes à la santé mentale commence à s'ancrer dans les mœurs. Pourtant, ce n'était pas le cas hier. Encore aujourd'hui, il n'existe aucune partie du Code du travail spécifique à la santé mentale, on entend cette notion comme partie intégrante de la santé, mais peut-être aurait-il été pertinent de le rappeler ?

**77. Brevet des références légales par l'utilisation de notions proches de la santé mentale.**

Tout d'abord, l'article D4632-9 du Code du travail relatif au conseiller du travail,

---

<sup>159</sup> Astrid Pioché-Roques, *Les risques psychosociaux au travail*, état des lieux et perspectives, L'Harmattan, 2016 p. 16

<sup>160</sup> *Ibid.*

<sup>161</sup> *Ibid.*

<sup>162</sup> *Ibid.*

mentionne que celui-ci « *recherche, en accord avec l'employeur et le comité social et économique ou le comité interentreprises, les améliorations susceptibles d'être apportées aux conditions de travail, au bien-être des travailleurs et au fonctionnement des œuvres sociales de l'entreprise ou interentreprises* ». Apparaît donc la notion de bien-être, terme clé entrant dans la définition de la santé mentale. Pour rappel, la santé mentale concerne un état psychique de bien-être. De même, l'article R2312-35 qui précise la notion d'activités sociales et culturelles utilise aussi cette notion. Ainsi, la référence à cette notion n'est pas totalement satisfaisante dans la mesure où elle n'apparaît que de manière ponctuelle et le cas échéant par l'utilisation de notions proches, s'apparentant uniquement à la santé mentale.

**78. Protection expresse de la santé mentale et physique des travailleurs.** La santé mentale est une notion expressément utilisée dans le Code du travail. L'article L4121-1 impose, en effet, à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette disposition intéresse d'autant plus que le régime de prévention des atteintes à la santé mentale découle de celle-ci, régime qui sera détaillé prochainement au sein de la section suivante. Dès lors, on peut en déduire que le législateur a souhaité préciser la notion de santé. Cette action est à saluer dans la mesure où on aurait pu se cantonner au terme de « *santé* ». Ce choix s'avère particulièrement opportun en cas de contentieux et de débats sur la reconnaissance des atteintes à la santé mentale au même titre que les atteintes à la santé physique. L'employeur sait donc qu'il doit prévenir toutes les atteintes à la santé, quelle que soit leur nature. Mais, ce texte reste générique car il ne précise pas quelles sont les atteintes possibles ou quelles actions de prévention doivent être précisément mises en œuvre. En effet, l'article précité poursuit en identifiant les mesures possibles par des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation conforme. A nouveau, ces formulations élargissent le champ des possibilités, ce qui ne rend pas aisée la lourde tâche qui pèse pourtant sur l'employeur. Par ailleurs, on indique aussi que ces mesures doivent être adaptées pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations. Même constat, cette absence de précision peut faire perdre en efficacité. Nul n'est censé ignorer la loi et pourtant à l'impossible nul n'est tenu. Ces questions sans réponse explicite du texte sont toutefois abordées par le juge et les partenaires sociaux.

## Section 3 - Les conventions

**79. Avant-propos.** Aux termes de l'article 1134 du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Avant d'avoir un régime propre, le contrat de travail est un contrat, appartenant par ailleurs à la catégorie plus générique des conventions. Le retour au droit commun est de plus en plus pratiqué par les juges de la chambre sociale. Le Professeur Xavier Lagarde<sup>163</sup> parle même d'instrumentalisation du droit civil, afin de contenir les pouvoirs de l'employeur. On peut s'interroger de l'opportunité de ces choix, car le droit du travail a terminé sa construction depuis plusieurs années. Pour autant, cela est à saluer si ces apports contribuent à « *l'apport d'un supplément de rigueur aux perspectives de refondation du droit du travail* ».

**80. Plan.** En pratique, plusieurs conventions fondent la préservation de la santé mentale et feront ainsi l'objet d'un développement chronologique : le contrat de travail (Sous-section 1) et les conventions et accords collectifs qui en découlent (Sous-section 2). En effet, pas d'application d'un statut collectif sans la conclusion d'un contrat de travail. De même, sans l'existence d'un contrat de travail, on ne peut imposer à une quelconque entité (qui ne serait pas employeur) des obligations en matière de protection de la santé mentale. Dans le prolongement de cette interdépendance, le juge occupe une place prépondérante dans l'encadrement et l'interprétation de ces conventions. La jurisprudence issue des contentieux des conventions explique, délimite ou étend ainsi les contours du droit de la santé mentale en droit social...

### Sous-section 1 - Le contrat de travail

**81. Raison d'être.** Comme la locution latine « *Nulla poena sine lege* » relative au principe de légalité criminelle, en matière sociale il n'y a pas d'obligations découlant de l'exécution d'un contrat de travail sans l'existence même d'un tel acte juridique. Sinon, retour en droit commun et plus précisément en droit de la responsabilité civile contractuelle. Or, le contrat de travail, bien qu'il soit un contrat, il est un contrat

---

<sup>163</sup> Xavier Lagarde, *Aspects civilistes des relations individuelles de travail*, RTD Civ. 2002 p.435

particulier. De manière classique, le salarié – cocontractant le plus faible – doit exécuter sa prestation de travail conformément aux directives de l’employeur, en plus de l’exigence tenant à la bonne foi. Quant à l’employeur, ce dernier est en premier lieu tenu de fournir du travail au salarié et de le rémunérer tout en préservant leur santé et dignité. Dans l’entreprise, l’organisation du travail dépend de son pouvoir de direction, il est donc légitime que pèsent sur lui à titre principal les exigences en matière d’hygiène et de sécurité au travail. L’arsenal normatif en la matière implique que l’employeur demeure le principal débiteur de la prévention de toute atteinte à la santé mentale<sup>164</sup>. Cela se décline par une obligation générale de prévention ainsi qu’une obligation de sécurité, faisant constamment l’objet de précisions jurisprudentielles quant à sa nature et son contenu.

**82. Une obligation de prévention très générale.** D’origine légale, cette obligation fut instaurée par une loi du 31 décembre 1991 ayant introduit dans le Code du travail, des principes généraux de prévention qui fait supporter à l’employeur des contraintes dont il ne peut se soustraire. Il lui incombe en effet de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs de son établissement<sup>165</sup>. L’article L4121-2 du Code donnent une liste non exhaustive de ces mesures : actions de prévention, d’information et de formation et mise en place d’une organisation et de moyens adaptés. En d’autres termes, il s’agit de penser et concevoir congrûment l’environnement de travail afin de prévenir toute survenance d’un risque professionnel. Si cela paraît aisé pour les atteintes physiques, la tâche devient plus difficile s’agissant de ce qui se raccroche à la notion de santé mentale. A titre préventif, l’employeur devra veiller à ce que les conditions de travail soient organisées de telle sorte que la santé des salariés ne soit pas menacée. L’action préventive peut se décliner par une multitude d’actions : évaluation en amont des risques, l’adaptation du travail à l’homme par la conception des postes, un choix juste des équipements et outils ou encore la prise en compte de l’évolution de la technique ou bien la formulation d’instructions appropriées et compréhensibles aux travailleurs<sup>166</sup>. Cette liste non

---

<sup>164</sup> Dominique Asquinazi-Bailleux , *Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l’entreprise*, JCPS 2010, 1393.

<sup>165</sup> *Ibid.*

<sup>166</sup> *Ibid.*

exhaustive est-elle suffisante ? Un proverbe arabe dit que « *le trop de quelque chose est un manque de quelque chose.* » et multiplier le champ des possibles s'agissant d'actions ayant pour but de protéger la santé des personnes peut s'avérer dangereux. Ce risque a pu, peut-être ou être anticipé par la jurisprudence qui n'a cessé de tracer les contours d'une obligation plus précise, d'origine contractuelle en matière de santé et de sécurité.

### **83. La naissance d'une obligation contractuelle de sécurité de résultat pour l'employeur.**

Très tôt, la Cour de cassation a incombé à l'employeur de répondre à une obligation générale de prévention<sup>167</sup>. Sous l'influence de la directive n°89/391 du 12 juin 1989 qui a prescrit aux États membres de prévoir dans leur législation une obligation générale où « *l'employeur (...) doit assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ». C'est chose faite par une loi de transposition du 31 décembre 1991, précitée. En 2002, la Chambre sociale a été plus sévère<sup>168</sup> en énonçant que « *L'employeur était tenu, en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, d'une obligation de sécurité de résultat.* »<sup>169</sup> Le choix d'une obligation de résultat peut paraître fort et orienté de la part de la jurisprudence, mais il ne faut pas ignorer qu'à cette époque, les maladies professionnelles causées par une exposition à l'amiante se multipliaient. C'est à juste titre que les juges ont donné une telle amplitude à cette obligation afin d'obtenir une indemnisation plus juste pour les victimes et en particulier au titre de la faute inexcusable. Toutefois, reconnaître une obligation à intensité maximale, revenait, pour l'employeur, de voir sa responsabilité engagée dès lors qu'il ne parvenait pas à atteindre le résultat correspondant naturellement à assurer la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail<sup>170</sup>.

### **84. D'une obligation de sécurité de résultat à une obligation de moyens.** L'intensité de cette obligation a longtemps été débattue en doctrine. En 2015<sup>171</sup>, l'obligation de résultat fut abandonnée par la jurisprudence au profit d'une obligation de moyens. Il suffit désormais de démontrer que l'employeur « *avait ou aurait dû avoir conscience du*

---

<sup>167</sup> Cass. Crim, 11 juin 1987, Dr. Soc 1988. 610 note J-P Murcier

<sup>168</sup> Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, *Précis de droit du travail*, 35<sup>ème</sup> éd., 2022, Dalloz, p.1203

<sup>169</sup> Cass. Soc, 28 févr. 2002, arrêts « *amiante* », not. n°00-10.051 et n°99-17.221

<sup>170</sup> Lydie Dauxerre, JCI. Travail Traité, Synthèse – Conditions de travail, hygiène et sécurité, 23 sept. 2019

<sup>171</sup> Cass. Soc, 25 novembre 2015, n°14-24.444

*danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'en avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.* » Est-ce pour autant un simple changement d'intensité de l'obligation ou un simple assouplissement des conditions d'exonération de la responsabilité de l'employeur<sup>172</sup> ? La réponse n'est pas aisément rapportée en la matière. Ce qui est sûr c'est qu'actuellement l'obligation légale de prévention et l'obligation de sécurité sont toutes les deux des obligations de moyens. Mais est-ce réellement approprié à notre matière ?

**85. Une obligation de sécurité de moyen, renforcée.** Certains auteurs de la doctrine ont pu mettre en lumière qu'en vertu de la spécificité et des enjeux de la matière, le terme « *d'obligation de sécurité de moyens renforcée* » serait plus approprié. En effet, en droit commun, lorsqu'un manquement est commis en violation d'une obligation de moyens, il ne suffit pas au créancier de prouver l'absence de résultat. Il doit positivement établir que l'inexécution de l'obligation convenue tient au fait que le débiteur ne s'est pas comporté avec toute la diligence nécessaire. Appliqué en droit social, ceci reviendrait à faire peser la charge d'une preuve (parfois ardue à apporter) sur le salarié. C'est pourquoi, il est préférable de parler d'une catégorie intermédiaire car la dichotomie établie par René Demogue en 1928 n'est pas totalement transposable en la matière. C'est le raisonnement qui est aussi choisi par les juges de la Chambre sociale car en cas de contentieux<sup>173</sup>, le salarié doit démontrer que l'employeur connaissait les risques et c'est à ce dernier de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires de prévention. Les juridictions sont donc, invitées à retenir ou écarter la responsabilité de l'employeur en fonction de la capacité respective des parties à étayer leur dossier en apportant les preuves qui leur incombent<sup>174</sup>.

**86. Obligation de sécurité et santé mentale.** Il est admis que l'employeur doit protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Les atteintes à la santé mentale peuvent être de différentes natures caractérisées par une pluralité de facteurs et d'auteurs. Le Professeur Loiseau note en la matière, un démembrement de l'obligation de l'obligation

---

<sup>172</sup> Alain Cœuret, Jean-Philippe Lieutier, *Droit du travail 2022, Les mémentos*, 4<sup>ème</sup> éd, 2022, Dalloz, p.127

<sup>173</sup> Cass, Ass. Plénière 5 avr. 2019, n° 18-17.442

<sup>174</sup> *Ibid.*

de sécurité applicable en matière de harcèlement<sup>175</sup>. Il met en exergue qu'un arrêt rendu le 6 décembre 2017<sup>176</sup> reconnaît une obligation de prévention des risques professionnels qu'il distingue de la prohibition des agissements de harcèlement moral. Ceci est tout d'abord logique selon le Professeur en vertu d'une différence de fondements textuels. Mais, elles ne sont pas étrangères l'une à l'autre car c'est par le truchement de l'obligation de sécurité (à laquelle se rapporte l'obligation de prévention) qu'on peut imputer à l'employeur la responsabilité des faits de harcèlement quand il n'en n'est pas lui-même l'auteur. Le Professeur y voit aussi une possibilité d'aller sur le terrain de l'obligation de prévention des risques professionnels quand les conditions d'application de l'interdiction des agissements de harcèlement moral ne sont pas remplies. Peut-on y voir un mouvement jurisprudentiel tendant à la reconnaissance progressive ou une simple prise de conscience tardive ? Qu'on évoque plus largement les atteintes à la santé mentale ou les risques psycho-sociaux, le sujet mérite toute l'attention et en particulier l'aune de la pandémie de COVID-19 et de l'essor des nouvelles technologies et du numérique. De nouveaux défis et de nouveaux enjeux pour l'employeur qui doit œuvrer en la matière afin de protéger la partie faible au contrat de travail.

**87. *Quid des salariés ?*** Le Code du travail impose aussi à chaque travailleur de préserver sa santé et sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de omissions au travail<sup>177</sup>. On peut ainsi parler d'une obligation de sécurité applicable au travailleur. Il est évident qu'il ne s'agit que d'une obligation légale de moyens<sup>178</sup>. Cette règle n'affecte en aucun cas le principe de responsabilité de l'employeur et ce dernier ne peut s'en prévaloir pour réduire son indemnisation<sup>179</sup>. Pour autant, est-ce que cette responsabilité est mise en œuvre aussi facilement que celle du chef d'entreprise ? Dans un premier temps, la jurisprudence a fait prévaloir une conception plutôt stricte en la matière. Pour que le salarié soit responsable, deux conditions devaient être remplies :

---

<sup>175</sup> Grégoire Loiseau, *L'obligation de prévention des risques professionnels*, démembrement de l'obligation de sécurité, JCPS n°5, 6 février 2018, 1051

<sup>176</sup> Cass. soc., 6 déc.2017 n°16-10.885, JurisData n° 2017-024813

<sup>177</sup> C. trav, art. L4122-1

<sup>178</sup> Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, *Précis de droit du travail*, 35<sup>ème</sup> éd., 2022, Dalloz, p.1207

<sup>179</sup> Cass. soc, 10 février 2016 n°14-24.350

- l’employeur devait d’abord avoir donné les moyens et les instructions suffisants pour que le salarié soit en mesure de ne pas causer d’atteintes à sa propre santé et à celle des autres travailleurs ;
- la violation de l’obligation de sécurité devait aussi s’accompagner du non-respect d’ordres ou de directives données par l’employeur <sup>180</sup>.

Dans un second temps, la jurisprudence a assoupli sa position en admettant la responsabilité du salarié de manière plus large par des décisions qui ont tendance à admettre de manière implicite que la seule violation d’un salarié fautif de son obligation de sécurité peut justifier son licenciement <sup>181</sup>. Le manquement doit toutefois être apprécié en fonction de la formation et de ses possibilités. Elle peut entraîner des conséquences juridiques et facilitent aussi la qualification de faute grave justifiant un licenciement sans indemnités.<sup>182</sup> Quant à l’indemnisation, le salarié personnellement responsable d’une faute intentionnelle doit indemniser sa victime. Cette solution fut appliquée en matière de harcèlement d’un salarié qui a harcelé des salariés en sa qualité de supérieur hiérarchique <sup>183</sup>. Pour les autres infractions ou quasi-délits civils, la jurisprudence *Costedoat* immunise le salarié qui « agit sans excéder les limites de la mission qui lui a été impartie par son commettant » <sup>184</sup> contre l’action en responsabilité <sup>185</sup>.

**88. Conclusion.** Le contrat de travail est créateur d’obligations réciproques, comme cela l’est aussi classiquement dans d’autres types de conventions. Que ces obligations soient prévues par la loi ou instituées par la jurisprudence, l’existence même du contrat de travail est une condition *sine qua none* de leur effectivité. En matière de santé mentale, elles sont capitales car les conséquences peuvent être irréversibles. Dans une telle configuration, la contribution des partenaires sociaux est bien plus que souhaitable, elle apparaît nécessaire.

---

<sup>180</sup> Elsa Peskine, Cyril Wolmark, *HyperCours, Droit du travail*, 15<sup>ème</sup> éd., 2022, Dalloz, p.348

<sup>181</sup> Cass. soc, 31 janv. 2012, n°10-21.471 et Cass. soc., 26 mai 2016, n°15-13.005

<sup>182</sup> Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, *Précis de droit du travail*, 35<sup>ème</sup> éd., 2022, Dalloz, p.1206

<sup>183</sup> Cass. Soc, 21 juin 2006, RDT 2006. 254, Patrick Adam

<sup>184</sup> Cass. Ass. Plén., 25 février 2000 n°97-17.378

<sup>185</sup> Elsa Peskine, Cyril Wolmark, *HyperCours, Droit du travail*, 15<sup>ème</sup> éd., 2022, Dalloz, p.348



## **Sous-section 2 - Les conventions et accords collectifs de travail**

**89. Avant-propos.** Le domaine de la santé au travail n'avait jusqu'alors pas réussi à entrer dans la pratique des négociations. Mais avec l'émergence des atteintes à la santé mentale, après le drame de la qualification par le prisme du harcèlement moral on en reparle à travers une notion plus large de la qualité de vie au travail. Les pouvoirs publics étaient réticents à l'idée de laisser le droit traiter de ces questions, car la loi est source d'interprétation. C'est pourquoi, en la matière, la négociation collective a été encouragée par l'Administration. Pour certains auteurs, on dit même que le dialogue social représente probablement le levier principal de prise en compte des risques psychosociaux<sup>186</sup>. On remarque cependant qu'il n'existe pas d'accord générique, regroupant les diverses menaces à la santé mentale, ou à minima des risques psychosociaux. Des accords ont été conclus en se cantonnant majoritairement à tel ou tel risque. Abordons successivement les accords nationaux interprofessionnels (Paragraphe 1<sup>er</sup>), les accords de branche (Paragraphe 2) et les accords conclus au niveau du groupe et de l'entreprise (Paragraphe 3).

### ***Paragraphe 1 : Les accords nationaux interprofessionnels***

**90. Contexte.** Toutes les entreprises, indépendamment de leur convention collective de branche sont soumises aux accords nationaux interprofessionnels dès lors qu'ils ont fait l'objet d'un arrêté d'extension. En la matière, deux ANI sont à noter : l'un relatif au stress au travail et l'autre concernant le harcèlement et la violence au travail.

**91. Stress au travail.** L'ANI sur le stress au travail a été signé le 02 juillet 2008, étendu par un arrêté ministériel du 23 avril 2009. Il est la transposition de l'accord-cadre européen de 2004. Il propose des indicateurs pour dépister le stress au travail et un cadre pour le prévenir. L'accord précise également quelques facteurs de stress à prendre en compte tels que l'organisation et processus de travail, les conditions et l'environnement du

---

<sup>186</sup> Franck Héas, *Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon, la prévention des RPS en droit du travail : du rôle de la loi et de la négociation collective*, Hors collection, mars 2014, Dalloz, p. 61

travail etc. Il rappelle que, dès qu'un phénomène de stress a été identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir et l'éliminer (ou à défaut le diminuer)<sup>187</sup>.

**92. *Harcèlement et violence au travail.*** L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail a été signé le 26 mars 2010 et étendu par un arrêté du 23 juillet 2010, en complément de l'ANI sur le stress au travail. Il est la transposition de l'accord-cadre européen de 2007. Il invite les entreprises à reconnaître que le harcèlement et la violence sont intolérables et incite à la prise de mesures appropriées s'agissant de la prévention et de la gestion de ces faits. Par ailleurs, il fournit une trame d'intervention à formaliser par l'entreprise avec le suivi des plaintes, respect de la confidentialité, prise en compte des avis de toutes les parties concernées, sanction disciplinaire en cas de fausse accusation, recours à un avis extérieur et médiation<sup>188</sup>.

**93. *Opportunité et effectivité.*** Cette prise en compte est à saluer en raison de sa force obligatoire. Ces accords ont été étendus, donc ils s'appliquent à toutes les entreprises sans exception. Mais ces accords restent toutefois théoriques, il ne faut pas s'en contenter. Par ailleurs, il aurait peut-être été préférable d'avoir un accord consacré à la préservation de la santé mentale en son ensemble et non une pluralité d'accords relatifs à tel ou tel versant du sujet. C'est ce qui a été choisi dans la fonction publique. Un protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013 prévoyant la mise en place d'un plan national d'action où chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des risques. Différentes circulaires<sup>189</sup> et instructions<sup>190</sup> ont été prises en 2014 afin d'assurer la mise en œuvre de ce plan national d'action. Il n'en demeure pas moins que ces ANI ont augmenté la prise de conscience et la compréhension du stress au travail et

---

<sup>187</sup> <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/reglementation.html>, consulté le 05/03/2022

<sup>188</sup> *Ibid.*

<sup>189</sup> Circulaire du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques ; Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux

<sup>190</sup> Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/4B/2014/321 du 20 novembre 2014 relative à la mise en œuvre dans la fonction publique hospitalière de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques

des violences par tous les acteurs de l'entreprises, risques qui n'était pas connus, dénoncés et surtout très souvent incompris<sup>191</sup>. Ces ANI ont ainsi eu un pouvoir significatif sur la prise de paroles des personnes concernées, ce qui a nécessairement permis une amélioration de la qualité de vie au travail, laissant ainsi la main à la branche et à l'entreprise pour adopter des stipulations plus précises en la matière.

## **Paragraphe 2 : Les conventions collectives de branche**

**94. Des branches effacées.** Seulement quelques accords de branche relatifs à la préservation de la santé mentale au travail sont à dénombrer. A titre d'illustration, on peut citer un accord du 9 juillet 2010 sur la prévention et la mesure du stress et des facteurs psychosociaux dans les coopératives de consommateurs qui prévoyait des actions de mesure, de suivi, de communication, de sensibilisation. Ce qui était (pour l'époque) novateur était la prise en compte dans l'organisation du travail de ces facteurs à travers la reconnaissance de l'environnement de travail comme potentielle source de harcèlement ou de violence<sup>192</sup>. Il convient aussi de mentionner l'accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968. Il tente de donner une définition de cette notion mais ne se borne qu'à reprendre les dispositions des ANI et de la loi. Toutefois, la volonté de sensibilisation en la matière est clairement affirmée et il est enjoint aux entreprises appartenant à la branche de définir et mettre en œuvre des mesures propres à améliorer la santé et la sécurité des salariés en veillant à leur « *environnement physique et psychologique* ». Enfin, il est aussi pertinent de mentionner l'accord du 31 juillet 2010 sur la prévention des RPS dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale qui ont notamment appréhendé le mal-être, la dépression, la perte d'estime de soi, la violence, les troubles du sommeil ou encore l'épuisement professionnel.<sup>193</sup> Si les actions des branches sont à saluer, il

---

<sup>191</sup> Céline Leborgne-Ingelaere, JCI. Travail Traité, Fasc. 20-50 : Harcèlement, agissement sexiste et stress au travail, 14 nov. 2018

<sup>192</sup> Franck Héas, *Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon, la prévention des RPS en droit du travail : du rôle de la loi et de la négociation collective*, Hors collection, mars 2014, Dalloz

<sup>193</sup> *Ibid.*

semble que l'entreprise (au sens large) soit l'acteur le plus apte à adopter des mesures. La prévention est avant tout effectuée par l'employeur et les actions en la matière doivent être adaptées à l'organisation et aux conditions de travail alors en vigueur dans l'entreprise.

### **Paragraphe 3 : Les accords d'entreprise et de groupe**

**95. Efficacité des accords d'entreprise et de groupe.** Bien que de nombreuses normes régissent la prévention de la santé en entreprise, les organisations syndicales, les représentants élus au Comité social et économique, l'employeur et le médecin du travail sont au cœur des problématiques touchant à la santé et à la sécurité. C'est pourquoi, les accords d'entreprise voire de groupe semblent plus appropriés s'agissant de la mise en œuvre d'actions concrètes tenant à la préservation de la santé. Un accord de groupe du 2 juillet 2019 sur la qualité de vie au travail a insisté sur la conciliation des problématiques humaines avec les données économiques et sociologiques, les postes de travail, la formation et la prévention ou encore le rôle des partenaires sociaux et des instances représentatives du personnel. Dans le même sens, un accord sur la santé au travail au sein du groupe Carrefour du 29 juin 2012 instaure des mesures préventives en matière de gestion de conflits, harcèlement et du stress. Pareillement, un accord d'entreprise signé par la société ALSTOM<sup>194</sup> fut entièrement consacré à la prévention des RPS et le bien-être au travail. Cet accord est particulièrement complet et intelligible, il aborde successivement la définition des notions, les moyens de prévention afférents, les actions, les dispositifs pour améliorer l'environnement de travail, l'existence de référents ainsi qu'une charte de déontologie et de confidentialité pour les salariés référents. L'efficacité de cet accord est sans doute avérée. En conclusion, si les normes légales concourent bien à un encadrement de la santé au travail et privilégient d'abord une logique préventive, les acteurs intéressés et les dispositifs concernés ne concernent pas spécifiquement les atteintes à la santé mentale. C'est pourquoi, la négociation collective, dès qu'elle porte sur l'organisation du travail peut contribuer à une prise en

---

<sup>194</sup> Accord d'entreprise sur la prévention des risques psychosociaux et le bien-être au travail signé par la société ALSTOM, consulté le 05/02/2022

compte plus adaptée et plus poussée de ces risques, encore aujourd'hui aux contours flous.

## *Titre 2 - Le domaine de la santé mentale en droit social*

**96. Plan.** L'exigence de préservation de la santé mentale est difficile à circonscrire dans la mesure où les atteintes à celle-ci sont plurielles (Chapitre 1<sup>er</sup>), il faut pouvoir les identifier avant de pouvoir instaurer des actions concrètes en matière d'actions de prévention ou à défaut, de correctifs. (Chapitre 2)

## **Chapitre 1<sup>er</sup> - L'existence d'une pluralité d'atteintes à la santé mentale au travail**

**97. Avant-propos.** L'émergence de nouveaux modes d'organisation du travail et le développement des technologies du numérique ont pu entraîner des contraintes émotionnelles et cognitives importantes. Les problèmes de santé mentale au travail sont donc de plus en plus présents<sup>195</sup>. A titre d'illustration, 45% des actifs français estiment devoir toujours (ou souvent) se dépêcher. 30% d'entre eux signalent avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois et 27% déclarent devoir cacher leurs émotions en faisant semblant d'être toujours de bonne humeur<sup>196</sup>.

**98. Enjeux multiples.** A priori, on pourrait penser que la santé mentale relève du domaine de la sphère privée, voire de la vie personnelle du salarié. Or, les textes ne font pas de distinction entre la santé physique et l'aspect mental. De plus, pour être efficace et productif au travail, il faut s'y sentir bien ou tout au moins, ne pas s'y sentir mal. La santé mentale est donc un enjeu majeur pour l'employeur, que ce soit pour sa responsabilité en matière de santé et de sécurité, ou pour la sauvegarde de la compétitivité de son entreprise. En effet, lorsqu'une atteinte à la santé mentale se produit, il y a des conséquences notables pour l'entreprise : absentéisme, turn-over, démotivation des équipes, atteinte de l'image de l'entreprise si contentieux ; sans oublier les conséquences irréversibles pour les salariés : les maladies cardiovasculaires, des dépressions voire des suicides...

**99. Absence de définition unique.** Les enjeux sont donc majeurs et font de ce sujet un axe prioritaire pour les entreprises. Mais en la matière, la notion de risques psychosociaux est souvent utilisée. En effet, pour le Ministère du Travail il s'agit de « *risques pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de*

---

<sup>195</sup> <https://recherche.unistra.fr/actualites-recherche/actualites-de-la-recherche/sante-mentale-au-travail-le-droit-en-evolution>, consulté le 12/03/2022

<sup>196</sup> Enquête DARES « *Conditions de travail – risques psychosociaux* » de 2016 et 2019 pour l'INRS.

*travail. Ils peuvent concerner toutes les entreprises quel que soient leur taille et leur secteur d'activité. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics sont fortement mobilisés sur une approche préventive des risques psychosociaux »*<sup>197</sup>. Cette notion est difficile à circonscrire car elle peut revêtir une grande diversité de situations<sup>198</sup>. Cette catégorie générique permet cependant d'inclure davantage de pathologies, trop de précisions enfermeraient telle ou telle atteinte et empêcheraient l'intégration de nouvelles.

**100.** *Plan.* Ainsi, on peut résumer cette notion par des atteintes potentielles à la santé physique et mentale des travailleurs. Deux grands facteurs de risques sont à noter : l'exercice du travail en lui-même (Section 1) et les atteintes effectuées aux temps et au lieu du travail mais non directement causées par celui-ci (Section 2).

## Section 1 - L'altération de la santé mentale causée par le travail

**101.** *Avant-propos.* Le Président de la République Emmanuel Macron a annoncé que, pour faire face aux conséquences de l'épidémie, il faudrait que l'âge légal de la retraite soit repoussé à 65 ans, contre 62 ans aujourd'hui<sup>199</sup>. Ainsi, les salariés français passeraient plus de 40 années à travailler, à raison de 35 heures minimum par semaine s'ils sont soumis à l'horaire collectif. Que dire des salariés en forfait-jours ? Des cadres dirigeants ? Le temps passé au travail peut parfois être incommensurable et chaque minute passée ne pourra être récupérée. C'est pourquoi, il est essentiel d'être bien au travail.

**102.** *Plan.* Pour autant, il n'empêche que les travailleurs restent humains et selon les situations, le stress (Sous-section 1) peut se déclencher rapidement tout comme l'anxiété

---

<sup>197</sup><https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/risques-psychosociaux?>, consulté le 12/03/2022

<sup>198</sup> Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la promotion de la qualité de vie au travail et la gestion des emplois et des parcours professionnels du 17/06/2019 dans l'entreprise Vinci Construction Maritime et Fluvial.

<sup>199</sup> <https://www.lesechos.fr/elections/presidentielle/exclusif-emmanuel-macron-envisage-de-repousser-lage-de-la-retraite-a-65-ans-1392455>, consulté le 13/03/2022

si le salarié craint de développer une maladie grave (Sous-section 2). Le télétravail, organisation particulière du travail a pu être bénéfique pendant la pandémie afin d'éviter toute peur liée à la contamination à la COVID-19, mais est-ce réellement le moyen le plus efficace de réduire certains risques psychosociaux (Sous-section 3) ?

### **Sous-section 1 - Le stress**

**103.**     *Enjeux économiques et sociaux.* Selon le Bureau international du travail (BIT), le coût du stress représente trois à quatre points du PIB des pays industrialisés, soit environ 60 milliards d'euros en France<sup>200</sup>. Environ 28% des salariés européens estiment que leur santé est affectée par le stress au travail. Il s'agit d'un sujet de santé au travail déclaré de la plus haute importance, derrière les maux de dos, les troubles musculosquelettiques et la fatigue.<sup>201</sup>

**104.**     *Définition.* Le stress au travail désigne la situation selon laquelle quand une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour y répondre. Les situations stressantes qui s'installent dans la durée ont toujours un coût pour la santé des individus qui les subissent<sup>202</sup>. A priori, le bon stress permettrait aux salariés de donner le meilleur d'eux-mêmes, tandis que le mauvais stress rendrait malade sur le long terme. Il n'y a pourtant scientifiquement ni bon, ni mauvais stress, mais un phénomène d'adaptation du corps rendu nécessaire par l'environnement<sup>203</sup>. Toutefois, il convient de différencier le « *stress aigu* » du « *stress chronique* » qui ont des effets distincts sur la santé. L'état de stress aigu correspond aux réactions de notre organisme quand l'individu fait face à une menace ou un enjeu ponctuel (prise de parole en public, changement de poste, situation inattendue etc). Quand la situation prend fin, les symptômes de stress s'arrêtent peu après. Quant au stress chronique, il est une réponse de notre corps à une situation de stress qui s'installe dans la durée : tous les jours au travail. Dans ce cas, le salarié a

---

<sup>200</sup> Françoise Pelletier et Karine Bézille, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, Editions Liaisons, 2011, p.16

<sup>201</sup> *Ibid.*

<sup>202</sup> <https://www.inrs.fr/risques/stress/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 13/03/2022

<sup>203</sup> *Ibid.*



l'impression que ce que l'on lui demande dans le cadre professionnel excède ses capacités. Le stress chronique est la forme de stress la plus dangereuse car a toujours des effets néfastes sur la santé <sup>204</sup>.

**105.** *Facteurs de stress au travail.* La particularité du stress est qu'il est à la fois le résultat d'un processus et la cause d'une dégradation de la santé. « *L'amélioration de la santé psychologique au travail ne doit pas se limiter à la gestion du stress professionnel. Le vrai enjeu est le bien-être des salariés et leur valorisation comme principale ressource de l'entreprise* ». Cette affirmation issue d'un rapport effectué à la demande du Premier ministre<sup>205</sup> de l'époque montre déjà qu'en 2010, le stress au travail était un sujet qui entrait dans les consciences des partenaires sociaux et des entreprises. Ce rapport recense des « *grandes familles de stress* » pour qu'elles soient plus facilement identifiées.

Il y a :

- la fréquence accrue des restructurations et réorganisations qui impactent tout ou partie de l'organisation et modifient parfois brutalement les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité ;
- la peur du chômage et l'incertitude sur l'avenir qui génèrent chez les salariés un sentiment d'insécurité et les rendent plus démunis face aux difficultés rencontrées sur le lieu de travail ;
- l'utilisation des nouvelles technologies qui peuvent parfois fragiliser l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que l'esprit d'équipe en entreprise ;
- le changement de l'organisation du travail : plus individualisée, des tâches parfois standardisées pouvant faire perdre le sens du travail ;
- les contraintes de transport, notamment dans les grandes agglomérations ou dans les zones géographiques mal desservies, qui créent de nouvelles tensions, surtout lorsqu'elles se cumulent avec des questions d'organisation personnelle qui pèsent particulièrement sur les femmes (modes de garde des enfants)<sup>206</sup>.

---

<sup>204</sup> *Ibid.*

<sup>205</sup> Rapport « *Bien-être et efficacité au travail* » présenté par Henri LACHMANN, Christian LAROSE et Muriel PENICAUD en février 2010

<sup>206</sup> *Ibid.*

Dès lors, de multiples éléments peuvent être une source de stress, ce qui rend la pathologie difficile à traiter car les causes ne sont pas facilement identifiables. Sur ce point, l'INRS précise aussi que les cas de stress dans l'entreprise sont parfois niés ou attribués uniquement à la fragilité ou à l'inadaptation au poste de certains salariés. Face à des manifestations ou des plaintes de stress, il est pourtant primordial de rechercher les liens possibles avec le contexte professionnel pouvant être une simple surcharge de travail, des objectifs insuffisamment définis, des relations difficiles avec la hiérarchie ou les collègues, ou un manque d'autonomie<sup>207</sup>.

**106.** *Conséquences du stress au travail.* Les pathologies liées au stress peuvent alors se développer et sont tant physiques que psychologiques. Certains types d'événements de la vie professionnelle semblent plus sujets à une dépression que d'autres. C'est d'ailleurs le cas des « *sorties* » du champ social par la retraite ou le licenciement. En pratique, selon Patrick Légeron, Docteur en psychiatrie, c'est souvent l'accumulation de stress qui augmente le risque de dépression. Le stress peut aussi être à l'origine de nombreuses pathologies somatiques. La mort brutale par de cadres surmenés au travail, décrite dans la littérature japonaise sous le nom de *karoshi*, est (heureusement) peu fréquente. Le stress au travail peut aussi entraîner des répercussions variées sur la santé physique des individus, que ce soit en favorisant les maladies cardiovasculaires telles que l'hypertension artérielle et les maladies coronariennes ou en contribuant à l'augmentation du nombre de troubles musculosquelettiques qui représentaient la première cause des maladies professionnelles reconnues en France en 2004<sup>208</sup>. La personne souffrant de stress peut développer le syndrome du burn-out ou d'épuisement professionnel ainsi que la fatigue chronique<sup>209</sup>. Il est donc important que l'employeur œuvre pour lutter contre ce risque. Pour le BIT, les interventions les plus efficaces doivent se concentrer sur la réduction des sources de stress et l'apport d'un soutien à tout le personnel pour les aider à développer des compétences en gestion du stress, sans oublier la prise en charge des personnes affectées par cette pathologie. Selon le *National Institute for Occupational Safety and Health*, c'est une combinaison de changement

---

<sup>207</sup> <https://www.inrs.fr/risques/stress/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 12/02/2022

<sup>208</sup> Patrick Légeron, *le stress au travail : de la performance à la souffrance*, Droit social 2004 p.1086

<sup>209</sup> Françoise Pelletier et Karine Bézille, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, Éditions Liaisons, 2011, p.23

organisationnel et de formation à la gestion du stress qui est l'approche la plus efficace pour réduire le stress au travail <sup>210</sup>. L'absence d'une stratégie unique dans la prévention contre le stress laisse l'opportunité aux entreprises de choisir celle qui convient le mieux à l'environnement de travail et à l'organisation correspondante.

**107. *Sujet prioritaire de dialogue social.*** Phénomène parfois tacitement accepté, il est à proscrire dans les relations de travail. Sous l'influence européenne, les partenaires sociaux se sont saisis de la question en droit interne par l'ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail visant à augmenter la prise de conscience et la connaissance de ce sujet par tous les acteurs de l'entreprise et à reconnaître les signes susceptibles d'indiquer le plus tôt possible des situations de stress au travail<sup>211</sup>. Un scandale lié à une vague de suicide à France Télécom a conduit le Ministère du Travail à inciter les entreprises de plus de 1000 salariés à engager des négociations sur le stress au travail avant le 1<sup>er</sup> février 2010 sous peine d'être répertoriée sur une liste d'entreprises dans lesquelles la négociation n'a pas abouti. Cela a eu pour effet d'obliger les entreprises de négocier sur le sujet. Le 18 février 2010, l'état d'avancement de la prévention du stress au travail réalisé auprès de plus d'un millier de grandes entreprises ayant donné lieu à un classement de ces entités, renseignant leur niveau d'avancement s'agissant de la mise en œuvre d'une politique de prévention<sup>212</sup> du stress au travail. En pratique, c'est un sujet traditionnel des négociations collectives car fait partie de la thématique de la qualité de vie au travail (QVT). La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 dite « *Rebsamen* » relative au dialogue social et à l'emploi a rendu obligatoire une négociation périodique en la matière. Les entreprises sont doublement obligées de régir le sujet : par l'ANI de 2008 qui s'appliquent à toutes et la négociation périodique obligatoire.

**108. *Cas particulier des salariés en forfait-jours et stress au travail.*** Les conventions de forfait aménagent la durée du travail. Elles fixent le nombre d'heures de manière globale sans dissocier les heures normales des heures supplémentaires. Le forfait peut être en heures sur la semaine, sur le mois ou encore sur l'année. Mais le forfait peut

---

<sup>210</sup> *Ibid.*

<sup>211</sup> Céline Leborgne-Ingelaere, JCI. Travail Traité, Fasc. 20-50 : Harcèlement, agissement sexiste et stress au travail, 14 novembre 2018.

<sup>212</sup> *Ibid.*

également aussi être en jours sur l'année. C'est celui-là qui donne lieu à de multiples contentieux. Bien que ce dispositif puisse être alléchant car semblant offrir plus de souplesse, il n'en demeure pas moins qu'il est très encadré. En effet, la santé du salarié est en jeu car il faudra, en tout état de cause, respecter les durées maximales de travail et surveiller la charge qui s'y rapporte<sup>213</sup>. L'encadrement de ce dispositif a lieu avant la conclusion de la convention, pendant l'exécution et peut donner lieu à des sanctions si l'employeur agit en méconnaissance des règles. D'abord, le public éligible est restreint. Selon l'article L3121-58 du Code du travail, ne peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, uniquement :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

De plus, une fois l'éligibilité établie, il faut se soustraire à un double formalisme : un accord collectif doit prévoir cette possibilité et une formalisation par accord individuel. Qu'il soit conclu à l'embauche, ou sous forme d'avenant en cours d'exécution de travail, l'accord du salarié est requis avant de mettre place une convention de forfait-jours. Ainsi, le refus d'y recourir ne saurait constituer une sanction de la part de l'employeur. Toutefois, si cela est effectué par un accord de performance collective, le refus pourrait justifier un licenciement. Même si cette modification peut être effectuée, elle ne doit pas contredire les règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité du salarié.<sup>214</sup> Pendant l'exécution, une importance significative tenant au suivi du forfait-jours est accordée par les textes, sous l'influence du Comité européen des droits sociaux et de la jurisprudence de la Chambre sociale<sup>215</sup>. L'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié est, en effet, obligatoire. L'accord collectif doit imposer les modalités correspondantes ainsi que celles relatives à la communication périodique entre le salarié et l'employeur à ce propos. Également, le droit à la déconnexion est vigoureusement rappelé. L'accord collectif doit également contenir des dispositions sur

---

<sup>213</sup> <https://www.useyourlaw.com/la-preservation-de-la-sante-du-salarie-en-forfait-jours/>, consulté le 25 mars 2022

<sup>214</sup> *Ibid.*

<sup>215</sup> Cass. soc., 29 juin 2011 n°09-71.107

son exercice<sup>216</sup>. Si le suivi fait défaut, ou est considéré comme insuffisant, les sanctions peuvent être drastiques pour les employeurs car si la convention était invalidée, on rebasculait dans le régime classique qui distingue heures normales des heures supplémentaires. Priver d'effet une convention de forfait-jours renvoie au calcul de toutes les heures supplémentaires effectuées et les majorations correspondantes. Il y a alors un effet dissuasif à l'encontre de l'employeur et un appel à sa vigilance absolue. En la matière, l'obligation de l'employeur de moyens renforcée en matière de sécurité semble abandonnée au profit du retour de l'obligation de sécurité de résultat. Plus récemment encore, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a rappelé que « *dès lors que l'employeur ne justifie pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restent raisonnables et assurent une bonne répartition du temps de travail, il s'ensuit que celui-ci manque à son obligation de sécurité.* » La Haute juridiction précise aussi que ce manquement est susceptible de générer un préjudice au salarié, qui doit être vérifié par les juges du fond. Dans cette affaire, il s'agissait d'un salarié en forfait-jours qui avait fait part à son employeur de l'existence de souffrances psychologiques liées à la charge de travail. En l'espèce, il n'avait pas été établi que le salarié avait bénéficié d'entretiens annuels au cours desquels était évoquée la charge de travail, suivi pourtant nécessaire<sup>217</sup>.

#### **109. *Incompatibilité du stress au travail avec la législation de sécurité sociale ?***

Actuellement, le stress au travail n'est pas en tant que tel dans un des tableaux de maladies professionnelles. Le stress chronique, étant une pathologie sérieuse et récurrente, ne pourrait pas non plus être caractérisé d'accident du travail car, une des conditions tendant à la soudaineté de la lésion fait défaut. Or, par définition, un stress chronique est une pathologie qui dure. Ne pourrait-t-on pas prendre l'élément déclencheur de la situation de stress ? Cela serait davantage pertinent mais comment le prouver ? De même s'agissant de la lésion. En effet, généralement ce sont les conséquences du stress qui impactent la santé du salarié et non l'état de stress en lui-même. Toutefois, dans une décision de 2004, la Cour de cassation a pu retenir l'accident du travail pour qualifier une situation de stress au travail.<sup>218</sup> Cette reconnaissance n'est

---

<sup>216</sup> C. trav, art. L3121-64

<sup>217</sup> Cass. soc., 2 mars 2022, n°20-16.683

<sup>218</sup> Cass, soc., 15 juin 2004, n°02-31.194

pas automatique et reste soumise à l'appréciation souveraine des juges du fond<sup>219</sup>. De plus, cela n'empêche pas la jurisprudence de reconnaître ponctuellement la faute inexcusable de l'employeur en matière de stress au travail. D'abord, la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation<sup>220</sup> a reconnu 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. Dans cette affaire, les juges ont expressément considéré que l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut en effet qu'être générale et ne peut exclure le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié. En l'espèce, la victime a souffert d'une crise cardiaque qui aurait été causée par un accroissement de la charge de travail résultant d'une « *politique de surcharge, de pressions et d'objectifs inatteignables et dont l'employeur n'a pas pris la mesure des conséquences de cette politique en termes de facteurs de risques pour la santé mentale de ses salariés.* » Pour la doctrine<sup>221</sup>, la jurisprudence retient une conception extensive de la conscience du danger en matière de stress au travail. En effet, la conscience du danger auquel le stress expose les salariés serait établie indépendamment de leur éventuelle susceptibilité particulière à ce risque. De plus, cette décision est inédite car c'est la première fois qu'elle reconnaît la faute inexcusable en la matière car avant elle ne l'avait pas fait pour un syndrome dépressif dû au stress et à une pression psychique<sup>222</sup>. Il faut également souligner que la Cour s'est prononcée sur une lésion physique (crise cardiaque) en lien avec le stress subi par le salarié, cela correspond donc à la définition du stress établie par l'accord national interprofessionnel de 2008 qui ne considère pas le stress comme une maladie mais comme un facteur de risques pour la santé physique et mentale du salarié pouvant engendrer un arrêt cardiaque<sup>223</sup>. La doctrine craint que le juge ne s'immisce trop dans la gestion de l'entreprise et bloque toutes ses décisions si elles sont susceptibles d'être génératrices

---

<sup>219</sup> Françoise Pelletier et Karine Bézille, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, Editions Liaisons, 2011, p.23

<sup>220</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 8 novembre 2012, n°11-23.855, JurisData n° 2012-025037

<sup>221</sup> Joël Colonna et Virginie Renaux-Personnic, *Obligation de sécurité de résultat de l'employeur et stress au travail*, JCP édition générale n°4, 21 janvier 2013, 83

<sup>222</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 20 mai 2010, n°09-13.984

<sup>223</sup> Joël Colonna et Virginie Renaux-Personnic, *Obligation de sécurité de résultat de l'employeur et stress au travail*, JCP édition générale n°4, 21 janvier 2013, 83

de stress.<sup>224</sup> Le Professeur Jean-Emmanuel Ray s'interrogeait dans son ouvrage « *Droit du travail, Droit vivant* » par une question très révélatrice : « *quelle mesure patronale n'aura jamais pour effet de générer du stress chez certains collaborateurs, et donc de porter éventuellement atteinte à leur santé mentale ?* ». Or, la crainte émise par la doctrine se réalise parfois. L'arrêt du 29 novembre 2021 rendu par la Cour administrative d'appel de Versailles est un exemple illustre. Un plan de sauvegarde de l'emploi a, en effet, pu être annulé en raison de l'insuffisance des mesures de prévention des risques psychosociaux. Il était question de multiples suppressions d'emplois, ce qui est à l'évidence source d'un grand stress. L'employeur avait pourtant consulté la Commission santé, sécurité et condition de travail du CSE et avait identifié les risques par l'intervention d'un cabinet extérieur. Mais, les juges ont constaté qu'en dépit de ces actions, il n'avait pas tiré les conséquences qui s'imposaient car aucune mesure de prévention n'avait été prise, ni unilatérale ni en concertation avec les représentants du personnel. Une sévérité des juges qui préfèrent paralyser un projet au profit de la préservation de la santé des salariés. Cette décision peut servir d'exemple désormais pour tout projet de réorganisation, n'impliquant pas nécessairement de suppressions d'emplois. Enfin, la jurisprudence reste tout de même prudente en matière de stress car c'est un sentiment majoritairement subjectif, déterminer un seuil de stress « *tolérable* » est difficile à circonscrire, voire impossible. C'est pourquoi, cette décision de 2012 demeure une des rares en la matière. Le stress est une atteinte à la santé mentale très dangereuse qui doit être prise au sérieux. Il ne faut toutefois pas confondre cette notion avec l'anxiété.

## **Sous-section 2 - L'anxiété**

**110.** *Définitions.* L'anxiété est une réaction émotionnelle à des situations que la personne perçoit comme menaçantes et qui conduit à une incertitude, un doute, un danger potentiel dans son équilibre et son bien-être<sup>225</sup>. Dans notre matière, l'anxiété a d'abord été envisagée<sup>226</sup> dans les situations d'exposition à l'amiante. Les maladies liées

---

<sup>224</sup> *Ibid.*

<sup>225</sup> Philippe Zawieja et Franck Guarnieri, *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éditions du seuil, février 2014, p.46

<sup>226</sup> Loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, art. 41

à l'amiante représentent aujourd'hui la deuxième catégorie la plus fréquente de maladies professionnelles, avec 5 000 cas reconnus chaque année. Les effets sur la santé d'une inhalation d'amiante surviennent souvent plusieurs années après le début de l'exposition. Des contacts répétés augmentent la probabilité de tomber malade, mais certaines affections peuvent se déclarer après un petit nombre d'expositions.<sup>227</sup> Ainsi, lorsque les effets néfastes de l'amiante sur la santé ont été connus, un bon nombre de travailleurs ont développé une anxiété si importante car ils craignaient d'être également victimes de pathologies graves telles que des cancers du poumon. Il a donc fallu que la loi et la jurisprudence interviennent sur cette question particulièrement riche d'enjeux, tant juridiques que moraux.

**111. Origines.** L'indemnisation du préjudice d'anxiété résulte de ce que les bénéficiaires de la préretraite amiante ont cherché à obtenir un complément d'indemnisation en mettant en cause, devant les juridictions, la responsabilité contractuelle de leur ancien employeur<sup>228</sup>. En invoquant un manquement à l'obligation de sécurité de celui-ci, de nombreuses actions ont été intentées afin de voir réparer le préjudice résultant de la peur de développer un cancer du poumon, maladie fulgurante qui prend parfois plus de trente ans à se développer.

**112. Naissance du préjudice d'anxiété.** La Cour de cassation considère que « *le préjudice d'anxiété, qui ne résulte pas de la seule exposition à un risque créé par l'amiante, est constitué par les troubles psychologiques qu'engendre la connaissance du risque par le salarié* ». <sup>229</sup> Dès lors, elle retient, pour l'ensemble des salariés, une date objective de la conscience du préjudice d'anxiété : celle du jour de la publication de l'arrêté ministériel d'inscription de l'établissement sur la liste de ceux éligibles au dispositif de la préretraite<sup>230</sup>. De manière plus précise, le préjudice d'anxiété des

---

<sup>227</sup> <https://www.ameli.fr/essonne/assure/sante/themes/maladies-amiante/amiante-danger-sante>, consulté le 16/03/2022

<sup>228</sup> Joël Colonna et Virginie Renaux-Personnic, CDRH, N° 269, 1er novembre 2019

<sup>229</sup> Cass. soc., 2 juillet 2014, n°12-29.788

<sup>230</sup> Joël Colonna et Virginie Renaux-Personnic, CDRH, N° 269, 1er novembre 2019



victimes de l'amiante est la traduction indemnitaire de l'inquiétude permanente liée à la dégradation de l'état de santé physique et mentale du salarié exposé<sup>231</sup> .

**113. *Reconnaissance du préjudice d'anxiété.*** Après le rejet d'une reconnaissance d'un préjudice économique, la jurisprudence a consacré un préjudice spécifique d'anxiété par les mêmes arrêts du 11 mai 2010. Il est défini comme le fait d'être « *dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante* »<sup>232</sup> . Ainsi, c'est bien le travail qui cause de manière indirecte une atteinte à la santé mentale. Compte tenu des probabilités élevées en la matière de développer une maladie grave, il apparaissait opportun de consacrer un préjudice dédié. En effet, ce préjudice semble être une catégorie particulière de préjudice moral, ainsi qu'un préjudice nécessaire.

**114. *Les salariés concernés.*** Auparavant<sup>233</sup>, l'indemnisation du préjudice d'anxiété était réservée aux salariés éligibles à l'Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (ACAATA) qui bénéficiaient ainsi d'un régime spécifique. Puis, elle a été étendue à des salariés exclus de ce dispositif ou d'autres ayant été exposés à d'autres substances dangereuses, mais en application des règles du droit commun de la responsabilité civile<sup>234</sup> depuis 2019<sup>235</sup> même s'il n'a pas travaillé dans l'un des établissements relevant d'un arrêté ministériel <sup>236</sup> . Cette décision est novatrice car, avant cette date il n'était pas possible d'agir en réparation du préjudice d'anxiété. Pourtant, que les salariés relèvent du dispositif de préretraite ou non, l'atteinte à la santé mentale est la même et doit d'être indemnisée. La décision est alors à saluer. De plus, elle permet d'écarter toute question juridique qui aurait pu se poser en pratique sur le sujet de l'égalité de traitement. En effet, pourquoi des salariés exposés à la même substance toxique pourraient se voir indemniser leur préjudice dans un cas et pas dans l'autre ? Cette décision était attendue en plus d'être particulièrement opportune.

---

<sup>231</sup> Cass. soc., 10 févr. 2016, n°14-26.909 et 14-26.914

<sup>232</sup> *Ibid.*

<sup>233</sup> Soc. 25 mars 2015, n° 13-21.716, Dalloz actualité, 20 avr. 2015, obs. W. Fraisse

<sup>234</sup> *Ibid.*

<sup>235</sup> Cass. Ass. plén., 5 avr. 2019, n°18-17.442

<sup>236</sup> Lydie Dauxerre, JCI. Travail Traité, Synthèse - Conditions de travail, hygiène et sécurité

- 115. *Preuve du préjudice.*** Pour obtenir gain de cause, le salarié doit prouver un préjudice d'anxiété personnellement subi et résultant du risque élevé de développer une pathologie grave. La preuve de ce préjudice peut s'effectuer par des attestations de proches faisant état de crises d'angoisse régulières ou de la peur de se soumettre aux examens médicaux. Toutefois, elle doit nécessairement s'opérer par des certificats médicaux attestant de l'état anxiodépressif et ou d'insomnies<sup>237</sup>. Le juge doit se fonder sur un mode de preuve objective, en examinant les conditions dans lesquelles le salarié a exercé ses missions, sans exiger que cette anxiété soit établie par d'éventuelles incidences pathologiques dont celui-ci aurait eu à souffrir<sup>238</sup>. Pour les salariés admis au bénéfice de l'ACAATA, ces derniers n'ont pas à démontrer la réalité de leur anxiété pour être indemnisés au titre de leur préjudice car il est inhérent à l'exposition au risque.<sup>239</sup>
- 116. *Prescription de l'action.*** L'action en réparation du préjudice d'anxiété se prescrit par 2 ans<sup>240</sup>. Le point de départ de la prescription de l'action par laquelle un salarié demande à son employeur, auquel il reproche un manquement à son obligation de sécurité, réparation de son préjudice d'anxiété, ne peut être antérieur à la date à laquelle l'exposition au risque a pris fin<sup>241</sup>.
- 117. *Indemnisation.*** En pratique, l'indemnisation n'est pas très élevée. Selon une association d'aide aux victimes de l'amiante au travail, les réparations octroyées varient entre 3 000 € et 15 000 € en moyenne<sup>242</sup>. Est-ce une juste réparation alors que ces travailleurs vont très probablement développer une maladie très grave ? Sur le plan moral c'est discutable. Toutefois, sur le plan juridique, cela est conforme à la logique

---

<sup>237</sup> Dominique Asquinazi-Bailleux, *Amiante : une avancée dans la preuve du préjudice d'anxiété hors ACAATA*, JCP S n° 2, 18 janvier 2022, 1015

<sup>238</sup> Clemmy Friedrich, *De la preuve du préjudice d'anxiété résultant de l'exposition aux poussières d'amiante* (CE, 28 mars 2022, n° 453378, min. Armées : Lebon)

<sup>239</sup> Nicolas Léger, *Preuve du préjudice d'anxiété résultant de l'exposition à l'amiante*, JCP S n° 15, 15 avril 2014, act. 155

<sup>240</sup> Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-18.490, JurisData n° 2020-018053

<sup>241</sup> Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 20-11.046, JurisData n° 2021-020323

<sup>242</sup> <https://www.victimes-amiante.org/amiante-mortelle>, consulté le 18/03/2022

forfaitaire de l'indemnisation.<sup>243</sup> De plus, l'indemnisation du préjudice n'est pas automatique car l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre avoir pris les mesures nécessaires à la sécurité de ses salariés mais cela reste classique en droit du travail, ce ne sont pas des présomptions irréfragables. En tout état de cause, la seule réparation ne peut être que pécuniaire, on ne peut pas effectuer de quelconque réparation en nature ni en temps. Cette indemnisation peut aussi appeler à la vigilance des entreprises qui doivent mettre tout en œuvre pour éviter l'exposition à toute substance toxique, et pas uniquement l'amiante. La connaissance sur le sujet semble désormais éviter de telles atteintes à la santé physique et mentale à l'avenir...

**118.** *Vers une transformation du régime du préjudice d'anxiété ?* Dans une décision du 28 mars 2022<sup>244</sup>, c'est le Conseil d'Etat qui vient mettre à mal le régime. Ici, la Haute juridiction administrative a institué une présomption de préjudice d'anxiété dans le cadre d'exposition professionnelle intense aux poussières d'amiante. Pour pouvoir avoir son application, la victime doit démontrer un risque « suffisamment élevé » de développer une maladie grave et des « effets suffisamment graves » si la maladie survient. La différence avec la jurisprudence de la Cour de cassation est qu'ici, il n'est plus nécessaire d'apporter la preuve de manifestations de troubles psychologiques engendrés par la conscience de ce risque élevé de développer une pathologie grave. En effet, sont requises des preuves attestant de l'anxiété comme des témoignages de proches ou des certificats médicaux. Sur le plan juridique, il n'est pas possible d'établir une quelconque rupture d'égalité. Par définition, ce principe n'a pas vocation à s'appliquer car les fonctionnaires et les salariés de droit privé ne sont pas placés dans une situation comparable. Sur le plan moral, cela est plus que discutable : dans un cas la preuve est plus encadrée, dans l'autre elle est facilitée. Deux scénarios sont possibles : la Cour de cassation pourra s'aligner sur cette position. A contrario, elle pourra rester sur sa position. De manière pratique, si une anxiété est établie, il n'est normalement pas ardu de faire constater médicalement l'anxiété ou à défaut, d'avoir des témoignages de proches en ce sens. La solution du Conseil d'État a le mérite d'être plus favorable aux

---

<sup>243</sup> Patrice Jourdain, *Les principes de la responsabilité civile*, 10ème édition, Dalloz, 2021, p. 13

<sup>244</sup> CE, 28 mars 2022, n°453378

victimes, de plus on peut aussi s'attendre à ce qu'elle s'applique aussi aux autres cas d'exposition à des substances toxiques si les autres conditions sont remplies.

**119.** *Vers une extension du préjudice d'anxiété ?* Pour la première fois, la Cour de Cassation constituée en Chambre mixte a admis l'existence d'un préjudice « *d'angoisse de mort imminente* » consistant pour la victime décédée à être demeurée entre la survenance du dommage (coups de couteaux en l'espèce) et sa mort, tout en étant suffisamment consciente pour avoir envisagé sa propre fin. C'est « *sans indemniser deux fois le même préjudice que la Cour d'appel tenue d'assurer la réparation du préjudice intégrale du dommage sans perte ni profit pour la victime, a réparé, d'une part, les souffrances du fait des blessures, d'autre part, de façon autonome, l'angoisse d'une mort imminente* <sup>245</sup>. » Est-ce la violence de l'affaire ou une plus grande souplesse d'indemnisation qui expliquent cette position ? Transposée aux relations de travail et au préjudice d'anxiété, un renforcement de ce type de préjudices est à présager.

### **Sous-section 3 - L'incidence du télétravail sur la santé mentale**

**120.** *Définitions et contours du sujet.* Selon l'article 1<sup>er</sup> de l'ANI du 19 juillet 2005, le télétravail est « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* ». Un télétravailleur est donc un salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini par le code du travail <sup>246</sup>. Le télétravail ne doit pas se confondre avec le travailleur à domicile qui renvoie à l'exécution d'un travail pour le compte d'un ou plusieurs établissements, confié directement ou par un intermédiaire que nous ne traiterons pas ici <sup>247</sup>. Le télétravail peut parfois aussi s'entendre dans des accords collectifs comme du travail à distance.

---

<sup>245</sup> Cass. Mixte., 25 mars 2022 n°20-15.624

<sup>246</sup> C. trav., art. L1222-9

<sup>247</sup> C. trav., art. L7412-1

**121.**        *Enjeux.* Avant la crise sanitaire de 2020, seulement 10% du travail s’effectuait à distance en Grèce et en Italie. Pendant cette crise, cela a été augmenté à 45%<sup>248</sup>. Le télétravail n’est, en effet, pas nouveau. Cette forme d’organisation du travail existe depuis longtemps, mais a été utilisée de manière exponentielle pendant les diverses périodes de confinement. L’adaptation forcée à ce système a permis à des entreprises de réfléchir davantage sur le sujet afin de le généraliser et ce parfois dans des sociétés où le télétravail n’était pas dans la culture de l’entreprise. Par exemple, dans le groupe Vinci Construction, il n’était pas envisageable de laisser le personnel exerçant des fonctions supports effectuer du télétravail car on estimait qu’elles devaient être présentes sur site, comme le sont les opérationnels sur les chantiers, c’est pourquoi les accords collectifs sur le télétravail ne datent que de 2019. Toutefois, la crise a contribué à une prise de conscience sur le sujet, dès lors que les fonctions sont susceptibles d’être bien exercées à distance, cela devrait être rendu possible. C’est chose faite, dans une société filiale du groupe, VCF TP IDF, qui est par ailleurs une société de management en 2019 par l’octroi d’un jour de télétravail. En 2022, il ne sera plus question de télétravail dans cette entité mais de travail à distance par un avenant n°1 de l’accord QVT<sup>249</sup> qui permet aux salariés de travailler chez eux, dans leur résidence secondaire ou même un espace de coworking du groupe. Même si le télétravail a été circonscrit dans de multiples accords collectifs (Thalès, Société Générale, Capgemini, Paris Habitat OPH...) bien avant la pandémie, il n’en demeure pas moins que les accords dans des secteurs tels que le bâtiment et les travaux publics est une avancée majeure ! Ainsi, la pandémie a pu mettre en exergue un certain nombre de bienfaits (Paragraphe 1) mais a également soulevé des questionnements préoccupants en matière de santé mentale (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : Le télétravail, outil de préservation de la santé mentale**

---

<sup>248</sup> Panorama international du télétravail, « *Guide du télétravail pendant le covid 19 novembre 2020* » de l’OIT

<sup>249</sup> Annexe n°1 – Avenant n°1 à l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la promotion de la qualité de vie au travail et la gestion des emplois des parcours professionnels du 22 décembre 2021

**122.** *Pour le salarié.* Pour 90 % des personnes interrogées, le télétravail a eu des effets positifs sur leur qualité de vie personnelle. Pour 81 % d'entre elles, cette organisation a eu pour effet de réduire les contraintes liées aux aléas des transports <sup>250</sup>. D'abord, le télétravail permet au salarié qui l'exerce, de gagner en autonomie. En effet, il peut organiser sa journée de travail comme il l'entend et peut ainsi répartir ses tâches. Le management à distance a nécessairement conduit à ce que les salariés gagnent en autonomie, car la distance ne facilite pas les contacts. Cette autonomie parfois gagnée malencontreusement a pu accroître la productivité en ce que la journée soit plus souple et la charge de travail parfois mieux répartie. Par ailleurs, cette organisation a aussi permis l'amélioration des conditions de travail dans des cas où le salarié est en bureau partagé ou en open-space. Exercer son travail à son domicile a pu être appréciable car le calme est nécessaire pour la concentration. De plus, le télétravail a particulièrement été appréciée en ce qu'il participe à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Il a été rendu plus facile la vie parentale car si le télétravailleur termine sa journée à 16h15, il pourra alors chercher plus facilement ses enfants et ainsi éviter toute contrainte de transport. Cela présente donc un avantage considérable en matière de vie personnelle mais également en matière de vie professionnelle car si le salarié ressent moins de stress, il sera plus productif<sup>251</sup>.

**123.** *Pour l'entreprise.* Si les salariés trouvent une source de bien-être dans le fait d'effectuer du télétravail, il en résulte nécessairement qu'un accroissement de la productivité en résultera ainsi qu'une baisse de l'absentéisme. En effet, une note de la Direction générale du Trésor explique que le télétravail a contribué à favoriser la continuité de l'activité économique, concernant entre 25 et 44 % des travailleurs Français <sup>252</sup>. Dans le même sens, l'Institut Sapiens a estimé que le télétravail avait permis de préserver entre 216 à 230 milliards d'euros de production de richesses

---

<sup>250</sup> ANACT, « Travail et changement. Télétravail : codes et enjeux d'une organisation hors les murs », Bimestriel du 9. Réseau Anact pour l'amélioration des conditions de travail, n° 353, Janvier/Février 2014

<sup>251</sup> <https://www.lemonde.fr/idees/article/2012/02/27/>, consulté le 27/04/2022

<sup>252</sup> <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2020/11/19/effets-economiques-du-teletravail>, consulté le 19/03/2022

pendant la crise COVID-19<sup>253</sup>. En plus de la productivité des salariés, l'entreprise peut optimiser ses coûts s'agissant des locaux, de l'énergie, du matériel. L'exercice du télétravail engendre une baisse (ou la disparition) des trajets routiers entre le domicile et le lieu de travail. Selon une étude de l'Agence de la Transition écologique, cette diminution s'élevait à 65% en 2020<sup>254</sup>. Avec la Loi « Climat – Résilience » du 22 août 2021, les préoccupations environnementales deviennent un sujet obligatoire à traiter pour les entreprises avec notamment la Base de données économiques, sociales et « *environnementale* ». Le télétravail pourra ainsi faire partie de ces questions et entrer dans les consultations récurrentes des instances de représentation du personnel. Enfin, on peut finir par dire que l'utilisation du télétravail pour l'environnement participe également à la stratégie RSE – Responsabilité sociétale des entreprises – et à son image de marque.

- 124.** *Entre télétravail régulier et télétravail exceptionnel.* Si des effets notables ont été prouvés, ils sont surtout attestés quand le télétravail résulte d'un souhait personnel du salarié et non lorsqu'il est subi. Le télétravail est aussi ambivalent car il peut aussi constituer une menace à la santé mentale lorsqu'il n'est pas bien suivi.

## **Paragraphe 2 : Les atteintes à la santé mentale liées au télétravail**

- 125.** *Sens du travail.* Exercer son travail à distance, surtout lorsque cette organisation du travail est imposée, peut conduire à une perte de sens du travail pour de nombreux salariés<sup>255</sup>. Cela peut s'expliquer par le travail en lui-même qui ne conviendrait pas en ce qui concerne les tâches ou la charge de travail. Mais ici, c'est davantage le contexte

---

<sup>253</sup> <https://www.institutsapiens.fr/wp-content/uploads/2021/03/Quel-avenir-pour-le-teltravail.pdf>, consulté le 18/03/2022

<sup>254</sup> <https://www.agence-france-electricite.fr/actualites/impact-ecologique-teletravail/>, consulté le 18/03/2022

<sup>255</sup> Dalale Belhout, « Comment la crise a-t-elle ravivé la quête de sens au travail ? » Digital Recruiters sur <https://www.digitalrecruiters.com/blog/comment-la-crise-ravive-quete-de-sens-au-travail>, consulté le 19/03/2022.

d'exercice du travail qui induit cette perte de sens, c'est un risque pour la santé mentale.

Il en existe plusieurs formes :

- le « *bore-out* » lorsqu'on n'a pas assez de travail ;
- le « *brown-out* » quand on se déconnecte de soi-même pour accomplir les tâches demandées, cette forme est la plus dangereuse car elle peut conduire à une forme d'« *alinéation psychologique*<sup>256</sup>».

**126. *Charge de travail.*** Le télétravail peut aussi menacer la santé mentale lorsque la charge de travail est multipliée. A priori, le fait de ne pas avoir de contraintes liées au transport pourrait permettre une augmentation du temps de travail. Pour autant, que le salarié soit à distance ou pas, le respect des durées maximales journalières et hebdomadaires doit demeurer. Les accords collectifs instituant le télétravail doivent donc rappeler que l'exercice du télétravail ne dispense pas du respect des durées maximales de travail<sup>257</sup>. Il en est de même pour le temps de repos quotidien. Dans le même sens, les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. L'obligation de sécurité de moyens renforcée demeure donc. D'autant plus que si un accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail, il est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale<sup>258</sup>.

**127. *Imbrication de la vie professionnelle sur la vie personnelle.*** Le télétravail a pu malheureusement conduire à une imbrication de la vie professionnelle sur la vie personnelle. Il a pu conduire à l'effacement des frontières entre les deux : on travaille et on vit au même endroit. Dans un premier temps, cela pose question au regard de la préservation de la vie privée et du respect du domicile car l'utilisation de la visioconférence induit forcément à ce que les salariés puissent apercevoir le domicile de l'un ou de l'autre. De plus, au regard de l'exercice normal d'une vie familiale, le télétravail peut entraîner davantage de difficultés dans certains cas. En effet, pendant le confinement, la réalité des entreprises et des ménages a révélé une difficulté pratique d'accès à l'ordinateur lorsque le salarié doit garder ses enfants dans un contexte de

---

<sup>256</sup> *Ibid.*

<sup>257</sup> Bernard Gauriau, *Le suivi du télétravail*, JCP S n° 38, 22 septembre 2020, 3017

<sup>258</sup> C. trav., art. L1222-9



fermeture des établissements scolaires quand il n'y a qu'un ordinateur dans un foyer<sup>259</sup>. Enfin, quid du droit à la déconnexion ? Les salariés auraient plus tendance à travailler davantage pour lutter contre les idées reçues s'agissant des télétravailleurs qui, en réalité, ne travailleraient pas. Pour autant, cette augmentation du travail conduit à la négligence du droit à la déconnexion, élément pourtant nécessaire, si ce n'est essentiel pour ne conserver que les bienfaits de cette organisation du travail.

**128. *Transformation des atteintes à la santé mentale.*** D'autres formes d'atteintes à la santé mentale sont nées par la pratique du télétravail. D'abord, le harcèlement moral et/ou sexuel a pu s'opérer mais par des formats numériques. De plus, avec le travail à distance, le lien d'équipe peut diminuer, de la jalousie peut s'instaurer entre des salariés qui seraient bénéficiaires du télétravail et d'autres non. Tous ces facteurs peuvent être une source de tensions qui, par manque de lien social et de communication physique peuvent induire à de réels litiges, à des différends qui peuvent conduire à des menaces, des agressions voire de la violence et même du harcèlement. Le retour en présentiel peut être ainsi redouté par certains, c'est pourquoi il est important de maintenir le lien social, l'esprit d'équipe et d'organiser des événements de cohésion afin que le lien subsiste et ne se transforme pas de la sorte.

**129. *Le télétravail, c'est la santé ?*** Le télétravail présente des avantages certains sous condition suspensive : il ne peut fonctionner que s'il existe un suivi, s'il est mis en place à la demande du salarié et que des bonnes pratiques sont mises en place. Il faut aussi former la hiérarchie à l'exercice du management à distance. Sinon, le télétravail pourra devenir un facteur de risque d'atteinte à la santé mentale, alors qu'a priori c'est plutôt une avancée dans la démarche de qualité de vie au travail. Les enjeux sont ainsi multiples pour les acteurs du dialogue social qui devront être vigilants. Toutefois, il ne faut pas non plus oublier que des atteintes physiques à la santé peuvent également se produire : troubles du sommeil, troubles musculosquelettiques, sédentarité et mauvaise alimentation.

---

<sup>259</sup> *Ibid.*

**130.** *Conclusion de la Section 1.* Le travail doit, avant même d'être une source de subsistance, doit permettre l'épanouissement ou tout au moins, ne pas conduire à du stress ou de l'anxiété. Ces éléments peuvent aussi conduire à une dépression, voire d'épuisement professionnel – *burn out* –, qui peut être reconnu comme un accident du travail et plus étonnant encore comme une maladie professionnelle par l'expertise individuelle, bien que cela ne soit pas une maladie inscrite dans les tableaux.<sup>260</sup> Jean-Luc Mélenchon, candidat aux élections présidentielles de la France Insoumise, souhaite, s'il est élu que le syndrome du burn-out soit une maladie professionnelle consacrée dans un tableau.

## Section 2 - L'altération de la santé mentale aux temps et aux lieux de travail

**131.** *Contexte.* Pour l'Assurance Maladie, « *les troubles psychosociaux (dépressions, burn-out...) continuent leur hausse, qu'ils soient reconnus en maladie professionnelle (+6%) ou en accident du travail (+20 000 cas). En cause : le mal être au travail ou l'agression d'un salarié (...)*<sup>261</sup>. » Le mal-être au travail est parfois dû à l'exercice du travail mais, ce n'est pas la majorité des cas. La santé mentale des salariés est aussi menacée aux temps et aux lieux de travail, sans que les fonctions en soient la cause directe : il y a les violences (Sous-section 1) et le harcèlement au travail (Sous-section 2).

### Sous-section 1 - Les violences

**132.** *Définition.* Selon l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et les violences au travail : « *la violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique* » Bien que des violences effectuées par des tiers à l'entreprise (clients, sous-traitants ou passants) existent, nous

---

<sup>260</sup> CA Paris, Pôle 6 - chambre 13, 14 mai 2021 : n° 18/10518.

<sup>261</sup> *Accidents du travail et maladies professionnelles en entreprise : quel bilan 2019 ? - 20/10/2020.*

nous concentrerons sur les violences effectuées par des salariés de l'entreprise, le cas des violences internes.

**133.** *Échelle des violences internes.* Elles sont le fait de salariés entre eux, qu'ils soient collègues, supérieurs, seuls ou en groupe<sup>262</sup>. Il existe, selon l'OMS deux formes de violence :

- les violences physiques : « *recours à la force physique contre une personne ou un groupe entraînant des préjudices physiques, sexuels ou psychologiques* » ;
- les violences psychologiques : « *exercice intentionnel d'un pouvoir à l'encontre d'une personne ou d'un groupe portant préjudice à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social* ».

Les violences sont graduées. D'abord, la violence peut commencer par le fait de couper la parole, ne pas dire merci ni bonjour ou faire des plaisanteries déplacées. Puis, cela peut passer à des formes d'agressions verbales qui ont pour but de blesser la personne : intimider, mépriser, calomnier, diffuser des rumeurs. Il y a aussi les agressions physiques qui peuvent être multipliées avec les bousculades, des agressions sexuelles ou encore des coups portés au visage volontairement. Enfin, l'échelle des violences internes prend malheureusement fin par un passage à l'acte avec parfois des conséquences dramatiques, pouvant justifier d'un arrêt de travail et de jours d'incapacité temporaire de travail (ITT). Même si des conflits extra-professionnels peuvent expliquer une situation qui dégénère, il n'en demeure pas moins que l'employeur doit éviter tout comportement humiliant ou vexatoire à l'égard de ses salariés et faire en sorte qu'ils aient une attitude respectueuse entre eux. Une atteinte à la dignité d'un salarié peut justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.<sup>263</sup>

**134.** *Cas particulier des conflits collectifs.* Lorsque le climat social s'est dégradé, il n'est pas rare d'avoir des conflits collectifs. Pour autant, cela ne justifie pas la violence. De tels faits ont été commis lors de grèves, de la part de certains membres de syndicats à l'encontre de la direction. La protection du salarié gréviste prend fin dès lors qu'il y a des violences ou des voies de fait. En effet, la jurisprudence caractérise aisément la faute

---

<sup>262</sup> Elodie Montreuil, *Prévenir les risques psychosociaux*, 3<sup>ème</sup> édition, éditions Dunod, p. 118

<sup>263</sup> Cass. soc. 7 fév. 2012 n° 10-18.686

lourde dans de pareils cas. Par exemple, les violences exercées au cours d'une grève sur un gardien de l'usine qui s'efforçait d'empêcher les grévistes d'avoir accès aux bureaux de la direction sont constitutifs d'une faute lourde<sup>264</sup>. De même s'agissant de la séquestration d'un cadre commercial dans les locaux administratifs de la société de 10 heures à 20 heures 30, les salariés grévistes en cause s'étant physiquement opposés à sa sortie de l'entreprise<sup>265</sup>.

**135. *Violence et législation de sécurité sociale.*** En vertu de l'obligation de sécurité de l'employeur, le chef d'entreprise doit tout mettre en œuvre pour éviter toute atteinte à la santé physique et mentale des salariés. Donc même s'il y a des violences, causées par d'autres salariés, l'employeur n'est pas exonéré de sa responsabilité. La Cour de cassation a aussi admis qu'en cas de violences physiques ou morales subis par un salarié dans le cadre de son travail, l'employeur manque à son obligation quand bien même il n'aurait commis aucune faute<sup>266</sup> ou aurait agi pour faire cesser ces agissements<sup>267</sup>. Enfin, une situation de violence peut donner lieu à la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et si c'est le cas, la responsabilité de l'employeur reste conditionnée au constat d'une faute<sup>268</sup>. De même, la faute inexcusable de l'employeur a pu être caractérisée dans le cas de menaces de mort où l'employeur avait connaissance de ces faits. La faute est par ailleurs, selon les juges, une faute inexcusable de droit<sup>269</sup>.

## **Sous-section 2 - Le harcèlement au travail**

**136. *Chiffres.*** Quelque 6,4% des travailleurs ont été victimes de harcèlement moral au cours des six derniers mois, selon une enquête d'IDEWE, un service externe pour la prévention et la protection au travail, auprès de 40.000 travailleurs<sup>270</sup>. Du côté du harcèlement sexuel, 6 femmes sur 10 ont déjà subi des violences sexistes ou sexuelles

---

<sup>264</sup> Cass. soc. 13. Fév. 1985 n° 82-43.521

<sup>265</sup> Cass. soc. 1<sup>er</sup> avr. 1997 n° 95-42.246

<sup>266</sup> Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914

<sup>267</sup> Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019.

<sup>268</sup> Cass. 2e civ., 27 nov. 2014, n° 13-26.327

<sup>269</sup> Cass. soc 8 juill. 2021, n°19-25.550

<sup>270</sup><https://www.7sur7.be/carriere/quelles-sont-les-formes-de-harcelement-moral-les-plus-frequentes~a185e114/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F> consulté le 19/02/2022

au cours de leur carrière, selon une enquête réalisée par l'IFOP en 2019 dans cinq pays européens<sup>271</sup>. Un sondage ELABE pour BFMTV pointe du doigt ce phénomène de société considéré à 78%, comme répandu. Mais l'étude souligne aussi que 7% des hommes auraient eux aussi déjà dû subir des paroles ou des gestes relevant du harcèlement sexuel (3% « plusieurs fois » et 4% « une fois »)<sup>272</sup>.

**137. Définitions.** Selon l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et les violences au travail, il y a harcèlement quand « *ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail* ». Les harcèlements – moral ou sexuel – sont deux formes particulières de violence morale. Ce sont également des atteintes à la santé mentale, qui font aussi l'objet de sanctions sur le plan pénal. Le terme de « *harcèlement* » a pris de l'ampleur par l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen<sup>273</sup>, dans lequel les formes de harcèlement sont étudiés par des professionnels de la psychologie ou de la psychiatrie. Dans les deux cas, ce sont des atteintes à la dignité du salarié et à son intégrité morale. De manière plus spécifique, le harcèlement sexuel a été traité par la Loi Santé loi n°2021-1018 du 2 août 2021, applicable à compter du 31 mars 2022. La définition du harcèlement contenue dans le Code du travail est désormais harmonisée avec celle inscrite dans le Code pénal. D'abord, les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent également caractériser des faits de harcèlement sexuel. Puis, le harcèlement sexuel peut être caractérisé dès lors que :

- un salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- il subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

---

<sup>271</sup> <https://www.ma-grande-taille.com/societe/harcelement-sexuel-95-pourcent-femmes-denoncent-perdraient-emploi-314658>, consulté le 21/03/2021

<sup>272</sup> <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/2016/05/13/01016-20160513ARTFIG00181-harcelement-sexuel-7-des-hommes-aussi-victimes.php>, consulté le 21 mars 2022

<sup>273</sup> Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Éditions La découverte et Syros, 1998.

En effet, l'article 1 de la loi ne retient pas d'élément intentionnel s'agissant du harcèlement sexuel. De fait, les propos ou comportements n'ont pas à être imposés à la personne, cette dernière doit uniquement en avoir été la victime. Cette logique s'inscrit dans la continuité de la position du législateur sur cette question car l'élément intentionnel du harcèlement moral est également indifférent<sup>274</sup>.

**138.** *Caractérisation du harcèlement moral.* Le harcèlement moral revêt un nombre incommensurable de situations, il peut s'agir d'agissements en lien avec la qualité de l'auteur du harcèlement (physique, état de santé), la nature des relations, harcèlement commis par l'employeur, par un supérieur hiérarchique, un collègue de travail, des tiers à l'entreprise, par un salarié subordonné etc. Cela peut être une situation d'emprise malsaine se manifestant par une attitude de soumission humiliante, le dénigrement répétitif et systématique du travail et des qualités du salarié, de la pression constante, méthode de management harcelante, mépris et humiliations répétées. Ici, la victime fut indemnisée à hauteur de 50 000€ de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral et l'employeur fut condamnée à 30 000€ au titre du manquement à son obligation de sécurité<sup>275</sup>. Également, est constitutif de harcèlement moral l'indifférence de l'employeur face au mal-être du salarié se traduisant par des sarcasmes et reproches répétés du directeur régional en public, donnant lieu à 20 000€ de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral<sup>276</sup>. De même, la négation des responsabilités incombant à une salariée et de son statut de cadre supérieure revêt la qualification de harcèlement moral. En l'espèce, elle fut indemnisée à hauteur de 48 000€ de dommages et intérêts<sup>277</sup>. Toutefois, les juges du fond ont considéré que ne relevaient pas de faits de harcèlement moral les blagues douteuses de l'employeur à propos du physique d'une salariée dont les jambes ont été qualifiées de « jambonneaux », la situation d'isolement de la salariée dans son service dans un contexte de réorganisation dans l'entreprise<sup>278</sup>. Cette solution peut paraître sévère, mais en l'espèce, aucune preuve n'avait été apportée et comparée aux situations précitées, ce n'est pas le même seuil de gravité. De manière plus

---

<sup>274</sup> Cass. soc., 10 nov. 2009 n°08-41.497

<sup>275</sup> CA Paris, 10 mars 2021, n°18/11613

<sup>276</sup> CA Douai, soc., 23 avril 2021, n° 19/01403

<sup>277</sup> CA Paris, 1<sup>er</sup> avril 2021, n°19/04663

<sup>278</sup> CA Paris, 23 juin 2021, n°19/02868

surprenante, la Cour d'appel de Paris<sup>279</sup> a considéré qu'une nouvelle affectation ayant pour conséquence la dégradation de la santé du salarié est une forme de harcèlement moral. Cette solution peut paraître en contradiction avec celle ayant été précitée. En effet, ici le seul fait d'être affecté à un nouveau poste peut revêtir la qualification de harcèlement moral et non des moqueries en public. Or, et comme souvent dans ces affaires il convient d'examiner les circonstances de fait. En l'espèce, il était question d'une affectation à un nouveau poste exigeant en termes d'horaires et d'investissement personnel. Ce salarié n'avait pas reçu de formation pour l'exercer et il se trouvait désormais sous l'autorité d'un encadrant agressif. Ainsi, l'affectation est le fait générateur mais associé à une forme de harcèlement managérial, une charge de travail importante et des conséquences sur la santé du salarié, cela concorde avec des faits de harcèlement moral. Cette solution paraît donc justifiée et cohérente. Cet arrêt nous apprend aussi que l'absence de signalement par la victime n'est pas de nature à remettre en cause le constat de tels faits.

L'exigence probatoire est à nouveau allégée sur ce point, mais reste à notre sens, essentielle s'agissant de témoignages ou d'attestations d'ordre médical.

**139. *Caractérisation de harcèlement sexuel.*** Sont constitutifs de harcèlement sexuel les attouchements commis sur des collègues féminines et embrassades forcées (...). Dans cette espèce, la victime a pu obtenir 5000€ au titre du harcèlement moral et sexuel<sup>280</sup>. *Idem* pour des avances sexuelles et propos à connotation sexuelle accompagnés d'une pression grave nécessitant l'intervention d'un collègue pour mettre fin aux divers comportements, indemnisée par les juridictions à hauteur de 7000€ au titre du harcèlement moral et sexuel<sup>281</sup>.

C'est aussi le cas s'agissant d'échanges de SMS explicites en vue d'obtenir une relation intime, de l'exclusion de la salariée victime de tout travail dans l'émission après le refus de passer dans l'intimité, non reconduction des contrats de pige avec des pressions exercées<sup>282</sup>.

---

<sup>279</sup> CA Paris, 23 fév. 2022, n°19/07/192

<sup>280</sup> CA Paris, 29 oct. 2020, n°18/00199

<sup>281</sup> CA Bordeaux, 6 mai 2020, n°2020-009277

<sup>282</sup> CA Versailles, 30 sept. 2020, n°19/04619

A l'inverse, ne relève pas du harcèlement sexuel les mentions du terme « bisous » sur des messages professionnels entre la salariée et l'employeur, même s'ils se connaissent avant l'embauche. Ici et de manière, aucun moyen de preuve dans cette espèce n'avait été apportées et on note également l'absence d'une certaine gravité<sup>283</sup>. Plus surprenant encore, la Chambre sociale<sup>284</sup> a récemment considéré que, l'envoi par un cadre dirigeant de messages vulgaires et dégradants pour les femmes, à trois tiers à l'entreprise n'était pas constitutif de harcèlement sexuel car :

- ils ne portent pas atteinte à la dignité de la personne qui les reçoit et ne créent pas à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- ils ne consistent pas une forme de pression pour obtenir un acte de nature sexuelle.

Dès lors, les messages partagés dans un cercle 100% masculin ne constituent pas du harcèlement sexuel car il n'y a pas de victime. Cette décision paraît cohérente sur le plan juridique (bien que discutable d'un point de vue moral) car le harcèlement sexuel reste un délit. En matière pénale il convient d'interpréter strictement la loi. De plus, il n'y a pas de victime et le salarié conserve sa liberté d'expression, surtout lorsqu'il s'agit d'un cadre extérieur à l'entreprise malgré qu'il ait utilisé un outil professionnel. Sur l'usage des outils professionnels, le salarié n'est pas totalement dépourvu de l'exercice de sa vie privée<sup>285</sup>. L'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité n'est circonscrite qu'à la sphère de l'entreprise.

**140. Cadre juridique.** Récemment, une loi du 8 novembre 2021 a autorisé la ratification de la Convention n°190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement au travail dans le monde du travail, signée le 21 juin 2019. Ce texte impose aux états signataires d'adopter des mesures préventives, de contrôle, de recours et de réparation efficaces<sup>286</sup>. En la matière, la législation française est assez riche. Pour autant, la ratification d'un tel texte est aussi une autre marque d'engagement sur ces sujets. Selon Céline Leborgne-Ingelaere, c'est aussi l'occasion de porter notre regard

---

<sup>283</sup> CA Toulouse, 9 juil. 2021, n°19/02685

<sup>284</sup> Cass. soc. 2 fév. 2022, n° 19-23.345

<sup>285</sup> <https://www.useyourlaw.com/la-vie-privee-du-salarie-dans-lentreprise/>, consulté le 21/03/2021

<sup>286</sup> Céline Leborgne-Ingelaere, *Le harcèlement au travail : bilan 2021*, JCP S du 21 déc. 2021



sur une question absente de notre corpus juridique : l'impact de la violence domestique dans le monde du travail, prévue à l'article 10 de la Convention<sup>287</sup>. Pour le BIT, le harcèlement moral se produit « *lorsque plusieurs personnes s'allient pour persécuter un employé ciblé en le soumettant à un harcèlement psychologique* ». Le harcèlement moral se manifeste notamment par :

- le fait de rendre la vie difficile à ceux qui ont la capacité de réaliser son travail plus efficacement ;
- critiquer constamment les autres et leur donner des tâches insignifiantes ;
- s'adresser au personnel en criant pour demander d'effectuer un travail ;
- maintenir les individus au même poste en empêchant les évolutions (...).

Avant 2021, le harcèlement moral était prévu dans le Code pénal et dans le Code du travail. Désormais, le doublon est supprimé. Cette recodification a eu le mérite de réduire les inconvénients d'une double incrimination, qui fait perdre en lisibilité. Toutefois, la problématique du renvoi ne facilite pas non plus une lecture optimale des textes. Le harcèlement moral peut être descendant – d'un supérieur vers son subordonné – ou ascendant – d'un subordonné vers son supérieur – ce dernier cas étant plus rare, il n'en demeure pas moins que cela peut exister. On s'est demandé si une personne morale pouvait se rendre coupable de harcèlement, par une politique managériale particulièrement extrême, selon Carole Hardouin-Le Goff, cette hypothèse est tout à fait envisageable, elle parle même de « harcèlement institutionnel ». Sur ce point, le cadre juridique reste flou, avec l'essor des nouvelles techniques de management, et notamment à distance il n'est pas impossible que cette question se pose. Enfin, la jurisprudence est venue apporter une précision s'agissant de l'obligation de prévention en matière de harcèlement : l'obligation de prévention du harcèlement moral est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral et ne se confond pas avec elle<sup>288</sup>. Enfin, il est aussi intéressant de noter que le harcèlement peut aussi être associé à d'autres qualifications. Le harcèlement peut être lié à un cas de discrimination. Le Défenseur des droits<sup>289</sup> a déjà pu considérer que tout agissement subi par un salarié ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un

---

<sup>287</sup> *Ibid.*

<sup>288</sup> Cass. soc., 5 janvier 2022 n° 20-14.927

<sup>289</sup> Défenseur des droits, 29 avr. 2019, n°2019-084

environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, et lié à un critère de discrimination prohibé, tel que celui de l'état de santé et du handicap, caractérise un harcèlement constitutif d'une discrimination. Cela est intéressant d'un point de vue juridique, car il y aura cumul de qualifications pénales. La discrimination constitue un délit<sup>290</sup>, tout comme le harcèlement moral<sup>291</sup> et sexuel<sup>292</sup>.

**141. *Preuve du harcèlement.*** En cas de contentieux relatif au harcèlement, la charge de la preuve est aménagée. Le salarié doit présenter des éléments « *de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement* »<sup>293</sup>. La jurisprudence précise que le salarié n'est pas tenu d'établir les faits, mais uniquement des éléments de faits, qui seront appréciés de façon globale par les juges du fond<sup>294</sup>. L'employeur pourra se défendre en apportant la preuve que les agissements dénoncés ne sont pas constitutifs de faits de harcèlement. Il convient donc d'apporter une preuve négative, ce qui n'est pas aisé. En pratique, comment prouver que des actes, souvent répétés ne sont pas constitutifs de harcèlement, surtout s'ils ont porté une atteinte à la santé mentale du salarié, médicalement constatée dans la plupart des cas ? La jurisprudence fait preuve d'une faveur aux salariés, dans des contentieux où il est parfois difficile au demandeur à l'action de récolter des preuves. C'est également le cas en matière d'heures supplémentaires et de discrimination<sup>295</sup>. Les éléments pouvant être apportés sont donc divers, mais en jurisprudence on remarque que certains modes de preuves sont plus efficaces que d'autres. D'abord, les témoignages d'autres salariés sont très utilisés<sup>296</sup>. Sur le sujet, les salariés qui attestent de faits de harcèlement ne doivent en aucun cas faire l'objet de sanctions<sup>297</sup> car ces dénonciations relèvent de leur liberté d'expression. Si tel est le cas, la sanction doit être annulée, avec les conséquences indemnitaires afférentes<sup>298</sup>. Il y a

---

<sup>290</sup> C. pén., art. 225-1

<sup>291</sup> C. pén., art. 222-33-2-2

<sup>292</sup> C. pén., art. 222-33

<sup>293</sup> C. trav., art. L1154-1

<sup>294</sup> Cass. soc. 8 juil 2020 n°20-10.762

<sup>295</sup> C. trav., art. L1154-1

<sup>296</sup> Cass. soc., 3 mars 2021, n°19-24.232

<sup>297</sup> Cass. soc., 19 oct. 2011, n°10-16.444

<sup>298</sup> Cass. soc., 27 juin 2000, n°98-43.439

toutefois des limites à ce principe, les faits doivent être avérés<sup>299</sup> et le salarié qui dénonce doit expressément viser des faits de harcèlement<sup>300</sup> et être dépourvu de toute mauvaise foi<sup>301</sup>. De plus, les éléments de nature médicale pour attester de l'atteinte à la santé mentale sont courants et conseillés<sup>302</sup>. En effet, comment justifier d'une atteinte à la santé sans constatation par un professionnel qualifié ? En jurisprudence, en l'absence de documents médicaux, il est difficile d'engager la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité.

**142.      *Enquête et investigation.*** En vertu des obligations de l'entreprise, il convient de faire cesser toute atteinte à la santé mentale que subirait un salarié. C'est également le cas pour les faits de harcèlement moral et sexuel. Toutefois, avant de sanctionner l'auteur présumé, il faut que l'employeur puisse vérifier l'existence de ces faits. C'est pourquoi, dans la plupart des cas, une enquête interne ou externe est diligentée. L'enquête doit ainsi répondre à l'exigence de loyauté de la preuve. Pour la Chambre sociale, une enquête effectuée dans une entreprise à la suite d'une dénonciation de faits de harcèlement moral est licite<sup>303</sup>. Par définition, une enquête doit être effectuée dans la plus grande confidentialité afin de préserver la victime mais aussi des témoins. Une solution contraire de la jurisprudence aurait été surprenante car une enquête effectuée de manière discrète ne correspond en rien à un mode de preuve ayant pour but de piéger les salariés ou à un stratagème clandestin, ces modes de preuve étant ainsi prohibés<sup>304</sup>. De plus, pour la Cour d'appel d'Aix-en-Provence<sup>305</sup>, l'employeur a le devoir d'enquêter quand des faits pouvant être constitutifs de harcèlement sont dénoncés. Il importe peu qu'*in fine* il n'y ait pas de qualification. Des faits peuvent être inappropriés sans être constitutifs d'un harcèlement par exemple. Un manquement de l'employeur au titre de son obligation de sécurité peut être caractérisé alors même qu'il n'y aurait pas de faits de harcèlements s'il ne diligente pas d'enquêter. Il n'est donc pas obligatoire de

---

<sup>299</sup> Cass. soc., 10 mars 2009, n°07.44-092

<sup>300</sup> Cass. soc., 9 juin 2021, n°20-15.525

<sup>301</sup> Cass. soc., 16 sept. 2020 n°18-26.696

<sup>302</sup> Cass. soc., 27 janvier 2021, n°19-15.832

<sup>303</sup> Cass. soc., 17 mars 2021 n°18-25.597

<sup>304</sup> Cass. soc., 15 mai 2001 n°99-42.219

<sup>305</sup> CA Aix-en-Provence, 20 janvier 2022

procéder à une telle investigation sauf en cas de procédure d'alerte. Dans les faits, il est vivement conseillé d'enquêter à chaque signalement sérieux, ou en cas de doute. L'employeur ne doit cependant pas se faire juge des situations, selon les cas, il lui est aussi recommandé d'être accompagné de cabinets spécialisés en la matière. L'obligation de sécurité impose aussi à l'employeur de ne pas compromettre la santé mentale du prétendu harceleur, car la violence de l'annonce d'une enquête ou d'accusations peuvent aussi être une cause de souffrance, comme dans une entreprise où un salarié mis à pied à titre conservatoire le temps d'une enquête pour harcèlement s'est immolé par le feu<sup>306</sup>.

**143. Procédure disciplinaire.** Dès lors que les faits sont avérés, une sanction disciplinaire peut être infligée, pouvant aller jusqu'au licenciement<sup>307</sup> sous réserve de respecter la procédure disciplinaire : convocation à un entretien préalable et respect des délais. Quid du salarié protégé ? Il reste soumis à la procédure d'autorisation administrative avant toute sanction ou rupture de son contrat de travail. Pourtant, si un licenciement intervient et qu'à posteriori, il est déclaré nul, la réintégration est en principe possible sauf impossibilité matérielle<sup>308</sup>. En jurisprudence, l'impossibilité absolue est rarement caractérisée car la suppression d'un poste n'a pas été considérée comme justifiée<sup>309</sup>. En matière de harcèlement, la Chambre sociale a assoupli sa position car a reconnu cette impossibilité s'agissant d'un salarié auteur de tels faits<sup>310</sup>. La Cour semble mettre en avant la préservation de la santé mentale, au détriment du statut protecteur, ce qui est rare dans ce contentieux habituel. En dehors du cas du salarié protégé, il est admis que des faits de harcèlement peuvent être constitutifs d'une faute grave<sup>311</sup> justifiant le licenciement. En pratique, des décisions de l'employeur tendant à muter la victime peuvent être perçues comme des sanctions et aggraver la situation de souffrance au travail. Encore une fois, en dehors des qualifications, il est aussi possible de sanctionner un salarié par un licenciement si les faits sont suffisamment graves et

---

<sup>306</sup> <https://www.bienpublic.com/france-monde/2019/09/15/mis-a-pied-pour-harcelement-sexuel-il-tente-de-s-immoler-par-le-feu>, consulté le 14/04/2022

<sup>307</sup> C. trav., art. L1152-5

<sup>308</sup> C. trav., art. L2422-1

<sup>309</sup> Cass. soc., 13 juill. 1993, n°90-41.279

<sup>310</sup> Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2021, n°19-25715.

<sup>311</sup> Cass. soc., 11 janv. 2012, n°10-12.930

inappropriés. Une situation de souffrance au travail vécue par un salarié doit donner lieu à des sanctions à la hauteur, un avertissement ou un simple blâme n'est pas proportionné et peut amener à ce que l'atteinte se reproduise sur le salarié victime ou sur un autre. Ce manquement pourrait aussi engager la responsabilité de l'employeur à ce titre. Ainsi, il est important de concilier l'enquête et l'engagement d'une procédure disciplinaire afin de ne pas être hors délai de prescription car l'enquête peut prendre du temps, malgré qu'elle soit censée être rapide. Si l'employeur est négligent dans l'engagement d'une procédure disciplinaire, la victime pourra agir en contentieux.

**144.      *Contentieux.*** Toute personne qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel peut agir dans le délai de prescription quinquennal de droit commun<sup>312</sup>, mais en raison de la spécificité de la matière, la jurisprudence a apporté des précisions notables sur le point de départ de la prescription. Ce délai court en effet à compter du licenciement, dernier acte constitutif du licenciement. Si l'action a été introduite avant ce délai, le juge pourra prendre en compte l'ensemble des agissements invoqués au titre du harcèlement et ce quelle que soit la date de commission de ces faits. Cette possibilité offerte aux victimes est à saluer car le harcèlement au travail reste un sujet tabou et des victimes peuvent prendre du temps avant d'avoir le courage d'aller devant les juridictions pour obtenir réparation. Un salarié peut agir ultérieurement à une action portée par un syndicat sur un même objet si son action concerne des faits de harcèlement moral sans porter atteinte aux principes d'unicité d'instance et d'autorité de la chose jugée.<sup>313</sup>

**145.      *Harcèlement et barèmes « Macron ».*** Le salarié est indemnisé à hauteur de ses préjudices. Cependant, depuis l'entrée en vigueur des ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017, instituant de nouveaux barèmes en cas de rupture du contrat de travail, on remarque en contentieux que le harcèlement est plus facilement invoqué afin que les juges écartent ces barèmes. Il faut donc faire attention à la systématisation des chefs de demande relatifs aux harcèlements<sup>314</sup> pour se défaire du barème légal, cela est un fléau

---

<sup>312</sup> C. civ., art. 2224

<sup>313</sup> Cass. soc., 8 sept 2021 n° 20-14.011

<sup>314</sup> <https://www.leparisien.fr/economie/prud-hommes-pour-contourner-le-bareme-macron-le-harcelement-de-plus-en-plus-invoque-18-07-2019-8119335.php>, consulté le 22/03/2022

dans la justice prud'homme qui est déjà bien impactée<sup>315</sup>. S'agissant des réelles victimes, c'est une atteinte à leurs droits et à leur crédibilité, si ces faits sont avérés, agir en justice peut parfois être très douloureux. Dès lors, si les victimes ne sont pas prises au sérieux en raison de cette systématisation à des fins frauduleuses, ce type d'atteinte à la santé mentale ne sera jamais combattue, ni dans la sphère de l'entreprise, ni en dehors.

**146. *Harcèlement et législation de sécurité sociale.*** La législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles n'empêche pas l'octroi de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale. En l'espèce, les juges ont décidé que les agissements de harcèlement moral sont distincts des conséquences de la tentative de suicide reconnue comme accident du travail, dont il était demandé réparation devant la juridiction de sécurité sociale. Dans ce cas, le salarié était donc fondé à réclamer devant la juridiction prud'homme l'indemnisation du harcèlement moral subi au cours de la relation contractuelle<sup>316</sup>. Cette décision montre qu'en matière de santé mentale, il est possible de cumuler les indemnisations. Pour autant, dans les autres matières, ce n'est pas forcément toujours le cas.

**147. *Médiation et harcèlement.*** L'article L1152-6 du Code du travail a institué une procédure de médiation pouvant être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise qui s'estime victime de harcèlement moral, ou par la personne mise en cause. Cette disposition poursuit en indiquant que le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. En pratique, est-ce qu'une personne s'estimant victime de harcèlement peut être en mesure de s'accorder avec cette personne qu'elle accuse pour désigner un médiateur. Sur le rôle de ce dernier, il doit tenter de les concilier, leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit pour mettre fin à la situation de harcèlement. Il a peu de chances qu'une médiation aboutisse dans la mesure où l'atteinte à la santé mentale est déjà commise. Toutefois, une procédure de médiation mise en place en prévention de tels faits, dès lors qu'il y a une tension ou une dégradation du climat, peut

---

<sup>315</sup> [http://www.justice.gouv.fr/publication/rap\\_lacabarats\\_2014.pdf](http://www.justice.gouv.fr/publication/rap_lacabarats_2014.pdf), consulté le 22/09/2021

<sup>316</sup> Cass. soc. 4 sept. 2019 n° 18-17.329

être efficace et contribuer à la prévention de ces atteintes. En la matière, la Direction Opérationnelle des Travaux Publics & Maritimes et fluviaux d’Ile de France (DO TP IDF & TMF) – entité du groupe Vinci Construction – a mis en place une telle procédure dans le cadre de leur politique de prévention des risques psychosociaux. C’est un « *processus amiable de résolution des tensions ou des différends, qui prévoit l’intervention d’un tiers neutre, impartial et indépendant, dont le rôle est de faciliter la recherche d’une solution en permettant notamment aux parties de renouer le dialogue*<sup>317</sup>. » Des Directeurs et Responsables des Ressources humaines ont été formés à la médiation et sont médiateurs internes pour des sociétés dont ils ne gèrent pas le périmètre afin d’éviter tout conflit d’intérêts. La procédure instituée commence par une demande de médiation qui peut se faire par le collaborateur concerné, le manager, un témoin direct ou un contact RH auprès du RRH de l’entreprise pour analyser la demande. De plus, si cela est nécessaire, il est aussi possible de faire appel à un prestataire extérieur spécialisé en tant que médiateur externe. La signature d’une charte de la médiation sera demandée aux parties, il y aura des entretiens communs et la signature d’un protocole de fin de médiation où les parties prennent des engagements réciproques. Enfin, il est aussi mis en place un suivi post médiation afin de vérifier que les personnes concernées respectent leurs engagements et que la situation ne dégénère pas et qu’elle s’est apaisée. Cette procédure peut éviter des faits de harcèlement car il s’agit d’un mécanisme préventif et non curatif. Or, au sens du Code du travail, il s’agit de mettre en œuvre la médiation alors même que les faits de harcèlement ont lieu. En définitif, les dispositifs préventifs semblent plus efficaces. A ce titre, l’accord national du 26 mars 2010 suggérait déjà la mise en place d’une procédure de médiation conventionnelle en la matière. Cette vision est aussi présente dans les pays scandinaves. En la matière, « *éviter le conflit* » est le leitmotiv dans ces pays et la médiation est privilégiée. Ils mettent l’accent sur le règlement du conflit en interne, alors qu’en France, la médiation n’est que peu utilisée dans la mesure où les conflits se règlent principalement devant les juridictions. Ceci nous apprend une leçon, la médiation peut permettre à des situations de s’apaiser permettant la poursuite de la relation

---

<sup>317</sup> Annexe n°2 – Flyer Médiation, DO TP IDF & TMF, entité du groupe Vinci Construction France

contractuelle. Tandis que la résolution d'un conflit devant le juge, ne le permet que difficilement, sauf dans le cas rare de la réintégration<sup>318</sup>.

---

<sup>318</sup> Loïc Lerouge, *Droit de la santé-sécurité au travail : où situer le système français au regard des systèmes étrangers ? Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon*, Dalloz, 2014



## Chapitre 2 - La mise en œuvre de la préservation de la santé mentale en droit social

**149.** *Avant-propos.* La prévention recouvre, selon le Conseil de l'Union européenne, « l'ensemble des dispositions prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels<sup>319</sup>. » Le cadre général de la prévention de toute atteinte à la santé mentale des salariés obéit aux principes généraux de prévention. Il n'y a, en effet, pas de textes qui y sont consacrés dans le Code du travail. En l'occurrence, même si le domaine de ces risques est récent et particulièrement sensible, il convient de se référer aux termes de l'article L4121-2 du Code du travail qui prévoit que l'employeur doit mettre en œuvre mesures prévues (..) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- « Éviter les risques ;
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- 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
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

---

<sup>319</sup> Cons. UE n° Directive n°89/391, 12 juin 1989, art. 3

- *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
- *Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »*

**150.** *Plan.* Dès lors, la responsabilité de l'employeur implique qu'il identifie les risques (cf. Chapitre 1) afin de pouvoir les prévenir les risques. Pour ce faire, l'employeur dispose d'une panoplie d'outils (Section 1) et d'un accompagnement interne et parfois externe par certains acteurs. (Section 2)

## Section 1 - Les outils de prévention

**151.** *Avant-propos.* Pour l'INRS, la démarche de prévention en matière d'atteinte à la santé mentale s'articule autour de cinq principales étapes : préparer la démarche de prévention en la matière, l'analyse des situations de travail réel, l'élaboration d'un plan d'actions, sa mise en œuvre et le suivi et l'évaluation des actions <sup>320</sup>.

**152.** *Plan.* Dans le prolongement des conseils de l'INRS, l'évaluation obligatoire des risques est le premier acte de la prévention (Sous-section 1) mais il existe des outils complémentaires de prévention pouvant être tout aussi efficaces dans la volonté de prévenir les atteintes à la santé mentale du salarié. (Sous-section 2)

### Sous-section 1 - L'évaluation des risques obligatoires

**153.** *Contexte.* En la matière, le document unique d'évaluation des risques professionnels est l'outil central dédié à la prévention de toute atteinte à la santé physique et mentale des travailleurs. Il convient de voir comment cela s'apprécie sous le prisme de la santé mentale. (Paragraphe 1), mais il faut aussi identifier les indicateurs de risques (Paragraphe 2) et s'intéresser au passeport prévention, une nouveauté issue de la Loi Santé du 2 août 2021 (Paragraphe 3).

#### Paragraphe 1 : Le DUERP

---

<sup>320</sup> INRS, *Risques psychosociaux : comment agir en prévention ?* ED6349, avril 2020

**154. Teneur de l'obligation.** En vertu du décret du 5 novembre 2001<sup>321</sup>, toutes les entreprises ont l'obligation de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation.<sup>322</sup> Ce dernier doit présenter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise et de l'établissement (le cas échéant).<sup>323</sup> L'obligation de transcrire dans un document les résultats de l'évaluation des risques n'est pas qu'une obligation matérielle. Elle représente la « *première étape de la démarche générale de prévention qui incombe à l'employeur*<sup>324</sup>. »

**155. Contenu du DUERP.** A partir du 31 mars 2022, l'employeur ne sera plus le seul à enrichir le contenu du document. En effet, le nouvel article L. 4121-3 du Code du travail dispose désormais qu'apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le CSE et sa CSSCT, s'ils existent. Par ailleurs, le CSE est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;
- Le ou les salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (de l'article L. 4644-1 du Code du travail) s'ils ont été désignés ;
- Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

Pour le moment, ni la loi, ni les textes réglementaires n'expliquent le cadre dans lequel la contribution de ces acteurs doit s'opérer. Quant au CSE, instance jouant déjà un rôle en matière de risques professionnels, il intervient désormais sur l'évaluation des risques pour l'établissement du DUERP et ses mises à jour<sup>325</sup>. S'agissant du contenu, on peut dire en résumé que le DUERP est un répertoire de tous les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et devant assurer la traçabilité collective de ces expositions. De plus, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans ce document les

---

<sup>321</sup> Décret n°001-1016, 5 nov. 2001

<sup>322</sup> C. trav., art. L 4121-3

<sup>323</sup> Le *Lamy Social*, 4008 - *Le document unique d'évaluation des risques*, 2022

<sup>324</sup> Circ. DRT, n°2002-6, 18 avr. 2002

<sup>325</sup> *Santé et sécurité au travail - Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise ?* - Pratique par Grégory Chastagnol et Marc-Antoine Godefroy et Salim Djedaini, JCP S n° 11, 22 mars 2022, 1081

résultats de l'évaluation des risques<sup>326</sup>. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'évaluation des risques doit déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés, consignées dans le DUERP et ses mises à jour conformément à l'article L 4121-3-1, III, 2° du Code du travail. Pour celles qui dépassent le seuil d'effectifs de 50 salariés, le DUERP est utilisé pour l'établissement du rapport et du programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) que l'employeur doit présenter chaque année<sup>327</sup>. En matière de santé mentale, il est donc évident que l'inscription dans ce document de toutes les atteintes susceptibles d'avoir lieu au travail ou par le fait du travail doit être effective.

**156. Contenu du DUERP en matière de santé mentale.** Le DUERP doit contenir un volet relatif aux atteintes à la santé mentale (ou de manière plus restrictive aux risques psychosociaux). On peut proposer les facteurs de risques suivants :

- Ceux liés à la charge de travail (marges de manœuvre et soutien social)
- Ceux liés aux relations de travail (management, relations entre personnel, usagers et clients)
- Ceux liés aux tensions de valeur (vie professionnelle et vie personnelle)
- Ceux liés aux changements (restructuration, réorganisation, PSE...) <sup>328</sup>.

Il est ainsi primordial d'évaluer ces risques et de les inclure dans le DUERP puis de mettre en œuvre des actions préventives qui visent à supprimer les sources de risques<sup>329</sup>. Par exemple, l'épuisement professionnel résultant d'une situation de surcharge de travail est un nouveau risque « *susceptible de caractériser un lien entre la maladie et un manquement de l'employeur à son obligation en matière de santé et de sécurité* » devant être inscrit dans le document<sup>330</sup>. De même que la dépression, le stress au travail

---

<sup>326</sup> *Mémento Comité social et économique et autres représentants du personnel 2022*, Document unique d'évaluation des risques professionnels.

<sup>327</sup> *Ibid.*

<sup>328</sup> *Guide du Responsable HSE – Partie 4 « Prévenir les risques professionnels »*, Thème 448-15 La prévention des risques psychosociaux, mis à jour en 01/2022, Lamyline

<sup>329</sup> *Ibid.*

<sup>330</sup> Cass. soc., 13 mars 2013, n°11-22.082

et le suicide. Il en est ainsi pour le harcèlement moral et sexuel, l'employeur doit prévenir ces agissements.

**157. Du DUERP aux actions de prévention.** Une fois les risques identifiés et circonscrits dans le document, il convient de prendre des mesures concrètes. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, il faudra établir le PAPRI Pact. Ce document ou cette annexe au DUERP devra fixer une liste précise des mesures préventives qui seront prises au cours de l'année. Pour chaque mesure, seront aussi énoncées les conditions d'exécution, les indicateurs de résultat et l'estimation des coûts afférents <sup>331</sup>. Les praticiens conseillent à ce sujet de privilégier une « *cotation dynamique des risques* » prévoyant :

- « *Un score brut* » qui correspond à l'évaluation brute non corrigée par l'impact des actions préventive ;
- « *Un score actuel* » correspondant à l'évaluation corrigée des mesures de prévention déjà mises en place ;
- « *Un score cible* » qui correspond à l'objectif fixé par l'entreprise, que le programme de prévention annuel de prévention permettrait d'atteindre<sup>332</sup>.

**158. Suivi.** Après l'accomplissement de ces formalités, il convient aussi d'entamer le suivi des actions de prévention afin d'actualiser, si nécessaire, le DUERP. Cette mise à jour peut consister en l'ajout d'un risque, la suppression ou la modification d'un risque déjà existant, l'adaptation de moyens de prévention ou encore la révision de l'évaluation au regard par exemple de l'évolution de la fréquence ou de la gravité des situations de danger rencontrées. A chaque mise à jour, l'employeur est obligé de transmettre le nouveau document au médecin du travail. Une telle modification doit aussi intervenir en cas de décision d'aménagement important ainsi qu'à chaque information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques portée à la connaissance de l'employeur. <sup>333</sup> Par extension, l'actualisation du DUERP implique nécessairement la

---

<sup>331</sup> *Santé et sécurité au travail - Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise ? - Pratique par Grégory Chastagnol et Marc-Antoine Godefroy et Salim Djedaini, JCP S n° 11, 22 mars 2022, 1081*

<sup>332</sup> *Ibid.*

<sup>333</sup> *Santé et sécurité au travail - Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise ? - Pratique par Grégory Chastagnol et Marc-Antoine Godefroy et Salim Djedaini, JCP S n° 11, 22 mars 2022, 1081*

mise à jour du programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail. Cela impliquera pour l'employeur de mener une action précise et traçable quand il identifie un nouveau risque afin d'éviter que le programme ne soit en inadéquation avec la version la plus récente d'un DUERP. A nouveau, il est conseillé par les praticiens d'adopter un format numérique pour le DUERP et le programme annuel de prévention pour compléter simultanément les deux documents quand ils sont mis à jour. De plus, il conviendrait aussi de prévoir des points d'étape réguliers de suivi de la mise en œuvre des actions prévues en associant le CSE ou la CSSCT. Enfin, il serait aussi pertinent d'un point de vue opérationnel de prévoir des budgets consacrés à l'application des actions préventives qui sont une source d'économie importantes dans la mesure où l'absentéisme diminue, les taux de cotisations sont maîtrisés et des éventuelles condamnations sont évitées<sup>334</sup>.

**159.** *Sanctions.* Si l'employeur n'édicte pas de DUERP ou que celui-ci n'est pas actualisé, il encourt une contravention de 5<sup>ème</sup> classe<sup>335</sup>. Les obligations de l'employeur en matière de DUERP ne s'arrêtent pas ici. En plus d'une obligation relative à l'établissement et à l'actualisation dudit document, il y a aussi une obligation tenant à la conservation. La loi Santé impose désormais à l'employeur de conserver le DUERP pendant une durée fixée par décret, qui ne pourra pas être inférieure à 40 ans <sup>336</sup>. Le DUERP et ses versions feront l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il est censé garantir la conservation et la mise à disposition du document unique conformément au droit positif <sup>337</sup>. Cette obligation est applicable :

- dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les entreprises ayant 150 salariés et plus ;
- à compter de dates fixées par décret, en fonction des entreprises et au plus tard dès le 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les entreprises ayant moins de 150 salariés.

---

<sup>334</sup> *Ibid.*

<sup>335</sup> C. trav., art. R4741-1

<sup>336</sup> C. trav., art. L4121-3-1

<sup>337</sup> *Santé et sécurité au travail - Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise ?* - Pratique par Grégory Chastagnol et Marc-Antoine Godefroy et Salim Djedaini, JCP S n° 11, 22 mars 2022, 1081

L'objectif est de permettre aux salariés de se prévaloir d'une ancienne exposition à un risque lorsque l'entreprise a disparu mais aussi aux entreprises de justifier du travail réalisé en matière de prévention. Il préserve la confidentialité des données car restreint l'accès aux divers documents par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée réservées aux personnes habilitées à déposer et aux personnes justifiant d'un intérêt de les consulter<sup>338</sup>.

En dernier lieu, le DUERP doit aussi être mis à disposition. Le projet de décret précise que l'employeur doit mettre les documents à dispositions des travailleurs : salariés et anciens salariés pour les versions à compter de leur entrée en entreprise. Une interrogation est alors soulevée par la doctrine : si les nouveaux embauchés ne peuvent pas avoir accès aux anciennes versions, cela peut être aisément contourné par la transmission des documents par des anciens salariés. Est-ce que pour autant une obligation de confidentialité pourra être caractérisé<sup>339</sup> ? Cette crainte se comprend à juste titre. Pour autant, quel intérêt de nouveaux embauchés aurait-t-ils à consulter ces anciens documents ? A priori, il ne devrait pas y avoir de sujets en la matière. Enfin, il ne faut pas oublier la mise à disposition du DUERP aux agents d'inspection du travail, au service de santé au travail et sur la BDESE. On sait aussi que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE émet un avis sur le rapport et sur le programme annuel de prévention. L'instance peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires<sup>340</sup>. Dans les plus grandes entreprises (moins de 300 salariés), le programme annuel est mis à disposition du CSE dans la BDESE (sauf accord collectif contraire en ce sens)<sup>341</sup>. Ne pas l'effectuer peut constituer un délit d'entrave, vecteur de sanctions plus graves à l'encontre de l'employeur négligeant (ou mal informé ?), devant ainsi faire prévus d'une grande prudence quant à ses obligations en matière de DUERP. Le DUERP n'est toutefois qu'un outil général de prévention. Il n'est pas expressément consacré aux atteintes à la santé mentale. C'est pourquoi, de nombreux organismes ont établi des indicateurs susceptibles d'aider les entreprises à reconnaître des situations à risque pour ainsi les traiter et agir de manière préventive.

---

<sup>338</sup> *Ibid.*

<sup>339</sup> *Ibid.*

<sup>340</sup> C. trav., art. L 2312-27

<sup>341</sup> C. trav., art. R 2312-8

## **Paragraphe 2 : Les indicateurs de RPS**

**160.** *Avant-propos.* La fonction publique est en avance sur le sujet. Le premier plan de santé au travail a été présenté le 14 mars 2022. Le deuxième axe du plan insiste sur une priorisation primaire de la culture de prévention. Le ministère rappelle que la culture de prévention au travail doit irriguer le secteur privé, comme le secteur public. C'est pourquoi, l'obligation d'établir et de mettre à jour le DUERP sera réaffirmée par circulaire interministérielle. L'un des apports majeurs du plan tient dans l'importance accordée à la préservation de la santé mentale des agents et la prévention de tout risque psychosocial. Un bilan de mise en œuvre des actions de préventions des risques devra être dressé et un regard attentif sera porté aux violences internes et externes (harcèlement, violences sexuelles et sexistes) qui sont des facteurs de dégradation de la santé mentale. De plus, le ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique a fait preuve d'innovation en publiant un Livret d'indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux, qu'on pourrait transposer au secteur privé<sup>342</sup>. En matière de santé, il ne devrait avoir de différence entre les fonctionnaires et les salariés du secteur privé.

**161.** *Utilité.* La fourniture d'indicateurs aux entreprises par des organismes publics ou privés a le mérite de pallier la subtilité des atteintes à la santé mentale. En général, un risque de chute est quantifiable en termes de probabilité d'occurrence ou de gravité et concerne de manière équivalente tous les salariés susceptibles d'y être exposé. S'agissant des atteintes à la santé mentale et/ou risques psychosociaux, ils sont difficiles à quantifier et diffèrent d'un salarié à l'autre en fonction des caractères ou encore des événements de la vie privée<sup>343</sup>.

**162.** *Méthode de travail.* Le Livret<sup>344</sup> propose une liste d'indicateurs susceptibles d'être mis en place dans le cadre de plans de prévention des atteintes à la santé mentale

---

<sup>342</sup> [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_les\\_essentiels/livret-05-kit-rps.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/livret-05-kit-rps.pdf), consulté le 27/03/2022

<sup>343</sup> <https://www.tdc-securite.fr/blog/logiciel/pourquoi-et-comment-evaluer-les-rps-risques-psychosociaux.html>, consulté le 20/03/2022

<sup>344</sup> [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_les\\_essentiels/livret-05-kit-rps.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/livret-05-kit-rps.pdf), consulté le 27/03/2022



pour diagnostic et suivi. Dans une première partie, sont présentés les indicateurs de perception ou de vécu et les indicateurs de fonctionnement. Ici, la colonne de gauche du tableau reprend les 6 dimensions du Rapport « Gollac »<sup>345</sup>, publié en 2011 :

- Exigences et intensité du travail
- Exigences émotionnelles
- Manque d'autonomie
- Mauvaise qualité des rapports sociaux
- Conflits de valeurs
- Insécurité de la situation de travail.

La colonne de droite décrit, quant à elle, des situations de risques à caractère psychosocial, en s'inspirant de documents référencés dans une bibliographie. La seconde partie est consacrée aux indicateurs de santé au travail qui concernent respectivement les accidents du travail et les maladies professionnelles, les symptômes ou pathologies en lien avec les risques psychosociaux et enfin l'activité au sein du service de santé au travail. Pour les deux parties, 4 indicateurs sont prévus pour le suivi :

- Le taux d'absentéisme pour raisons de santé
- Le taux de rotations des salariés
- Le taux de visite sur demande au médecin de prévention
- Le nombre d'actes de violence physique envers le personnel

Ainsi, ces indicateurs peuvent être utilisés seuls ou combinés. A titre d'illustration, pour la dimension relative à la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail il y a plusieurs situations pouvant être considérées comme à risque : les conflits et les actes de violence au travail émanant de personnes internes au service. Des précisions sont, par ailleurs, apportées s'agissant des conflits. Par exemple, le nombre de procédures judiciaires en cours et le nombre de cas de harcèlement moral ou sexuel reconnus par la justice sont aussi des modes de calcul indicatifs pouvant renseigner davantage sur un climat potentiel à risque en termes de santé mentale au travail.

**163.**     *Transposition dans le secteur privé souhaitable.* Cette méthode de travail semble très efficace car elle est pratique, concrète. De tels outils sont une aubaine pour

---

<sup>345</sup> <https://www.aractidf.org/risques-psychosociaux/ressources/mesurer-les-facteurs-psychosociaux-de-risque-au-travail-rapport-gollac>, consulté le 22/03/2022

les entreprises qui ne sont pas toute dépourvues d'un service de santé au travail efficient, de salariés spécialisés sur ces questions ou même d'une CSSCT. On peut se poser la question relative à une transposition voire une communication du Ministère du travail sur le sujet. Or, en la matière, il n'y a pas tant de lacunes. Une page est dédiée et donne quelques indicateurs. Toutefois, ce n'est pas aussi bien étoffé. Mais cela n'est pas non plus négligeable, surtout que les entreprises peuvent également se saisir du sujet en coordination ou non avec d'autres acteurs<sup>346</sup>.

**164. *Des indicateurs de risques psychosociaux vers l'élaboration de plan d'actions.***

Après avoir identifié les indicateurs, la démarche se poursuit par l'élaboration de plans d'actions. L'INRS donne des exemples tout aussi précis que synthétiques. De plus, pour les plus petites structures, un outil en ligne est aussi proposé. C'est une aide à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques psychosociaux comprenant 41 questions à renseigner collectivement (direction et salariés). Une fois les questions renseignées, cet outil permet de générer :

- un tableau donnant les résultats de l'évaluation,
- le rapport détaillé de l'évaluation,
- un tableau de bord Excel pour élaborer le plan d'actions<sup>347</sup>.

Dès lors, que les entreprises soient bien informées ou pas assez, il existe de divers outils utiles à l'obligation de prévention. Ils ne sont pas récents et restent classiques. D'autres outils très récents peuvent aussi contribuer à l'objectif.

---

<sup>346</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/risques-psychosociaux>, consulté le 23/02/2022

<sup>347</sup> <https://www.inrs.fr/publications/outils/faire-le-point-rps.html>, consulté le 25/03/2022

### **Paragraphe 3 : Le passeport prévention**

**165. Fondement.** Le passeport prévention est une des nouveautés issues de la Loi Santé n°2021-1018 du 2 août 2021 qui transpose l'ANI du 10 décembre 2020, qui vise à renforcer la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail. L'enjeu de cette loi est double : protéger la santé des salariés et réduire le déficit de la Sécurité sociale.

**166. Raison d'être.** Il s'agit d'un document attaché à la personne du salarié et non à l'entreprise à laquelle il appartient. Il permet de retracer l'ensemble des formations en santé et sécurité au travail suivies par le salarié tout au long de sa carrière. Le but de sa création est de s'assurer que chaque salarié a suivi une formation en santé et sécurité suffisante pour l'exécution sans risque de la relation de travail et d'éviter qu'il réalise de manière redondante une formation identique et de pouvoir ainsi suivre des formations différentes et complémentaires. Pour ce faire, il sera composé de deux parties :

- la première présentera les formations effectuées par le salarié, communes à l'ensemble des branches professionnelles ;
- la seconde précisera les formations suivies par le salarié, spécifiques à chaque branche professionnelle, et dont le contenu sera défini par ces dernières. Ce dispositif doit être mis en place avant le 31 mars 2022<sup>348</sup>. Il entrera en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

**167. Modalités.** L'article 3 de la loi dispose que les modalités de mise en œuvre et de mise à disposition doivent être déterminées par le Comité national de prévention et de santé au travail, approuvées par voie réglementaire. A défaut de décision du comité dans les 6 mois à compter de la promulgation, des décrets en Conseil d'État préciseront lesdites modalités<sup>349</sup>.

---

<sup>348</sup> <https://www.village-justice.com/articles/sante-travail-creation-passeport-prevention-validee,39895.html>, consulté le 28/03/2022

<sup>349</sup> *Ibid.*

- 168.** *Salariés concernés.* Aux termes de l'article 1.2.2.2 de l'ANI précité, le Passeport prévention concernera tous les salariés, apprentis compris. L'extension de son bénéfice aux demandeurs d'emplois, et la portabilité de ce document d'une entreprise ou d'un secteur d'activité ont été demandés par le Sénat. Ce dispositif a donc une portée large.
- 169.** *Utilisation détournée du passeport prévention ?* Le Passeport prévention est censé recenser les formations en matière de santé et de sécurité qui ont été dispensées aux salariés. Si celui-ci est vide, cela pourra être utilisée comme mode de preuve en contentieux afin de démontrer que l'employeur n'a pas satisfait ses obligations. Or, il y a une obligation générale de formation et, compte tenu des enjeux relatifs à la santé, ceci pourrait plus facilement caractériser un manquement à l'obligation de sécurité voire une faute inexcusable. Sur des atteintes en matière de santé mentale, l'absence de formation sur le harcèlement moral et sexuel peut faire prospérer une action si le demandeur agit en manquement de l'employeur sur le sujet.

## **Sous-section 2 - Les outils complémentaires de prévention**

- 170.** *Transition.* En définitif, l'évaluation des risques reste le premier acte s'agissant de la prévention. Toutefois, des outils complémentaires, pouvant être combinés ou alternatifs (pour certains) sont également nécessaires, voire obligatoires. Abordons-les successivement : le règlement intérieur (Paragraphe 1), le droit à la déconnexion (Paragraphe 2) et le droit de retrait (Paragraphe 3).

### **Paragraphe 1 : Le règlement intérieur**

- 171.** *Rappel liminaire.* Le règlement intérieur est un document rédigé par l'employeur. Il fixe notamment les obligations en matière de santé et de sécurité et de discipline. Sa mise en place est obligatoire dans les entreprises ou établissements comptant 50 salariés et plus<sup>350</sup>. Il doit contenir un certain nombre de clauses obligatoires telles que les règles relatives à la discipline (échelle et nature des sanctions disciplinaires) ou encore les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés. La carence de l'employeur dans la mise en place du règlement intérieur dans les

---

<sup>350</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1905>, consulté le 26/03/2022

entreprises qui y sont soumises est passible d'une amende de 750 € au plus<sup>351</sup>. Pour être opposable, il doit être notamment transmis à l'Inspection du travail<sup>352</sup> ainsi que déposé aux greffes du Conseil de Prud'hommes<sup>353</sup> territorialement compétent.

**172. *Règlement intérieur et santé mentale.*** De manière générale, le règlement intérieur doit prévoir un certain nombre de dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité. A titre d'illustration, il peut prévoir le port d'équipements de protection individuelle (EPI). L'employeur doit donc inscrire dans ce document toutes les mesures d'application de la réglementation en vigueur en matière de santé et de sécurité, incluant également les risques psychosociaux depuis 2002<sup>354</sup>. Le législateur a également obligé l'employeur à édicter des mesures relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral. Dès lors, le règlement intérieur<sup>355</sup> doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes prévues dans le code du travail<sup>356</sup>. Le règlement intérieur est un moyen utile dans la démarche de prévention. Or, on peut parfois s'interroger sur l'ambivalence de ce document qui prévoit aussi des éléments punitifs.

**173. *Outil préventif ou punitif ?*** En matière de santé mentale, la dualité d'objet du règlement intérieur est particulièrement appréciable. En premier lieu, en tant qu'instrument de prévention car il rappelle l'obligation s'imposant aux salariés de se conformer aux règles relatives à la santé et la sécurité. Ceci est d'autant plus fort quand des dispositions consacrées au harcèlement sexuel et moral sont obligatoirement énoncées. Cela force l'entreprise à insister sur ces questions, mais c'est aussi dissuasif pour les salariés. En effet, les dispositions correspondantes énoncent les sanctions en la matière. En second lieu, en dehors des dispositions relatives aux harcèlements et agissements sexistes, l'échelle des sanctions appelle à la vigilance quant au respect des

---

<sup>351</sup> C. trav., art. R 1323-1

<sup>352</sup> C. trav., art. R 1321-4

<sup>353</sup> C. trav., art. R 1321-2

<sup>354</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale

<sup>355</sup> C. trav., art. L. 1321-2

<sup>356</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *Droit des risques psychosociaux au travail : régime de la prévention des risques psychosociaux en droit du travail*, Avril 2021, p.46

règles de santé et de sécurité car sont prévues les sanctions, leur modalité de mise en œuvre. En effet, toute violation d'une règle du règlement intérieur peut être sanctionnée et donner lieu à un licenciement. Ainsi, les salariés sont avertis d'une potentielle sanction s'ils se rendent coupable de toute atteinte à la santé physique ou mentale d'un autre membre du personnel. La force du règlement intérieur réside donc dans sa dualité, qui en fait un outil à part entière dans la prévention dans la mesure où les agissements prohibés sont énoncés et que les sanctions sont aussi annoncées. A noter, outre les dispositions obligatoires à inscrire, l'employeur est en droit de rédiger des annexes au règlement intérieur. En matière de santé mentale, cela peut être un code de conduite, un guide des bonnes pratiques, une charte éthique ou encore une charte déontologique. Dès lors que les formalités de publicité et de dépôt sont accomplies, ceci est admis. Adjoindre une charte éthique en matière de prévention de toute atteinte à la santé mentale dans l'entreprise qui a la même force que le règlement intérieur est un acte fort, et un pas supplémentaire dans la démarche de prévention. Ces pratiques sont encore rares, car le sujet est récent mais il n'en demeure pas moins qu'elles restent admises par la jurisprudence. Par exemple, il a été jugé qu'un code de déontologie, soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel, transmis à l'Inspecteur du travail et ayant fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévus par les textes, constitue une adjonction au règlement intérieur<sup>357</sup>. A noter, en cas d'urgence, l'employeur peut être excusé des formalités s'il doit élaborer une note de service définissant des obligations relatives à la santé et à la sécurité en raison d'une situation d'urgence. Néanmoins, il devra communiquer la note au Secrétaire du CSE et à l'Inspecteur du travail<sup>358</sup>.

**174. *Rôle du CSE en matière de règlement intérieur, un atout considérable en matière de prévention.*** L'employeur n'est pas soustrait de la procédure consultative s'agissant du règlement intérieur. La loi impose qu'il est tenu de le soumettre à l'avis du CSE<sup>359</sup>. De manière classique, l'avis requis n'est que consultatif et non conforme. Mais, lors de l'accomplissement des formalités, l'employeur doit fournir à l'Inspection du travail <sup>360</sup> le document et ses annexes ainsi que l'avis de l'instance afin que l'autorité

---

<sup>357</sup> Cass. soc., 5 mai 2021, n°19-25.699

<sup>358</sup> C. trav., art. L. 1321-5

<sup>359</sup> C. trav., art. L. 1321-4

<sup>360</sup> *Ibid.*

administrative en prenne connaissance et émette des observations si nécessaire. Cette procédure est obligatoire car l'inopposabilité du document est encourue en cas de défaut de consultation. Si une telle instance n'existe pas dans l'entreprise, il conviendra à l'employeur de fournir un procès-verbal de carence<sup>361</sup>. Toutefois, la consultation de l'instance n'est pas requise si les modifications apportées au document le sont à la demande de l'inspecteur du travail<sup>362</sup>. Il n'en demeure pas moins que le dépôt aux greffes du Conseil de Prud'hommes et que la publicité auprès des salariés continuent de s'imposer dans ce cas<sup>363</sup>. A noter, dès le 31 mars 2022, de multiples modifications de règlement intérieur sont à prévoir en raison de l'évolution de la définition du harcèlement sexuel. Désormais, elle comprend les actes répétés à connotations sexistes et le harcèlement de groupe. Donc, le règlement intérieur devra être modifié à l'occasion de l'entrée en vigueur de ces ajouts, ce qui impliquera également une consultation du CSE<sup>364</sup>. Une illustration de plus sur l'objet préventif du règlement intérieur en matière d'atteintes à la santé mentale des salariés qui est à saluer !

## **Paragraphe 2 : Le droit à la déconnexion**

**175. Raison d'être.** Un tiers des salariés français avouent se connecter alors même qu'ils sont en congés, voire en vacances afin d'effectuer des tâches relatives à l'exercice de leur travail. Cela peut consister uniquement en la lecture de courriers électroniques, l'écoute de messages vocaux. Parfois, cela peut même consister en la réponse systématique aux courriels ou appels<sup>365</sup>. Sur les personnes qui ne se connectent pas, 25% d'entre elles ont exprimé un sentiment de culpabilité à ce propos. Ce risque d'« hyperconnexion » n'est pas à négliger dans la mesure où les Français passent de plus en plus de temps devant les écrans, pour une moyenne de 4 h 22 par jour<sup>366</sup>. De

---

<sup>361</sup> *Droit du travail au quotidien, Partie 1 : relations individuelles de travail, n°135, section 1 : règlement intérieur*, Lamy

<sup>362</sup> Cass. soc., 23 juin 2021, n°19-15.737

<sup>363</sup> Circ. DRT n°5-83, 15 mars 1983, BOMT n°83/16).

<sup>364</sup> Loi n°2021-1018 du 2 août 2021

<sup>365</sup> <https://flexjob.fr/droit-a-la-deconnexion-on-commence-ou/>

<sup>366</sup> [https://www.lepoint.fr/axa-prevention-des-risques/l-hyperconnexion-un-nouveau-risque-14-06-2019-2318932\\_3936.php](https://www.lepoint.fr/axa-prevention-des-risques/l-hyperconnexion-un-nouveau-risque-14-06-2019-2318932_3936.php), consulté le 30/03/2022

plus, le sujet est alarmant car 73% des Français s'avouent être dépendants des outils numériques. 72% d'entre eux estiment ainsi qu'une déconnexion leur serait bénéfique. Le Professeur Stéphanie Mazza, spécialisée en neurosciences et en neuropsychologies expliquait qu'on peut parler « *d'hyperconnexion lorsqu'elle touche aux socles de notre santé : l'alimentation, l'activité physique et le sommeil. Sentir une dégradation de ces piliers doit entraîner une réaction. Sans interdire car il faut savoir vivre avec son temps, mais à travers de simples comportements de prévention relevant plutôt du bon sens* ». <sup>367</sup> Ainsi, on ne peut constater que l'urgence est préoccupante. Au-delà de l'aspect strictement relatif à la santé, il y a également de nombreuses problématiques juridiques. D'abord, l'employeur doit aussi prévenir l'hyperconnexion et prévoir donc le droit à la déconnexion car il en va de son obligation de sécurité. Puis, il est aussi question du respect des durées maximales de travail et du droit au repos quotidien et hebdomadaire. Si un salarié est connecté en permanence, comment peut-il se reposer ? Enfin, tout salarié dispose du droit à sa vie privée. Comment concilier le travail et l'exercice du droit à la vie privée si ce dernier est constamment en train de travailler après sa journée de travail ou pire, pendant ses congés. Récemment, l'épidémie de COVID-19 a montré qu'il était préférable de télétravailler plutôt que de bénéficier d'un arrêt de travail, alors que l'Assurance Maladie avait mis en place un régime dérogatoire, particulièrement attractif car neutralisant le délai de carence. On craint donc la disparition des frontières entre univers professionnel et personnel, également appelée *le blurring*, grande source de stress et mal-être au travail, voire de burn-out. L'hyperconnexion nuit aussi à la concentration et ainsi à la productivité du salarié, sans arrêt interrompu par des notifications, voire des mails qui, souvent, ne sont d'aucune réelle utilité<sup>368</sup>.

**176.**      *Construction progressive d'un véritable droit à la déconnexion.* Les enjeux juridiques et extra-juridiques ont amené à une réflexion sur la question. D'abord, la Chambre sociale de la Cour de cassation l'a consacré dès 2014 <sup>369</sup>: « *le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement*

---

<sup>367</sup> <https://www.ra-sante.com/ecrans-grands-dangers-hyperconnexion.html>, consulté le 01/04/2022

<sup>368</sup> *Ibid.*

<sup>369</sup> Cass. soc., 17 février 2014 n°01-45.889



*disciplinaire pour faute grave* ». Puis, sous l'influence d'un rapport de 2015 <sup>370</sup> établi par Bruno Mettling pour Myriam El Khomri, Ministère du Travail de l'époque qui explique que le droit à la déconnexion est « *une coresponsabilité du salarié et de l'employeur qui implique également un devoir de déconnexion.* » Ainsi, « *dès lors que le travail connecté et son articulation avec la vie privée sont une zone de tension, la mission est convaincue de la nécessité de mettre en place de manière coconstruite avec les instances de représentation du personnel un droit et un devoir de déconnexion, partagé entre l'entreprise et le salarié, des actions d'éducation à l'usage des outils numériques devant être conduites pour développer des comportements de nature à se préserver des risques d'excès.* » En synthèse, le droit à la déconnexion se situe en réalité au cœur d'un réseau de normes destinées à deux catégories clairement identifiées, les salariés et l'employeur. Il se décompose entre :

- le droit de chaque salarié de ne pas être connecté à un outil numérique à titre professionnel pendant ses temps de repos et de congé ;
- le devoir de l'employeur de ne pas solliciter, à titre professionnel, les salariés pendant ces temps de repos et de congé, sans motif sérieux et exceptionnel<sup>371</sup>.

C'est donc en toute logique que la Loi « Travail » n° 2016-1088 du 8 août 2016 a ajouté au 7<sup>ème</sup> point de l'article L2242-8 du Code du travail, l'ajout de l'exercice du droit à la déconnexion au sein de la négociation obligatoire annuelle. Ces modalités sont soumises, à titre principal, à la négociation collective entre les institutions représentatives du personnel (IRP) et l'employeur afin d'assurer « *le respect des temps de repos et des congés* »<sup>17</sup> et, à titre subsidiaire, au seul employeur qui devra élaborer une charte et définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion après avis du CSE. Le législateur aurait plutôt opté pour une démarche d'adaptation du droit à l'évolution des technologies en prenant en considération le respect de la vie privée du salarié, la préservation de sa santé et de l'exercice de son droit au repos<sup>372</sup>. Cette thématique est inscrite au sein de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail doit donc concerner :

- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

---

<sup>370</sup> <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>, consulté le 31/03/2022

<sup>371</sup> Christophe Willmann, *Place des chartes dans le droit à la déconnexion*, BJT mars 2022, n° BJT201E1

<sup>372</sup> Tatiana Dailler, *L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail*, LPA 01//03/2017, n° 124J5, p.6

- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale <sup>373</sup>.

**177. *Obligation non assortie de sanction : quelle effectivité ?*** Comme les termes l'indiquent, la négociation annuelle est obligatoire. La négociation peut aboutir à la conclusion d'un accord ou à défaut, d'un procès-verbal de désaccord. En la matière, l'employeur n'est tenu que de négocier loyalement, et non de parvenir à un accord. Les manquements de l'employeur peuvent être sanctionnés par une pénalité financière ainsi que des sanctions pénales<sup>374</sup>. Il n'est donc pas obligatoire d'avoir un accord relatif aux modalités du droit à la déconnexion. C'est pourquoi, l'article L-2242-17 du Code du travail précise qu'en l'absence d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après l'avis du CSE. Ce document devra définir les modalités de l'exercice de ce droit, la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation en la matière. Sur ce point, les dispositions légales restent vagues voire lacunaires sur le contenu du droit à la déconnexion. Cette omission est une incitation à la négociation, la loi ne peut pas imposer telle ou telle mesure tendant au droit à la déconnexion. Il convient à l'entreprise accompagnée de ses élus d'y réfléchir, en fonction des spécificités de l'activité, du secteur, des effectifs et de son budget. La charte en question pourra ainsi :

- définir le droit à la déconnexion, les outils numériques visés, le temps de travail habituel à l'entreprise ;
- les mesures techniques proposées (les règles de bon usage des outils tels que la messagerie, les paramétrages envisagés, les cas d'urgences professionnelles possibles dans lesquels l'employeur peut se rapprocher du salarié, par exemple) ;
- les actions de formation et de sensibilisation à mener ;
- le rôle du CSE et de la CSSCT le cas échéant ;
- les sanctions en cas de non-respect de ces mesures<sup>375</sup>.

---

<sup>373</sup> C. trav. art. L2242-17

<sup>374</sup> <https://idstrategie.fr/absence-de-nao-sur-les-salaires-absence-daccord-et-sanction/>, consulté le 31/03/2022

<sup>375</sup> *Cahiers de droit de l'entreprise* n° 3, Mai 2017, Prat. 14

**178. Bonnes pratiques du droit à la déconnexion.** Qu'il soit prévu dans une charte, dans un accord ou les deux, la pratique nous démontre une pluralité de mesures prises. La société ENEDIS a édicté une charte relative à l'usage maîtrisé du numérique et au droit à la déconnexion qui prévoit l'absence de sollicitation managériale par mail ou téléphone de 19 heures à 8 heures et pendant le week-end et les jours fériés, la mise en place d'une mesure des usages collectifs en vue « de vérifier l'évolution vertueuse des pratiques », sur la base d'indicateurs mensuels portant sur le volume de mails échangés entre 8 heures et 19 heures, entre 19 heures et 8 heures en semaine et les week-ends et jours fériés, la garantie tenant à la fin des réunions à maximum 18 heures et l'organisation d'une semaine dédiée à l'usage maîtrisé du numérique et au droit à la déconnexion et le déploiement d'un programme de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés.<sup>376</sup> De même, un nouvel accord de branche a été signé 1<sup>er</sup> avril 2014, entre le Syntec, le Cinov avec la CFDT et la CFE-CGC sur le relatif à la durée du travail. Il consacre une « obligation de déconnexion des outils de communication à distance » pour les cadres travaillant au forfait jours pour garantir le respect des durées minimales de repos.<sup>377</sup> Volkswagen a mis en place en 2011 un dispositif de mise en veille des serveurs de 18h15 à 7 heures sur les smartphones professionnels afin de forcer la déconnexion. Price Minister a mis en place en 2015 une demi-journée sans courriels à raison d'un vendredi matin par mois afin de privilégier l'oralité. En 2013, l'accord collectif de l'APEC sur la prévention des risques psychosociaux a édicté tout un corpus de règles sur le bon usage de la messagerie électronique. Sont prévus des dispositifs de formation pour les managers, de sensibilisation à travers un rappel de l'utilisation responsable du nombre de destinataires concernés par l'envoi de courriels et d'éviter d'envoyer des courriels pendant les jours non travaillés ainsi qu'après 20 heures<sup>378</sup>. En définitif, il y a un nombre significatif de mesures à inscrire dans un accord ou dans une charte traitant du droit à la déconnexion. L'objectif de la Loi Travail est ainsi atteint, le sujet est traité de manière efficace car en laissant le sujet aux partenaires sociaux, les mesures prises sont au plus proche de la réalité opérationnelle. Ce faisant, le droit à la déconnexion est une arme redoutable en matière de prévention des atteintes à la santé mentale et il se décline aussi : droit à la déconnexion des cadres en forfait jours, droit à

---

<sup>376</sup> *Ibid.*

<sup>377</sup> <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>, consulté le 31/03/2022

<sup>378</sup> *Ibid.*

la déconnexion du télétravailleur. Un outil à la fois droit et devoir, particulièrement efficace en plus d'être nécessaire. Il ne faut pas oublier que l'employeur doit aussi donner les moyens adaptés à leurs réalisations pour que la déconnexion soit rendue possible. La possibilité de déconnecter est étroitement liée à la charge de travail dont l'employeur doit s'assurer qu'elle est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, sans quoi il ne restera d'autre moyens au salarié que d'exercer son droit de retrait<sup>379</sup>.

### **Paragraphe 3 : Le droit de retrait**

**179.**     *Esprit.* L'esprit du droit de retrait est qu'en carence de l'employeur en matière de prévention, le salarié dispose d'un droit en la matière pour considérer qu'il y a un risque pour sa santé suffisant pour se retirer de son poste de travail. Le droit de retrait d'une situation de travail dangereuse est subordonné à des conditions précises qui, lorsqu'elles sont satisfaites, permettent aux salariés de ne pas subir de sanction. On peut alors le considérer comme un outil de prévention, l'originalité réside plutôt dans le fait qu'il appartient aux salariés et non à l'employeur, acteur principal censé agir en prévention. En matière de santé mentale, il est tout à fait imaginable de concevoir l'exercice d'un droit de retrait.

**180.**     *Conditions d'exercice.* Le travailleur doit alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection<sup>380</sup>. Il n'existe pas de formalisme particulier dans l'information. Dès lors qu'elle est effectuée, le salarié est en droit de quitter son poste de travail. Le Code du travail précise que, dans ce cas, l'employeur ne peut demander pas au salarié usant de son droit de retrait de reprendre son activité dans une telle situation de travail. Cette protection est immense. Pour rappel, le pouvoir de direction permet à l'employeur d'imposer au salarié de reprendre son activité et si ce dernier refuse, le pouvoir de sanction peut être enclenché et sera justifié. Ici, les impératifs de santé et de sécurité semblent primer sur les prérogatives de l'employeur

---

<sup>379</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz 2022, p.45

<sup>380</sup> C. trav., art. L4131-1

découlant du contrat de travail. Cette logique est conforme au contrôle de proportionnalité, méthode classique en droit du travail.

**181. *Dénonciation du risque.*** Le salarié doit dénoncer le risque, c'est plus un devoir qu'une obligation car s'il ne le fait pas alors qu'il en avait connaissance, on pourrait imaginer que le salarié puisse voir engager sa responsabilité. Toutefois, on ne voit pas comment le salarié s'abstienne de dénoncer un risque qui menace sa santé et celle des autres. On peut donc en déduire que dans la majorité des cas, le risque sera dénoncé. Mais à qui ? Selon l'administration du travail<sup>381</sup>, il faut entendre l'employeur comme la personne sous la subordination de laquelle le salarié se trouve pour l'exécution de son travail, disposant de l'autorité nécessaire pour prendre la décision. Dès lors, cela peut être n'importe quel délégataire de pouvoirs. L'absence de la condition tenant à la dénonciation peut être lourde de conséquences pour le salarié. En effet, s'il n'est pas en mesure de prouver qu'il a effectivement exercé son droit de retrait en raison d'une situation alarmante, son absence est considérée comme injustifiée, rendant un licenciement fondé<sup>382</sup>. Il en va de même pour la situation tenant à l'absence de risque pour autrui : le droit de retrait est exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour les autres une nouvelle situation de risque grave et imminent. Ainsi, un licenciement pour cause réelle et sérieuse d'un directeur qui prétend avoir exercé son droit de retrait est justifié car il avait abandonné ses fonctions en laissant les autres membres du personnel du magasin dans la situation décrite comme dangereuse<sup>383</sup>.

**182. *Notion de danger grave et imminent.*** D'abord, le « danger » est entendu très largement. On vise tous les périls ou nuisances auxquels peuvent être soumis les salariés : accident, maladie<sup>384</sup>. De plus, la jurisprudence a aussi admis que l'état de santé du salarié soit pris en compte. Un salarié peut exercer un droit de retrait si la mutation dont il fait l'objet concerne un poste incompatible avec son état de santé<sup>385</sup>. De plus, le

---

<sup>381</sup> Lettre CTI DRT n° 456, 25 janv. 1984

<sup>382</sup> CA Douai, 27 oct. 2006, n°05-3357

<sup>383</sup> CA Paris, 11 sept. 2014 n°12/05659

<sup>384</sup> Yves Chauvy, *Retrait d'une situation de travail : le danger justificatif, ses facteurs extérieurs et propres au salarié*, RJS 5/96 p.319

<sup>385</sup> Cass. soc., 20 mars 1996, n°93-40.111

danger doit être « *imminent* ». Il y a danger imminent lorsque le travailleur est en présence d'une menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité de celui-ci<sup>386</sup>. Mais il n'importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement, du moment qu'il peut être envisagé dans un délai proche<sup>387</sup>. Également, le danger doit être « *anormal* », autrement dit, le risque concerné doit se situer au-delà du risque découlant de l'activité normal du travail. A titre d'illustration, un salarié ne peut pas refuser d'exercer un travail en hauteur juste parce qu'il y a un risque de chute, il le pourra si l'employeur n'a pas mis à disposition de protection individuelle par exemple. De même, un salarié qui travaille sur un site nucléaire ne l'autorise pas, juste pour ce motif, d'exercer son droit de retrait. Refuser son affectation sur ce site, justifie son licenciement pour cause réelle et sérieuse<sup>388</sup>. Enfin, il convient de savoir comment apprécier le danger. L'appréciation insuffisante de la part d'un salarié n'est pas fautive en soi, c'est seulement si le salarié exerce son retrait pour un motif qui ne serait pas jugé comme raisonnable. Dès lors, en contentieux, les juges du fond doivent s'en tenir au motif raisonnable qu'a pu avoir le salarié et ne peuvent donc pas fonder leur décision sur leur propre appréciation du danger<sup>389</sup>.

**183.**     *Protection du salarié.* Si les conditions précédemment énoncées sont toutes satisfaites, le Code du travail dispose qu'aucune sanction ou retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux<sup>390</sup>. Cette protection tend donc au maintien du contrat de travail. Mais il en existe aussi une en matière de sécurité sociale, car le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une

---

<sup>386</sup> Yves Chauvy, *Retrait d'une situation de travail : le danger justificatif, ses facteurs extérieurs et propres au salarié*, RJS 5/96 p.319

<sup>387</sup> *Ibid.*

<sup>388</sup> CA Versailles, 26 fév. 1996 n°94-22877

<sup>389</sup> Cass. soc., 11 déc. 1986, n°84-42.209

<sup>390</sup> C. trav., art. L4131-3

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>391</sup>.

**184. *Exercice illégitime du droit de retrait.*** Si le droit de retrait est infondé, et que le salarié persiste dans le refus de reprendre son poste, il s'expose à un licenciement et même à une faute grave rendant le maintien impossible dans l'entreprise<sup>392</sup>. Le salarié s'expose également à des retenues sur salaire justifiées et cela même s'il reste à la disposition de l'employeur<sup>393</sup>.

**185. *Droit de retrait et santé mentale.*** Historiquement, le droit de retrait était plutôt réservé aux risques physiques. Or, plus récemment, la jurisprudence sociale a considéré qu'un droit de retrait était justifié si des risques psychosociaux signalés depuis plusieurs mois n'avaient fait l'objet d'aucune mesure corrective<sup>394</sup>. L'usage du droit de retrait pour prévenir des atteintes à la santé mentale dispose d'un double attrait : le salarié qui l'utilise est protégé et l'information à l'employeur est effectuée d'office. Donc, cet outil n'est pas à négliger en la matière. Néanmoins, les spécificités des atteintes à la santé mentale peuvent rendre difficile cette tâche. On sait qu'elles s'apprécient subjectivement, qu'elles peuvent être perçues différemment d'une personne à une autre en combinant plusieurs facteurs : l'âge, l'ancienneté, l'expérience etc. Les conditions ne semblent pas non plus suffisamment adaptées car la gravité est dure à apprécier. De plus, sur l'imminence il peut y avoir question pour le harcèlement qui suppose par définition une répétition d'actes. Aux termes des articles du Code du travail en la matière et contrairement à celle sur l'obligation de prévention et de sécurité, on ne mentionne pas explicitement la santé mentale. Est-ce un oubli ? Une omission tendant à déduire que la santé s'apprécie globalement ? Ou un choix effectué tendant à ce que le droit de retrait ne concerne que les atteintes physiques ? On peut finir par dire que sur ce point, le droit doit être adapté. L'essor des atteintes à la santé mentale et des risques psychosociaux implique nécessairement à leur prise en compte en matière de droit de

---

<sup>391</sup> C. trav., art. L4131-4

<sup>392</sup> Cass. soc., 24 sept. 2013, n°12-11.532

<sup>393</sup> Cass. crim., 25 nov. 2008, n°07-87.650

<sup>394</sup> Cass. soc., 10 oct. 2019, n°17-19.541

retrait en droit individuel et collectif<sup>395</sup>. En relations individuelles de travail, les juges du fond ont admis ce droit en cas de harcèlement sexuel et moral malgré l'absence dans l'article L. 4131-1 du Code du travail de référence expresse à la santé mentale<sup>396</sup> ou pour des formes avérées de violences morales, relatif au cas d'un éducateur victime de violences verbales par les enfants du centre<sup>397</sup>. Même si le harcèlement ou les violences morales ont déjà commencé, le droit de retrait apparaît comme un outil préventif permettant de stopper le danger, tout en le faisant réaliser à l'employeur, afin que ce dernier puisse prendre les mesures nécessaires et éviter ainsi une dégradation de la santé mentale du salarié.<sup>398</sup> La souffrance morale et le stress permanent sont des motifs justifiant l'exercice du droit de retrait selon l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 2017<sup>399</sup>, qui dispose « *qu'ayant relevé l'existence d'une situation de souffrance morale constatée par le médecin du travail, la cour d'appel qui a fait ressortir l'existence pour les travailleurs d'un motif raisonnable de penser que cette situation présentait un danger grave ou imminent pour leur vie ou leur santé, a légalement justifié sa décision* ». De manière plus étonnante encore, la jurisprudence a pu être amenée à considérer que l'exercice du droit de retrait devait être admis en cas de situation présentant un danger grave et imminent pour l'équilibre psychique du salarié concerné avant même la caractérisation de tout acte de harcèlement moral<sup>400</sup>. Ainsi, lorsqu'une situation menaçant la santé mentale intervient, le salarié pourrait exercer son droit de retrait afin d'alerter l'employeur pour qu'il soit contraint de tout mettre en œuvre pour faire cesser les agissements ou faits dénoncés. Le problème peut ainsi être résolu d'une pierre deux coups. Le droit de retrait pourrait donc aussi être utilisé dans le but de prévenir les cas d'épuisement professionnel, de stress, voire d'anxiété. En relations collectives, cela peut contribuer à la démarche de lutte contre le harcèlement managérial, voir institutionnel. D'abord, le droit de retrait peut être un

---

<sup>395</sup> Sarah Bonnamy, *Le droit de retrait à l'épreuve des risques psychosociaux*, *Les Cahiers Lamy du CE*, n°128 du 1<sup>er</sup> juillet 2013

<sup>396</sup> CA Versailles, 15e ch., 28 mars 2012, n°10/01432

<sup>397</sup> CA Lyon, 21 oct. 2004, n°2001/03100

<sup>398</sup> Sarah Bonnamy, *Le droit de retrait à l'épreuve des risques psychosociaux*, *Les Cahiers Lamy du CE*, n°128 du 1<sup>er</sup> juillet 2013

<sup>399</sup> Cass. soc., 31 mai 2017, n°15-29.225

<sup>400</sup> CA Besançon, 17 juill. 2008, RG n°07/01839



moyen d'éviter l'exercice du droit de grève. En effet, pour les salariés, la protection offerte par le droit d'alerte est alléchante et peut être un moyen de levier efficace, voire de négociation. Plus les salariés agissent collectivement, en protection de leur santé mentale à la suite de l'annonce de projets de restructurations ou réorganisations, le juge pourra suspendre ou annuler le projet s'il est générateur de risques psychosociaux ou que les mesures sont insuffisantes. En la matière, un plan de sauvegarde de l'emploi a été annulé par la Cour administrative d'appel de Versailles <sup>401</sup> le 29 novembre 2021, ayant jugé que le dispositif d'écoute était insuffisant et que l'identification de facteurs de risques par l'intermédiaire d'un cabinet extérieur ne suffisait pas non plus. Pour la Cour, « *il appartenait toutefois à ce dernier (l'employeur) de prendre en compte les risques psychosociaux inhérents à l'annonce de cette réorganisation et de la suppression de la totalité des emplois de la société en découlant* ». De même dans l'affaire AREVA de 2001, où un projet de sous-traitance fut annulé car l'externalisation qui en résultait était génératrice de risques psychosociaux<sup>402</sup>. Enfin, si ce droit s'exerce collectivement, il sera aisé d'agir en contentieux pour attester que la situation est objectivement anxiogène pour tout le personnel appartenant à la collectivité de travail, indépendamment de leur perception. Cette analyse reste identique en cas de harcèlement organisationnel, où le management opéré est susceptible de menacer la santé mentale de toutes les personnes appartenant à une même structure : entreprise, établissement, voire d'une UES. En outre, une démarche de prévention collective par addition d'actions individuelles est préférable, pour réduire de manière durable les risques à la source<sup>403</sup>. Pour autant, est-ce qu'il ne serait pas plus efficace d'avoir un droit de retrait consacré à ces atteintes particulières ? Il faudrait peut-être ajuster les conditions préexistantes de mise en œuvre à cette dimension particulière et significative de la santé plutôt que de créer un droit de retrait spécifique. Une multiplication des textes n'est jamais opportune, surtout quand le régime en place est satisfaisant, il est seulement un peu obsolète. Pour autant, les situations n'en demeurent pas moins dangereuses. Il est ainsi très important de sécuriser juridiquement ce droit en encadrant ces conditions d'exercice de manière précise pour qu'il soit applicable sans équivoque aux atteintes à

---

<sup>401</sup> CAA Versailles, 29 novembre 2021, n°21VE02582

<sup>402</sup> TGI Paris, 5 juill. 2001

<sup>403</sup> Sarah Bonnamy, *Le droit de retrait à l'épreuve des risques psychosociaux*, *Les Cahiers Lamy du CE*, n°128 du 1<sup>er</sup> juillet 2013

la santé mentale <sup>404</sup>. Le salarié n'est pas et ne sera jamais seul dans ces actions si l'employeur est négligeant. Il existe en effet une pluralité d'acteurs, internes ou externes chargés de veiller à la prévention.

## Section 2 - Les acteurs de la prévention

**186.** *Contexte.* La structure même de l'entreprise implique que l'employeur n'est pas le seul acteur en matière de prévention. Il y a ainsi des acteurs internes (Sous-Section 1) mais également des acteurs externes à l'entreprise qui ne sont pas dépourvus de moyens d'actions en la matière. (Sous-section 2)

### Sous-Section 1 - Les acteurs internes

**187.** *Plan.* Naturellement, l'employeur n'est pas seul dans la démarche de prévention. Loin du modèle de cogestion en la matière, il n'en demeure pas moins que les acteurs internes disposent parfois de prérogatives très importantes. D'abord, il y a les instances de représentations du personnel au sens large (Paragraphe 1) à travers le CSE et ses commissions, les référents et les organisations syndicales. Il ne faut pas oublier le rôle majeur, si ce n'est essentiel des services de santé au travail. (Paragraphe 2)

#### Paragraphe 1 : Les instances de représentation du personnel

##### 1) Le CSE et ses déclinaisons

###### A. Le CSE

**188.** *Compétence matérielle du CSE en matière de santé mentale.* L'instance a été créée par une des ordonnances du 22 septembre 2017, qui a organisé la fusion du Comité d'entreprise, des Délégués du personnel mais aussi du Comité d'hygiène, de sécurité et des Conditions de travail. Les compétences qui étaient réparties entre chacune de ces institutions appartiennent désormais au CSE, instance obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés. En matière de santé, le CSE est ainsi doté de prérogatives sur le

---

<sup>404</sup> *Ibid.*

sujet. D'abord, son rôle est de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail <sup>405</sup>. De plus, il peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cela peut ainsi concerner tout type d'atteintes à la santé mentale. Les élus, sont par ailleurs, formés adéquatement pour répondre aux risques ou aux facteurs de risque particulier en rapport avec l'activité<sup>406</sup>. Dès lors, l'employeur peut décider, unilatéralement ou en accord avec les partenaires sociaux, de prévoir des formations spécifiques aux thèmes touchant de près ou de loin à la santé mentale. Cela peut être des formations en médiation, identification des risques psychosociaux, des indicateurs et des mesures à prendre ou encore comment mener une enquête en matière de harcèlement. L'instance est également compétente s'agissant de l'organisation du travail et des conditions de travail. Il doit en effet permettre l'expression collective des salariés sur toute question relative à ce thème<sup>407</sup>. Ainsi, le Comité doit être consulté avant tout projet de réorganisation, de restructuration, voire de PSE. Ce projet doit, désormais, contenir un Livre IV relatif aux mesures de préventions des risques psychosociaux et de suivi correspondant. Il a d'ailleurs été jugé que le CSE doit disposer de toutes les informations utiles pour se prononcer en toute connaissance de cause sur le respect par un PSE des obligations de l'employeur en termes de sécurité et de protection de la santé mentale des travailleurs<sup>408</sup>. On retrouve ainsi toute la force dont l'instance dispose pour s'assurer de l'effectivité de la protection de la santé mentale des salariés. Cela en fait un acteur interne majeur, non négligeable. Elle ne s'arrête pas ici, car le CSE est également consulté et informé lors de l'élaboration du DUERP, ainsi que lors des mises à jour. Il doit aussi, depuis le 31 mars 2022, être informé et consulté pour déterminer le PAPRIPACT dans les entreprises de plus de 50 salariés. Enfin, l'instance est également associée lors de la mise en place et des modifications du règlement intérieur. Ne pas le faire, rend le document inopposable ce qui n'est pas sans conséquences.

---

<sup>405</sup> C. trav., art. L2312-5

<sup>406</sup> C. trav., art. L4223-11

<sup>407</sup> C. trav., art. L2312-8

<sup>408</sup> CAA Paris, 25 janv. 2022, n°21PA05618

**189.***Expertises.* Le recours à divers experts peut aussi permettre d’agir en prévention des risques psychosociaux, et plus largement à toute atteinte à la santé mentale<sup>409</sup>. En la matière, l’article L2315-94 du Code du travail relatif aux autres cas de recours à l’expertise peut intéresser notre sujet. En effet, il dispose que le CSE peut faire appel à un expert habilité quand :

- Un risque grave, identifié et actuel révélé ou non par un AT ou une MP est constaté dans l’établissement ;
- en cas d’introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Ces deux cas peuvent concerner des atteintes à la santé mentale : soit directement, avec l’introduction des nouvelles technologies pouvant être le facteur de risque, soit indirectement si une réorganisation ou une restructuration intervient. L’expertise peut être également un véritable levier pour contraindre l’employeur à s’acquitter de ses obligations, ou alors pour s’assurer de la conformité des mesures mises en place ou qui doivent l’être.

**190.***Droit d’alerte.* L’instance dispose aussi d’un droit d’alerte si un membre de la délégation constate qu’il y a, une atteinte à la santé physique ou mentale. Pour ce faire, il saisit immédiatement l’employeur qui doit procéder à une enquête sans délai. En cas de carence, l’ élu au CSE pourra saisir le juge prud’homal qui statuera selon la procédure accélérée au fond, afin d’ordonner toute mesures propres à faire cesser l’atteinte<sup>410</sup>. Le droit d’alerte des membres du CSE est également sans précédent. Le seul fait de l’exercer contraint l’employeur à enquêter sur une situation donnée. S’il ne le fait pas, l’instance peut agir devant le juge selon une procédure accélérée au fond, juge de l’urgence. C’est un moyen très efficace de vérifier que l’employeur met tout en œuvre pour prévenir les atteintes à la santé mentale, mais aussi d’en limiter la portée quand elles surviennent.

**191.***Saisine de l’Inspection du travail.* Le CSE dispose donc de prérogatives très importantes en matière de santé et de sécurité. L’instance doit ainsi veiller au respect

---

<sup>409</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz, p.69

<sup>410</sup> C. trav., art. L2312-59

des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de santé et de sécurité. Si un des membres de la délégation estime qu'il y a des carences sur le sujet, ils peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle<sup>411</sup>. Mais, avant de saisir l'Inspection du travail, il est aussi possible de faire intervenir la Commission de santé, de sécurité et des conditions de travail s'il elle existe. Mais est-elle pour autant plus efficace ?

## **B. Quid de la CSSCT ?**

**192.** *Efficacité de la CSSCT contrebalancée.* A priori, on pourrait imaginer qu'une instance de représentation du personnel spécialisée dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est la structure la plus qualifiée afin de réfléchir à la prévention et au suivi des mesures dans l'entreprise, au détriment du CSE. Or, cette intuition est contre-intuitive dans la mesure où toutes les entreprises ne sont pas obligées d'instituer une CSSCT. Cette obligation ne pèse que sur les grandes entreprises ou établissements distincts qui comptent, à minima, 300 salariés<sup>412</sup>. Qu'une obligation soit déclenchée par l'effet de seuil n'est pas nouveau en droit du travail, c'est le cas pour le CSE. Cependant, les seuils sont très éloignés. Dès lors, plus d'entreprises sont aujourd'hui dotées d'un CSE et beaucoup moins disposent d'une CSSCT. L'avantage d'avoir une CSSCT réside essentiellement dans le fait qu'il s'agit d'un organe spécialisé dans la santé au travail, donc qui dispose de sa propre expertise sur le sujet. Toutefois, cela suppose d'abord que l'organe soit en possession de moyens suffisants en formation et en personnel qualifié par exemple<sup>413</sup>. De plus, la CSSCT ne prend pas de décision, elle se contente de rendre des avis pour éclairer les propres avis du CSE qui sont, eux, destinés à influencer et orienter la politique de l'employeur en matière de prévention<sup>414</sup>. Cela apparaît ainsi comme regrettable car un tel organe spécialisé aurait pu constituer un groupe de travail sur les atteintes à la santé mentale pour les identifier, les comprendre et traiter le problème à la source. En l'absence de poids dans la décision, il

---

<sup>411</sup> C. trav., art. L2312-5

<sup>412</sup> C. trav., art. L2315-36

<sup>413</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz, p.70

<sup>414</sup> *Ibid.*

est logique que ces instances ne disposent que d'un faible budget. D'un point de vue stratégique, il est peut-être plus évident pour une entreprise d'insister sur le budget du CSE car c'est une instance qui a le plus de poids, poids qui ne s'arrête pas ici. Des référents au CSE peuvent aussi agir en prévention des atteintes à la santé mentale.

### C. Les référents

**193.** *Contenu de l'obligation légale.* Les entreprises qui comptent au moins 250 salariés sont obligées de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ils peuvent être considérés comme un relai entre le terrain et les représentants élus au CSE s'agissant des situations de harcèlement sexuel ou de violences sexistes <sup>415</sup>.

**194.** *Les référents conventionnels.* Il est tout à fait envisageable, voir conseillé d'élargir le champ d'action et le nombre de référents par le biais d'un accord collectif. Rien n'empêche d'élargir le spectre au harcèlement moral par exemple ou aux violences, ainsi qu'à la charge de travail<sup>416</sup>. Il apparaîtrait donc prudent de désigner un référent harcèlement moral, un référent harcèlement sexuel et agissements existes, un référent handicap et pourquoi pas un référent charge de travail. Ces interlocuteurs privilégiés permettraient de cibler la prévention, de faciliter l'analyse des situations et de l'environnement de travail au CSE et à l'employeur et surtout d'avoir des relais avec des personnes identifiées et identifiables qui seront formées sur les différents sujets, des personnes plus accessibles pour certains salariés qui ne souhaiteraient pas signaler des situations problématiques à leur hiérarchie.

### II) Les organisations syndicales

**195.** *La prévention concertée.* D'abord, les syndicats peuvent participer à la démarche de prévention par la négociation d'accords collectifs. On rappelle que la négociation annuelle obligatoire porte aussi sur la qualité de vie au travail. Ainsi, il est

---

<sup>415</sup> C. trav., art. L1153-5-1

<sup>416</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz, p.72

tout à fait possible de prévoir au sein de ces accords une partie relative à la prévention des atteintes à la santé mentale. Cela aura beaucoup plus de poids si c'est un accord collectif plutôt qu'une décision unilatérale.

**196.**      *La prévention forcée.* La prévention peut malheureusement aussi être forcée par les syndicats. Les syndicats peuvent, en principe, agir en justice en lieu et place d'un salarié (ou plusieurs) sans avoir à justifier d'un mandat express de ce(s) dernier(s). Il s'agit de l'action en substitution qui, concernant notre matière, permettent aux syndicats d'agir en cas de harcèlement sexuel ou moral<sup>417</sup>. Toutefois, dans le cas d'une action pour harcèlement moral ou sexuel, la loi énonce que le salarié doit être informé par écrit et doit donner son accord. Il peut intervenir à l'instance et y mettre fin à tout moment. On comprend cette exigence par le fait que le harcèlement – moral ou sexuel – reste un délit et d'un point de vue éthique, assez personnel et parfois honteux pour les victimes. Être accompagné ou substitué de syndicats dans cette action peut aider les victimes à agir et participe à une défense équilibrée si l'auteur présumé fait partie de la direction. Cependant, cela reste subordonné à l'accord de la victime, qui, en plus doit être demandé, doit être mis par écrit. De lourdes formalités peuvent aussi dissuader les victimes. En dehors de cela, les syndicats peuvent aussi agir en suspension d'un projet qui entraîneraient des conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs.

**197.**      *Transition.* Les élus, qu'ils soient syndicats ou membre du CSE sont des acteurs notables dans la prévention des atteintes à la santé mentale. Pour autant, les services de santé au travail le sont aussi et sont d'ailleurs très qualifiés sur le sujet. Reste à déterminer de quels moyens d'actions disposent-ils.

## **Paragraphe 2 : Les services de prévention et de santé au travail**

**198.**      *Notion.* Avant 2021, on pouvait tantôt entendre parler de la médecine du travail, tantôt parler du service de santé au travail, du service médical. Beaucoup de dénominations pour une même structure. Depuis la loi du 2 août 2021, on parle désormais de « *services de prévention et de santé au travail* » dont les missions ont aussi

---

<sup>417</sup> C. trav., art. L1154-2

été élargies. Ainsi, la loi nouvelle rebaptise les services de santé au travail en services de prévention et de santé au travail. Comme l'ont souligné des auteurs, il s'agit d'une nouvelle étape dans « *la centralité de la prévention* »<sup>418</sup>. Le médecin, qui appartient à ce service, n'en demeure pas moins un acteur majeur de la prévention mais il n'est pas seul. Il peut y avoir un infirmier du travail, un médecin hyperbare. Cette notion est donc vaste et deux précisions doivent être apportées. D'une part, les missions du service ne se limitent pas qu'aux questions de santé physique. La santé mentale est tout aussi importante. D'autre part, il convient de ne pas user du terme « *médecine du travail* » car il est trop restrictif. La notion de service de prévention de santé au travail traduit une certaine interdisciplinarité qui doivent mobiliser des compétences médicales, combinées aux contraintes du terrain et organisationnelles<sup>419</sup>.

**199.** *Pluralités de missions.* Qu'ils soient propres à une entreprise, ou communs pour plusieurs d'entre elles<sup>420</sup>, la mission exclusive est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail<sup>421</sup>. Dans cette hypothèse, le législateur en fait expressément un acteur de prévention. Il peut donc être sollicité ou intervenir dans les questions relatives à la santé mentale des travailleurs. Le choix du terme « *travailleur* » et non de « *salarié* » est intéressant car il est plus large. Ce qui donnerait, par conséquent, une compétence élargie également pouvant notamment concerner les travailleurs mis à disposition, les intérimaires voire les salariés prêtés qui ne sont pas salariés de l'entreprise. Le Code du travail renseigne aussi que le service conseille l'employeur, les travailleurs, leurs représentants sur les dispositions et mesures destinées à éviter ou réduire les risques professionnels et sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail<sup>422</sup>. Ainsi, cette structure est directement associée aux problématiques de santé, faisant donc de celle-ci, un acteur à part entière dans la démarche de prévention. Le texte précité énonce aussi une compétence en

---

<sup>418</sup> Dominique Asquinazi-Bailleux, *Les services de prévention en santé au travail interentreprises : nouveaux enjeux ou simple continuité ?* JCP S n° 11, 22 mars 2022, 1084

<sup>419</sup> *Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien, quel est le rôle d'un service de prévention et de santé au travail ?* Lamyline

<sup>420</sup> C. trav., art. L4622-5

<sup>421</sup> C. trav., art. L4622-2

<sup>422</sup> *Ibid.*



matière de prévention du harcèlement moral. Il n'y a donc plus de doute quant aux prérogatives des services de santé et de prévention au travail s'agissant de la santé mentale. De plus, ils doivent également assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction, participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles. Enfin, ils participent aussi à des actions de promotion de la santé au travail, la vaccination, la sensibilisation au handicap dans le cadre de la stratégie nationale de santé de l'article L1411-1-1 du Code de la santé publique<sup>423</sup>. De même s'agissant des plans nationaux et régionaux de santé au travail<sup>424</sup>, où les atteintes à la santé mentale sont quasiment toujours évoquées compte tenu de leur importance<sup>425</sup>.

**200. Médecin du travail.** D'abord, le médecin du travail exerce ses missions en toute indépendance<sup>426</sup>. Les textes indiquent que, son rôle est exclusivement préventif et qu'il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail<sup>427</sup>. Il assure aussi le suivi individuel de l'état de santé de chaque travailleur par plusieurs visites médicales : une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche, des visites d'aptitude, visite médicale intermédiaire, visites de pré-reprise. Depuis la loi « Santé » du 2 août 2021, le suivi médical du salarié doit être retracé dans un « *dossier médical en santé au travail* » contenant les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail.<sup>428</sup> A aussi été prévue la visite de « *mi-carrière* », qui intervient durant l'année civile du 45e anniversaire du travailleur ou à un âge différent si une clause de l'accord de branche applicable le prévoit, est notamment utilisée pour détecter le risque de désinsertion professionnelle. Un suivi médical post-exposition a aussi été mis en place après la

---

<sup>423</sup> *Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien, quel est le rôle d'un service de prévention et de santé au travail ?* Lamyline

<sup>424</sup> C. trav., art. L4622-10

<sup>425</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz, p.65

<sup>426</sup> C. trav., art. L4622-4

<sup>427</sup> C. trav., art. L4622-6

<sup>428</sup> Emeric Jeanssen, *Le suivi médical des salariés après la loi du 2 août 2021*, JCP S n°11, 22 mars 2022, 1083

cessation de l'exposition au risque<sup>429</sup>. La Loi Santé a aussi prévu que la visite de pré-reprise, initialement prévue après un arrêt maladie de 30 jours, s'effectue après 60 jours. Mais d'autres visites après une durée d'arrêt de 30 jours pourront toujours être organisées à titre facultatif pour les arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022. En dépit de toutes ces visites périodiques, le médecin du travail peut être saisi par l'employeur pour toute question ou saisi par le salarié lui-même qui en ressentirait le besoin. Dès lors, dans notre matière, il est concevable qu'un salarié se tourne vers le médecin du travail, ou plus largement vers le service de santé au travail s'il estime qu'une menace à sa santé mentale a lieu. Le médecin dispose d'ailleurs d'un droit d'alerte, pouvant aussi concerner les risques psychosociaux. Il devra proposer par écrit, de manière motivée des mesures destinées à préserver la santé<sup>430</sup>. Si l'employeur ne les prend pas en compte, ou exprime son refus par écrit, ces échanges sont transmis au CSE, à l'agent de contrôle de l'Inspection du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale<sup>431</sup>. Dès lors, le médecin du travail, est un acteur de taille en matière de prévention, d'autant plus qu'il peut alerter d'autres acteurs externes à l'entreprise.

## **Sous-section 2 - Les acteurs externes**

**201.** *Plan.* Plusieurs organismes de prévention sont à noter, il y a classiquement l'Inspection du travail (Paragraphe 1), qui n'est pas uniquement consacrée à la thématique de la santé et de la sécurité des travailleurs. On peut aussi noter l'existence d'autres organismes parfois spécialisés et dédiés à ce domaine (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : L'Inspection du travail**

**202.** *Identification.* L'inspection du travail est un corps de fonctionnaires chargé de contrôler et de suivre si les dispositions des conventions collectives ou du Code du travail sont correctement appliquées dans les entreprises. Ils sont rattachés aux Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

---

<sup>429</sup> *Ibid.*

<sup>430</sup> C. trav., art. L4624-9

<sup>431</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz, p.72

(DREETS). Ils peuvent informer et conseiller les entreprises, salariés et représentants du personnel sur leurs obligations et leurs droits. La Convention n°80 de l'OIT, ratifiée par la France en 1947, rappelle leur indépendance,<sup>432</sup> ils ne sont donc pas sous l'autorité des préfets en France. Aujourd'hui, on dénombre approximativement 1500 inspecteurs. Il y a des inspecteurs, mais aussi des contrôleurs. Dans le code du travail, on utilise le terme d'agent de contrôle qui recouvrera les deux notions précitées.

**203. Pouvoirs.** D'abord, l'inspecteur du travail dispose d'un droit d'entrée et de visite dans toutes les entreprises où sont applicables le droit du travail ainsi que les locaux où les travailleurs à domicile exercent leur prestation de travail sous réserve d'avoir l'autorisation de l'occupant<sup>433</sup>. Également, les agents disposent aussi d'un droit de communication tous les registres et documents obligatoires par la législation sociale<sup>434</sup>. A cette occasion, ils peuvent donc demander des informations concernant les atteintes à la santé mentale par exemple sur la politique de prévention en matière de harcèlement<sup>435</sup>. Lorsqu'un agent constate une infraction au cours d'une visite, plusieurs outils sont à sa disposition, selon son appréciation de la situation.

**204. Issues d'un constat d'infraction.** Dans un premier temps, l'agent peut décider de rédiger une lettre d'observations consistant à rappeler les règles en vigueur. Puis, en cas de récidive ou d'indifférence quant à la lettre d'observations, le directeur de la DREETS peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Ce constat doit résulter du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention et d'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité<sup>436</sup>. Ici, cela peut aussi concerner des facteurs de risques d'atteintes à la santé mentale. Si, à l'expiration du délai prévu, l'agent de contrôle constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser un procès-verbal à l'employeur qui sera adressé au procureur de la République, qui décidera ou non de l'opportunité des poursuites<sup>437</sup>. Les agents de

---

<sup>432</sup> C. trav., art. L8112-1

<sup>433</sup> C. trav., art. L8113-1

<sup>434</sup> C. trav., art. L8113-4

<sup>435</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz, p.72

<sup>436</sup> C. trav., art. L4721-1

<sup>437</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz, p.72

contrôle sont autorisés à dresser immédiatement un procès-verbal, sans mise en demeure préalable, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs<sup>438</sup>. Cette compétence de l'agent est cependant expressément cantonnée à l'intégrité physique du travailleur et non à la santé mentale.<sup>439</sup> Ceci reste discutable car les effets sur la santé au sens large d'une atteinte à la santé mentale, peuvent parfois être plus destructeurs qu'une atteinte à l'intégrité physique. Il conviendrait d'ajouter cette précision dans le code afin que les agents puissent agir dans l'urgence en cette matière. On peut penser à des faits de suicide à titre d'illustration pour justifier la situation de gravité, s'agissant de l'imminence, cela apparaît plus difficile à mesurer. Enfin, le dernier moyen mis à disposition par un agent de contrôle dépasse le Code du travail. L'article 40 du Code de procédure pénale, en son alinéa 2 dispose que tout officiel public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, a connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en informer le procureur de la République et de lui transmettre tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. Cette procédure a pu notamment être utilisée pour des faits de harcèlement, au regard des risques de suicide qui étaient encourus dans l'affaire France télécom. La série de suicides dans cette entreprise de 2006 à 2009 a priorisé la prévention des risques psychosociaux dans le cadre des contrôles effectuées par l'Inspection du travail<sup>440</sup>. L'Inspection du travail peut aussi s'associer à des organismes spécialisés, acteurs de la prévention au même titre que cette catégorie particulière de fonctionnaires.

## **Paragraphe 2 : Les organismes spécialisés**

### I) Les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)

**205. Identification.** Au terme de l'article L215-1 du Code de la sécurité sociale, les CARSAT sont dotées de plusieurs missions telles que la détermination des droits à retraite des assurés du régime général, l'information des employeurs et des assurés au titre de l'assurance vieillesse. Cependant, ces missions ne s'arrêtent pas là. Les CARSAT interviennent également sur le sujet des risques professionnels en

---

<sup>438</sup> C. trav., art. L. 4721-5

<sup>439</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz, p.73

<sup>440</sup> *Ibid.*

développant et coordonnant la prévention en matière d'ATMP. En effet, l'organisme fixe les règles de tarification des ATMP et veille au respect de celles-ci.

**206. *Pouvoir d'investigation.*** Si elles l'estiment utiles, elles peuvent faire procéder à des enquêtes en matière d'hygiène et de sécurité par des ingénieurs-conseils et des contrôleurs de sécurité. Les résultats seront ensuite communiqués à l'Administration du travail. Une étroite coopération de ces deux administrations peuvent permettre de cibler les contrôles de l'Inspection du travail en matière de santé et de sécurité afin de procéder à la vérification des règles de prévention. De surcroit, pour faire appliquer les règles, la CARSAT peut demander l'intervention de l'Inspection du travail. La force des CARSAT réside en leur composition. Le personnel qualifié auquel elles font appel dans le cadre des enquêtes facilite grandement le travail des agents de contrôle. En effet, il manque de médecins inspecteur et les questions ne sont pas toujours d'ordre médical, mais peuvent parfois être techniques, nécessitant ainsi la présence d'ingénieurs. La CARSAT peut également enjoindre tout employeur à prendre des mesures justifiées de prévention. Cela peut aussi concerner toute atteinte à la santé mentale<sup>441</sup>. À l'issue du délai, si l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour résoudre la situation, la CARSAT peut prélever une cotisation ATMP supplémentaire à la charge de l'employeur. Il s'agit d'une injonction assortie d'un délai d'exécution, contrairement à une mise en demeure. Pour finir, la CARSAT doit aussi adopter des dispositions générales de prévention applicables à l'ensemble des employeurs de sa circonscription qui exercent une même activité ou utilisent les mêmes types de procédés. Ce fut le cas pour la CARSAT Rhône-Alpes<sup>442</sup> qui a rédigé sur les risques psychosociaux et qui propose une liste de consultants sur le sujet, ainsi que pour la CARSAT du Pays de Loire<sup>443</sup>. Ces organismes renvoient également à la documentation de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS).

## II) L'institut national de recherche et de sécurité (INRS)

---

<sup>441</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz, p.74

<sup>442</sup> [Risques psycho-sociaux \(carsat-ra.fr\)](https://www.carsat-ra.fr/), consulté le 06/04/2022

<sup>443</sup> [Les risques psychosociaux \(RPS\) en entreprise \(carsat-pl.fr\)](https://www.carsat-pl.fr/), consulté le 06/04/2022

**207. Missions.** Créée en 1947 par les partenaires sociaux, cette association a pour ambition principale de développer et promouvoir une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles<sup>444</sup>. Son budget dépend du Fonds national de prévention des ATMP, alimenté par les cotisations ATMP des entreprises qui cotisent au régime général de la Sécurité sociale. Elle est gérée par un Conseil d'Administration paritaire comprenant des représentants d'organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles<sup>445</sup>. L'INRS concentre ses actions autour de l'identification des risques et des dangers afférents, l'analyse des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés et enfin en la diffusion et la promotion des moyens de maîtriser ces risques dans l'entreprise. Elle propose des outils et des services destinés à tous les acteurs de la prévention. L'INRS mène ses travaux en lien avec la direction des risques professionnels de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) et son réseau régional de CARSAT (Carsat) avec la caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) et la Caisse générale de Sécurité sociale (CGSS). L'institut coopère aussi avec d'autres organismes de la prévention comme l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) et de la recherche.

**208. INRS et santé mentale.** D'abord, l'Institut prévoit une documentation écrite et en ligne sur tout ce qui concerne la santé mentale au travail. De nombreuses brochures sont rédigées sur les actions de prévention, l'évaluation des facteurs de risques, des conseils pour agir au quotidien ou encore des affiches, en passant par un registre d'idées reçues. De nombreux dossiers sont également édictés : bien-être au travail<sup>446</sup>, harcèlement<sup>447</sup>, agression<sup>448</sup>, stress au travail<sup>449</sup>, burn-out<sup>450</sup> ou suicide<sup>451</sup>, un large panel d'atteintes sont vulgarisées et permettent une identification par tous, même aux profanes. L'INRS conduit aussi des travaux de prospective destinés « à prendre en

---

<sup>444</sup> [Missions et actions - INRS - INRS](#), consulté le 06/04/2022

<sup>445</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz, p.74

<sup>446</sup> <https://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>

<sup>447</sup> [Suicide. Suicide en lien avec le travail - Risques - INRS](#)

<sup>448</sup> [Agression et violence externe. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS](#)

<sup>449</sup> [Stress au travail. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS](#)

<sup>450</sup> [Épuisement professionnel ou burnout. Épuisement professionnel ou burnout - Risques - INRS](#)

<sup>451</sup> <https://www.inrs.fr/risques/suicide-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>

*compte les évolutions du monde du travail pour décrire des avenir possibles et leurs conséquences sur les risques professionnels* ». L'objectif est d'identifier des besoins à venir en matière de prévention et ainsi d'orienter sa politique à moyen terme <sup>452</sup>.

### III) L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

**209. Rôle.** Créée par une loi du 27 décembre 1973, cet établissement public national à caractère administratif est placé sous la tutelle du Ministère du Travail, lui permettant ainsi d'être doté d'un instrument d'information et de conseil des entreprises s'agissant des conditions de travail<sup>453</sup>. Comme l'INRS, le conseil d'administration est paritaire composé de représentants d'organisations syndicales et professionnelles mais avec des représentants de ministres intéressés et de personnes qualifiées<sup>454</sup>. L'ANACT doit contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou de réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail, ainsi que rassembler et diffuser les informations concernant en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail. Enfin, un autre rôle consiste en l'appui des entreprises pour les démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

**210. Champs d'intervention.** En matière d'amélioration des conditions de travail, l'ANACT agit en promotion de la santé au travail, de la qualité de vie en, par exemple, contribuant dans la conception des organisations, l'adaptation des postes, l'expression des salariés en restant un acteur disponible sur les questions des conditions de travail. Elle peut aussi intervenir en conduisant des interventions à titre expérimental pour développer des outils et méthodes susceptibles d'être utilisées à l'avenir. Enfin, elle pilote aussi des agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) qui conclue chaque année avec l'ANACT, une convention annuelle fixant ses actions et financements correspondants. En matière de santé mentale, l'approche de l'ANACT dispose de sa propre « méthode » <sup>455</sup> consistant en la construction d'une démarche partagée de prévention, l'identification des facteurs de contraintes et de

---

<sup>452</sup> Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, p.77

<sup>453</sup> *Ibid.*

<sup>454</sup> C. trav., art. L4642-2

<sup>455</sup> <https://www.anact.fr/prevenir-les-risques-psychosociaux-la-methode-anact>, consulté le 06/04/2022

ressources, l'analyse des « *situations-problèmes* » et en l'élaboration d'un plan d'actions qui favorise les régulations. Des outils et la veille sont particulièrement développés sur le sujet, laissant ainsi un panel de choix aux entreprises s'agissant de leurs sources et de la pluralité d'acteurs qui peuvent concourir à la prévention.

**211.**        *Conclusion de la Partie 1* : La notion de santé mentale en droit social est ainsi vaste, elle émane d'une pluralité de sources : nationales et internationales et se peut recouvrir un grand nombre de situations. Harcèlement, stress au travail, épuisement professionnel, anxiété, toutes ces atteintes nécessitent de faire l'objet d'une politique de prévention à travers l'évaluation des risques obligatoires. L'employeur, acteur principal en la matière est aussi accompagné d'acteurs internes à l'entreprise, mais aussi externes. Toutefois, malgré la présence d'acteurs formés, d'un employeur avisé, il arrive malheureusement que ce qui doit être évité survient malgré tout. Lorsque la prévention a échoué, des atteintes à la santé mentale se produisent et poursuivent dans la majorité des cas en contentieux.



## **Partie 2 - Le contentieux des atteintes à la santé mentale**

**213.** *Contexte.* Selon Fabienne Muller, enseignante chercheuse, la santé mentale est « une notion qui suppose une articulation du temps entre vie professionnelle et vie privée, une acceptation du droit à la déconnexion, de la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Ces problématiques émergent de plus en plus dans les contentieux qui sont de plus importants. Les salariés essayent d'agir tant devant le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation que devant les juridictions de sécurité sociale ; dans ce dernier cas, afin de faire reconnaître leur état de santé comme relevant d'une maladie professionnelle. Mais les atteintes à la santé mentale ne figurent pas dans la liste des maladies professionnelles bénéficiant d'une présomption de reconnaissance, ce qui suppose d'agir dans le cadre d'une expertise individuelle plus longue et plus complexe. Ces contentieux indiquent en tous les cas que les entreprises n'ont pas mis en place des politiques de prévention des risques liés à la santé mentale.<sup>456</sup> »

**214.** *Plan.* L'employeur est ainsi, très souvent, reconnu comme l'auteur de l'atteinte alors même qu'il n'en est pas forcément l'auteur de fait. On peut donc ainsi parler d'un auteur de droit (Titre 1) par opposition à la victime qui, sera, le salarié. (Titre 2)

### *Titre 1 - L'auteur*

**215.** *Plan.* Il convient d'identifier la responsabilité de l'employeur qui est multiple (Chapitre 1<sup>er</sup>) ainsi que les causes exonératoires de responsabilité pouvant être totale ou partielle. (Chapitre 2)

## **Chapitre 1<sup>er</sup> - Les responsabilités de l'employeur**

---

<sup>456</sup> <https://recherche.unistra.fr/actualites-recherche/actualites-de-la-recherche/sante-mentale-au-travail-le-droit-en-evolution>, consulté le 09/04/2022

**216.** *Plan.* Avant même de connaître le contenu de la responsabilité de l'employeur (Section 2), il s'agit de déterminer qui est l'employeur. (Section 1) Cette notion revêt une pluralité de situations, pouvant parfois donner lieu à des débats en contentieux.

## Section 1 - La notion d'employeur

**217.** *Définitions.* Au sens du Dictionnaire Larousse, l'employeur est la personne qui emploie du personnel salarié<sup>457</sup>. Cette définition paraît simple, elle s'adapte totalement au langage courant. Toutefois, d'un point de vue juridique, elle peut caractériser plusieurs situations où l'identification de l'employeur n'est pas si évidente. La définition juridique<sup>458</sup>, est un peu plus complète car on parle d'une personne physique ou morale, partie à un contrat de travail conclu avec un salarié. Elle nous renseigne sur le fait que l'employeur exerce des pouvoirs de direction, de sanction et de contrôle. Il est le débiteur de la fourniture du travail et des rémunérations. Il est à distinguer du chef d'entreprise qui exerce en son nom ses prérogatives. La détermination de l'employeur est parfois délicate, lorsqu'une entreprise éclate en plusieurs sociétés. On peut ainsi distinguer l'employeur de droit – le cocontractant – et l'employeur de fait, qui bénéficie directement de la prestation de travail<sup>459</sup>.

**218.** *Plan.* En matière de contentieux relatifs aux atteintes à la santé physique et mentale, deux cas particuliers sont à noter. Les relations triangulaires (Sous-section 1) et le coemploi (Sous-section 2).

### Sous-section 1 - La responsabilité de l'employeur partie à une relation triangulaire

#### Paragraphe 1 : Le travail temporaire

---

<sup>457</sup> <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/employeur/28963>, consulté le 09/04/2022

<sup>458</sup> *Lexique des termes juridiques* 2021-2022, Dalloz, 29<sup>ème</sup> édition, Août 2021, p.431

<sup>459</sup> *Ibid.*

**219. Définition.** Le travail temporaire – ou travail intérimaire – désigne une opération tripartite. Une entreprise de travail temporaire, prête des salariés au profit d'une entreprise utilisatrice. En d'autres termes, une entreprise est spécialisée dans le prêt de main d'œuvre à but lucratif. Mais pour que cela soit licite, l'article L1251-2 du Code du travail précise qu'il doit s'agir de son activité exclusive. Ces entreprises de travail temporaire ont donc le monopole pour exercer cette activité. En pratique, l'entreprise de travail temporaire a pour mission de recruter des salariés pour qu'ils soient, dans un second temps, mis à disposition dans une autre entreprise où le salarié effectuera sa prestation de travail<sup>460</sup>.

**220. Identification de l'employeur.** Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se nomme « *contrat de mise à disposition* ». Il doit comprendre le motif, le terme de la mission, les caractéristiques du poste et être établi par écrit<sup>461</sup>. L'entreprise de travail temporaire est l'employeur du salarié mis à disposition car ils ont conclu un contrat de travail<sup>462</sup>. Toutefois, l'entreprise utilisatrice n'est pas exemptée d'assurer la santé des salariés mis à disposition.

## **Paragraphe 2 : Le sort de la responsabilité en cas de relation triangulaire**

**221. Partage de la responsabilité entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.** L'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques<sup>463</sup>. L'entreprise utilisatrice est par ailleurs tenue au respect des conditions d'exécution du travail telles que la durée du travail, le repos hebdomadaires et les jours fériés, à la santé et sécurité au travail ainsi qu'au travail des femmes, enfants et jeunes travailleurs<sup>464</sup>. L'entreprise de travail temporaire, en sa qualité d'employeur, doit les informer sur les risques pour la santé et

---

<sup>460</sup> Elsa Peskine, Cyril Wolmark, *HyperCours, Droit du travail*, 15<sup>ème</sup> éd., 2022, Dalloz, p.145

<sup>461</sup> C. trav., art. L1251-4

<sup>462</sup> *Ibid.*

<sup>463</sup> Françoise Bousez, *Travail temporaire et sécurité au travail*, JCP S n°15, 12 avril 2011, 1183

<sup>464</sup> C. trav., art. L1251-21

la sécurité, ainsi que les mesures prises pour y remédier<sup>465</sup>. Les salariés intérimaires doivent donc être formés à la sécurité par l'entreprise utilisatrice<sup>466</sup> et doivent bénéficier dès leur arrivée au sein de l'entreprise utilisatrice, d'un même niveau de protection en matière de sécurité et de santé au travail que les autres salariés de l'entreprise utilisatrice. En cas d'accident du travail du salarié temporaire, l'entreprise utilisatrice est responsable pénalement si la cause directe de l'accident réside dans la violation par celle-ci des règles d'hygiène et de sécurité<sup>467</sup>.

**222.        *Exercice du droit d'alerte et du droit de retrait en cas de relation triangulaire.***

Lorsqu'un risque grave est constaté dans l'entreprise utilisatrice, la question de savoir quel CSE est compétent pour désigner un expert s'est posée. Saisie d'une question prioritaire de constitutionnalité à ce propos, la Cour de cassation a refusé de la transmettre au Conseil constitutionnel au motif qu'il n'existe pas d'interprétation jurisprudentielle constante autorisant le CSE d'une entreprise de travail temporaire à diligenter une expertise au sein d'une entreprise utilisatrice au titre d'un risque grave concernant les travailleurs mis à disposition de cette entreprise utilisatrice<sup>468</sup>. En conséquence, la question ne présentait pas un caractère suffisamment sérieux selon la Cour<sup>469</sup>. Par ailleurs, dans la même affaire, la Cour de cassation a rappelé la responsabilité commune de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire en matière de santé et de sécurité des salariés mis à disposition. Cela permet au CSE ou à la CSSCT de l'entreprise de travail temporaire de faire appel à un expert agréé lorsqu'il constate que les salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice sont exposés à un risque grave et actuel, que l'entreprise utilisatrice n'a pas pris de mesures et que l'instance de l'entreprise utilisatrice n'a pas fait appel à un tel expert<sup>470</sup>. L'arrêt incite donc les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices à davantage de vigilance quant à leurs obligations respectives en matière de santé et de

---

<sup>465</sup> C. trav., art. L4141-1

<sup>466</sup> C. trav., art. L4141-2

<sup>467</sup> Cass. crim. 15 janv. 1991 n° 89-86.352

<sup>468</sup> *Lamyline Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien*, n°111-80 - *Quel est le rôle de l'entreprise de travail temporaire en matière de prévention des risques professionnels ?*

<sup>469</sup> Cass. soc., QPC, 5 juin 2019, n°18-22.556

<sup>470</sup> Cass. soc., 26 févr. 2020, n° 18-22.556

sécurité. L'entreprise de travail temporaire doit prendre connaissance des risques auxquels sont susceptibles d'être exposés les salariés intérimaires au sein de l'entreprise utilisatrice. Cette dernière, en présence d'un risque grave et actuel affectant les salariés mis à sa disposition, doit prévoir des mesures nécessaires afin de le surmonter et cela au même titre que les salariés présents en permanence dans l'entreprise. Un élargissement similaire du droit à expertise des instances représentatives du personnel d'autres sociétés mettant des salariés à la disposition de sociétés tierces ne peut pas être totalement exclu, selon la doctrine. En effet, les impératifs de santé et de sécurité sont les mêmes pour tout travailleur, dès lors qu'ils travaillent à un endroit donné, peu important qu'ils soient sous contrat de mission ou contrat de travail. De même, il apparaît que la situation précaire des salariés intérimaires invite à un surplus de vigilance<sup>471</sup>. Cette situation est comparable à des situations de coactivité, notamment dans le secteur du bâtiment et des travaux publics où plusieurs entreprises travaillent sur le même chantier. Un coordinateur doit être nommé dans ces cas, qui doit prévenir les risques liés à la coactivité et veiller à ce que les principes généraux de prévention soient mis en œuvre et respectés sur les chantiers.<sup>472</sup> En dépit de ces dispositifs qui assurent une certaine effectivité du respect des règles, que ce soit pour l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise utilisatrice, il sera toujours possible pour les salariés d'exercer leur droit de retrait. En effet, le travailleur mis à disposition pourra toujours, en cas de carence de l'une, se tourner vers l'autre. Si les deux entreprises sont défailtantes, le salarié mis à disposition peut exercer son droit d'alerte au CSE de l'entreprise utilisatrice, mais également exercer son droit de retrait comme tous les autres salariés. D'un point de vue opérationnel, c'est d'ailleurs plus pratique et plus efficient que le salarié contacte l'instance de l'entreprise où il exerce sa prestation de travail. D'une part, cela s'explique par le fait que l'instance aura une connaissance du terrain et pourra traiter plus efficacement le risque à la source. D'autre part, si un risque survient, c'est qu'il y a eu un manquement de la part de l'entreprise utilisatrice.

---

<sup>471</sup> Frédéric-Guillaume Laprévotte et Emmanuel Piekus, *Expertise risque grave et travail temporaire*, JCP E n° 23, 4 juin 2020, 1223

<sup>472</sup> [https://www.preventionbtp.fr/ressources/focus/coactivite-le-role-du-coordonnateur-sps-dans-la-prevention-des-risques\\_BwBHAXRw78ve4FTBiQFxpM](https://www.preventionbtp.fr/ressources/focus/coactivite-le-role-du-coordonnateur-sps-dans-la-prevention-des-risques_BwBHAXRw78ve4FTBiQFxpM), consulté le 11/04/2022

**223. Transition.** Le principe de double responsabilité est donc en faveur de la protection des salariés, c'est donc opportun sur ce point. Ceci n'est toutefois pas comparable à la situation du coemploi, car en l'état actuel du droit il n'y a pas en tant que tel un partage de la responsabilité pénale en cas de coemploi.

## **Sous-section 2 - La responsabilité dans le cadre du coemploi**

**224. Groupes de sociétés et coemploi.** Lorsque l'employeur est une personne physique, sa responsabilité est plus facilement susceptible d'être engagée sans difficulté. Lorsqu'il s'agit d'une personne morale, cela est déjà plus technique et complexe. Quand il y a une pluralité de personnes morales, la victime peut être lésée en ne sachant pas contre qui agir. C'est pourquoi, la Chambre sociale de la Cour de cassation a eu recours à la notion de coemploi afin de percer l'écran de la personnalité morale de chacune des sociétés<sup>473</sup> qui composent le groupe<sup>474</sup>. À travers ce lien, l'objectif est alors d'inscrire le salarié dans un rapport juridique avec une autre personne morale, la société dominante, reconnue co-employeur. Ceci aura pour effet d'offrir aux salariés une pluralité de débiteurs, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique. Toutefois, la doctrine suggère que ces principes devraient également être appliquée à la matière pénale en cas de responsabilité en matière de santé et de sécurité, alors que cela ne vise légalement que l'employeur ou son délégataire<sup>475</sup>. Selon Gilles Auzero, « *la chambre criminelle de la Cour de cassation pourrait demain trouver quelque inspiration dans la jurisprudence de la chambre sociale et faire sienne à son tour la théorie des co-employeurs* <sup>476</sup> ». On pourrait donc aisément souhaiter une transposition de la théorie jurisprudentielle du coemploi s'agissant de la santé et de la sécurité dont les enjeux sont tout aussi importants que les conséquences d'un licenciement pour motif économique.

**225. Transposition d'un principe de responsabilité plus difficile pour les atteintes à la santé mentale.** On comprend que pour les atteintes à l'intégrité physique la

---

<sup>473</sup> JCI. Travail Traité, *Lois pénales spéciales*, Fasc. 30 : Travail – Santé et sécurité

<sup>474</sup> Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-69.199

<sup>475</sup> JCI. Travail Traité, *Lois pénales spéciales*, Fasc. 30 : Travail – Santé et sécurité

<sup>476</sup> Gilles Auzero, *Droit pénal du travail et groupes de sociétés J.-Ch. Saint-Pau*

consécration de la théorie du coemploi semble souhaitable car s'il y a deux employeurs, par définition, il convient d'en sanctionner les deux car ils sont débiteurs des mêmes obligations. Or, en matière de santé mentale, les atteintes pouvant être liées ou aggravées par des facteurs extérieurs ou totalement étrangers à l'exercice du travail, il serait plus difficile à accepter de sanctionner deux entités d'un même groupe sur le volet pénal pour des situations de stress au travail par exemple. Cependant, ce propos est à nuancer car dès lors qu'il y a deux employeurs caractérisés et reconnus, ils doivent être sanctionnés tous les deux car demeurent titulaires des mêmes droits et obligations. On imagine enfin que cette situation a vocation à être rare car, les grands groupes disposent parfois de service prévention dédiés, d'instance niveau groupe, niveau entreprise voire aussi au niveau de l'établissement. Toutefois, l'existence à elle seule d'un service de prévention, ne suffit pas à éviter tout risque. Lorsqu'ils surviennent, l'engagement de la responsabilité de(s) employeurs est systématiquement engagée, soit parce qu'ils sont auteurs des faits reprochés, soit au titre du manquement à l'obligation de sécurité de moyens renforcés.

## Section 2 - L'engagement systématique des responsabilités de l'employeur

**226.** *Plan.* La victime dispose de plusieurs options pour faire sanctionner et réparer l'atteinte portée à sa santé mentale : elle peut agir en répression (Sous-section 1) mais également agir au contentieux prud'homal (Sous-section 2) sans oublier l'action médicale, consistant à faire reconnaître le caractère professionnel de l'atteinte et obtenir une réparation dans le cadre ou non d'une faute inexcusable de l'employeur (Sous-section). Les actions ne sont toutefois pas alternatives, elles peuvent tout à fait être enclenchées en même temps pour certaines d'entre elles, car ne reposent parfois pas forcément sur le même fondement.

### Sous-section 1 - Le contentieux pénal

**227.** *Principe de responsabilité pénale des dirigeants.* La responsabilité pénale d'une infraction à la législation sociale incombe au premier chef à l'employeur<sup>477</sup>. Les

---

<sup>477</sup> Cass. crim., 15 mars 2016, n° 14-87.989

infractions aux règles de santé et de sécurité engagent la responsabilité pénale du dirigeant<sup>478</sup>. Le dirigeant répond non seulement des infractions qu'il a matériellement commises, mais aussi de celles qui ont été révélées par le comportement de ses salariés<sup>479</sup>. Curieusement, de nombreuses incriminations du Code du travail ne comportent pas d'imputation particulière : elles incriminent tantôt « *le fait* » d'adopter tel comportement et tantôt de violer tel principe ou désigne généralement « *toute personne* ». Or, dans les faits, ce sera néanmoins fréquemment l'employeur qui sera destinataire de la sanction lorsqu'il s'agit d'une règle qu'il doit personnellement respecter ou faire appliquer dans son entreprise<sup>480</sup>. L'engagement de la responsabilité de l'employeur est ainsi opéré dans deux situations : s'il est auteur des faits reprochés et/ou au titre du manquement à l'obligation de sécurité de moyens renforcée. Toutefois, il convient aussi de distinguer le chef d'entreprise, personne physique de la personne morale.

**228. Conditions d'engagement de la responsabilité pénale de l'entreprise en tant que personne physique.** En l'absence de constitution d'une personne morale, l'entreprise réside dans la personne physique qui la dirige. C'est donc la personne physique qui voit sa propre responsabilité pénale engagée en cas d'infraction. Celle-ci est double car la responsabilité sera engagée dans le cadre de tous les manquements à l'obligation de sécurité mais également si le dirigeant se rend personnellement coupable d'infractions. Dans ce cas, l'identification du dirigeant responsable est facile à effectuer, ce qui n'est pas forcément le cas s'agissant de l'entreprise conçue en tant que personne morale.

**229. Enjeu de l'identification du dirigeant de la personne morale.** Il s'agit d'identifier la personne qui détient le pouvoir effectif sur les salariés ainsi que sur tous les biens affectés à l'activité de l'entreprise. Selon le type de personne morale, l'identification dépend. Pour les sociétés à responsabilités limitée, le gérant personne physique est responsable. S'il y en a plusieurs, chacun est responsable.<sup>481</sup> Si la personne

---

<sup>478</sup> C. trav., art. 4741-1

<sup>479</sup> Olivier Fardoux, *Fiches de droit pénal*, Éditions Ellipses, p.229

<sup>480</sup> JCI. Travail Traité, Fasc. 82-20 : *Droit pénal – Responsabilités*

<sup>481</sup> Olivier Fardoux, *Fiches de droit pénal*, Éditions Ellipses, p.220



morale est une société anonyme dirigée par un Conseil d'administration, la personne physique responsable sera le président de ce Conseil, sauf si un Directeur général a été nommé. Si la société anonyme est dirigée par un Directoire, la personne physique pénalement responsable sera le président du Directoire<sup>482</sup>. Dans le cadre d'une société en nom collectif ou d'une société en commandite (simple ou par actions), la personne physique responsable pénalement sera le gérant unique ou les cogérants. Enfin, s'agissant des associations, le dirigeant pénalement responsable sera le président et pour les coopératives, le directeur<sup>483</sup>.

**230. Conditions d'engagement de la responsabilité pénale de la personne morale, en tant qu'auteur de faits.** Pour engager la responsabilité d'une personne morale, au titre de ses propres actions, deux conditions doivent être réunies : d'abord, les actes en question doivent avoir été commis par un représentant légal de la personne morale ou d'un délégataire ; ensuite, les actes doivent avoir été commis pour le compte de la personne morale. Ces conditions peuvent être remplies s'agissant d'un harcèlement moral au sens de l'article 222-33-2 du Code pénal. En effet, le texte renseigne que « *Le fait de harceler autrui 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.* » Il est ainsi, tout à fait possible d'engager la responsabilité pénale de la personne morale en tant qu'auteur de faits de harcèlement moral dans une politique de l'entreprise, particulièrement anxiogène, agressive, dans le cadre même de restructurations à répétition. Cet article peut s'appliquer car des propos ou des comportements répétés occasionnés par l'entreprise, se répercutant sur les salariés par des atteintes à la santé physique ou mentale peuvent être issus d'une telle politique. Dans cette hypothèse, le dirigeant pourrait voir sa responsabilité engagée au titre de l'infraction car si une politique est menée, il s'agit d'un acte effectué pour le compte de la personne morale par son représentant ou délégataire. Toutefois, cette définition paraît plus anecdotique s'agissant du harcèlement sexuel, on ne pourrait pas l'appliquer car il est difficile

---

<sup>482</sup> *Ibid.*

<sup>483</sup> *Ibid.*

d'imaginer que des faits de harcèlement sexuel peuvent être effectués pour le compte d'une personne morale. Il n'en demeure pas moins que si le dirigeant se rend coupable de tels faits, harcèlement moral ou sexuel, sa propre responsabilité sera engagée et non celle de la personne morale. En dehors de ce cas, lorsque la responsabilité pénale de la personne morale est engagée pour le non-respect des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail, au droit d'alerte et à l'information et à la formation des salariés<sup>484</sup>, la répression est sévère. D'abord car la peine d'amende encourue est lourde (10 000€ pour la personne physique) et s'applique autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. De plus, la personne morale encoure cette peine au quintuple soit 50 000€ par salarié concerné. Une politique de harcèlement managérial ou simplement à risque en termes de santé mentale, générant du stress et de l'anxiété peut coûter très cher à l'entreprise qui l'a pratiqué. Ici, l'élément matériel est large car il suffit de violer une des dispositions visées pour constituer le délit, tout comme l'élément moral car le seul fait de constater une violation d'une des règles de l'article le constitue. L'employeur, personne physique ou morale est donc appelé à la plus grande prudence s'agissant de la sécurité et de la santé dans l'entreprise, surtout quand les risques évoluent. La répression demeure sévère alors même que des atteintes à la santé mentale sont occasionnées et sont moins aisées à imputer sur la responsabilité de l'employeur. Pour autant, même si la caractérisation d'atteintes à la santé mentale est plus difficile que les atteintes physiques, on observe que l'engagement de la responsabilité de l'employeur est quasi-systématique. On pourrait effectivement prendre en compte que de telles atteintes peuvent être occasionnées par différents facteurs, autre que la négligence de l'employeur. Mais il n'y a que peu de tolérance, tout comme en contentieux prud'homal.

## **Sous-section 2 - Le contentieux prud'homal**

- 231.**        *Nature et objet de l'action.* La victime d'une atteinte à la santé mentale peut légitimement vouloir se tourner vers le Conseil de Prud'hommes. Cette action est civile, elle vise à obtenir réparation du manquement de l'employeur en la matière, au titre de la survenance d'un tel risque subi par le salarié.

---

<sup>484</sup> C. trav., art. L4741-1

**232.      *Compétence du Conseil de Prud'hommes en matière de santé et de sécurité.***

La juridiction est compétente, selon le Code du travail pour les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient<sup>485</sup>. Le texte précise que cette compétence s'étend aussi aux différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail<sup>486</sup>. Ainsi, le Conseil peut tout à fait être saisi par une victime d'une atteinte à la santé mentale, parce qu'elle entend engager le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et parce qu'elle entend aussi faire sanctionner son auteur qui peut être l'employeur ou un autre salarié.

**233.      *Règles de procédure.*** Dans ce type d'actions, la procédure civile demeure applicable. Il faut classiquement l'intérêt à agir. Or, ces règles sont parfois atténuées car pour des faits de harcèlement ou de discrimination, l'action en justice est ouverte aussi à des personnes qui ne sont pas salariés telles que des stagiaires ou des candidats à un emploi, stage ou à une période de formation dans l'entreprise<sup>487</sup>. De plus, l'initiative de l'action en justice dans le cadre d'un harcèlement moral ou sexuel ou d'une discrimination peut aussi appartenir aux organisations syndicales représentatives sous réserve de l'obtention de l'accord de la personne concernée par écrit, cette dernière pourra toujours intervenir à l'instance et y mettre fin à tout moment<sup>488</sup>. Les ayants-droit d'un salarié décédé auxquels l'action en justice est formée par celui-ci sont recevables à formuler devant la juridiction des demandes nouvelles relatives au préjudice subi du fait d'un harcèlement moral<sup>489</sup>. L'action doit également s'effectuer dans le respect des délais de prescription. Pour agir en exécution du contrat de travail, le délai de prescription est de deux ans<sup>490</sup>. Donc, en l'absence de qualification d'infractions, le salarié peut agir en manquement de l'obligation de sécurité de l'employeur dans ce délai. S'agissant des faits de harcèlement moral ou sexuel, la prescription est plus

---

<sup>485</sup> C. trav., art. L1411-1

<sup>486</sup> C. trav., art. L1411-3

<sup>487</sup> C. trav., art. L1154-1

<sup>488</sup> *Documentation experte Navis*, Contrat de travail, Division IV Exécution du travail

<sup>489</sup> Cass. soc., 12 fév. 2014, n°12-28.571

<sup>490</sup> C. trav., art. L1471-1

importante car l'action est possible dans le délai de 5 ans<sup>491</sup>. Si un dommage corporel lié à l'exécution du contrat de travail est intervenu, le délai est porté à 10 ans<sup>492</sup>, mais il semble difficile de caractériser un tel préjudice s'agissant d'une atteinte à la santé mentale au regard du lien de causalité. En contentieux, il faudra également se soustraire aux exigences probatoires classiques, à savoir que celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver<sup>493</sup>. Pour autant, la relation déséquilibrée entre l'employeur et le salarié peut faire obstacle à l'apport d'une preuve de qualité, surtout quand il s'agit d'établir des situations de souffrance au travail. C'est pourquoi, la preuve est facilitée dans le cadre du harcèlement. Il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles<sup>494</sup>. En pratique, l'apport d'une constatation médicale, combiné avec des témoignages permet au salarié en situation de harcèlement ou de souffrance au travail d'obtenir gain de cause<sup>495</sup>. De plus, la Cour de cassation a jugé que quand le salarié invoque un manquement aux règles de santé et de sécurité à l'origine d'un accident, c'est à l'employeur de démontrer que la survenance est étrangère à tout manquement de son obligation de sécurité<sup>496</sup>. Dans le même sens, c'est à l'employeur d'établir qu'il a satisfait les préconisations de la médecine du travail si cela est discuté par le salarié<sup>497</sup>. Ce raisonnement ressemble à celui de la faute inexcusable, en contentieux médical. Toutefois, le Conseil de Prud'hommes n'est compétent que pour reconnaître le caractère professionnel d'une maladie ou d'un accident et à fortiori une faute inexcusable de l'employeur en la matière<sup>498</sup>.

---

<sup>491</sup> C. trav., art. L1152-1 et L1153-1

<sup>492</sup> C. civ., art. 2226

<sup>493</sup> C. civ., art. 1353

<sup>494</sup> C. trav., art. L1154-1

<sup>495</sup> CA Douai, soc., 23 avril 2021, n° 19/01403

<sup>496</sup> Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-26.923

<sup>497</sup> Cass. soc., 18 fév. 2015, n° 13-27.926

<sup>498</sup> CSS., art. L451-1

**234. Incidences d'un contentieux médical.** L'action prud'homale peut être combinée avec le contentieux médical. En effet, la jurisprudence sociale a considéré que si le juge constate que la demande réelle du salarié tend à l'indemnisation d'un préjudice résultant d'un ATMP, cette demande devra être écartée en vertu de la compétence du juge de la Sécurité sociale.<sup>499</sup> Si cela n'est pas possible ou que l'action médicale est rejetée, le Conseil de Prud'hommes retrouve sa compétence pour exercer une action civile. Ce fut le cas pour un salarié expatrié victime d'un AT à l'étranger, qui a vu sa demande en reconnaissance de faute inexcusable jugée irrecevable car la législation française en la matière ne lui était pas applicable<sup>500</sup>. De même pour un salarié qui a pu faire une action en réparation devant le Conseil de Prud'hommes pour la période antérieure à laquelle a débuté la prise en charge au titre de la reconnaissance du caractère professionnel de l'atteinte. La Cour de cassation a, en effet, pu considérer que la législation ATMP n'empêche pas d'avoir des dommages et intérêts en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son affection par la Sécurité sociale<sup>501</sup>.

**235. Incidences d'un contentieux pénal.** Depuis la loi du 5 mars 2007<sup>502</sup>, lorsque l'action civile répare directement le dommage causé par l'infraction, le juge civil doit surseoir à statuer. Pour toutes les autres actions civiles qui ne visent pas à réparer le dommage, le juge n'est plus obligé de surseoir à statuer même si la décision exerce une influence sur la décision civile<sup>503</sup>. Les décisions de la juridiction pénale ont au civil, autorité de la chose jugée à l'égard de tous donc il n'est pas permis au Conseil de Prud'hommes de méconnaître la décision du juge pénal. Ainsi, dès qu'il résultait d'un jugement prononçant une relaxe que la matérialité des faits de harcèlement sexuel et la culpabilité de celui auxquels ils étaient imputés n'étaient pas établies, le juge prud'homal ne peut retenir l'existence d'un harcèlement<sup>504</sup>. En revanche, le classement

---

<sup>499</sup> Cass. soc., 29 mai 2013, n°12-11.777

<sup>500</sup> Cass. soc., 7 déc. 2011, n°10-22.875

<sup>501</sup> Cass. soc., 15 nov. 2006, n°05-41.489

<sup>502</sup> Loi n°2007-291 du 5 mars 2007

<sup>503</sup> CPP., art. 4

<sup>504</sup> Cass. soc., 25 mars 2020, n°18-23.682

sans suite des plaintes pour harcèlement n'est pas déterminant dans l'appréciation de la force probante des déclarations de la victime<sup>505</sup>.

**236. *Sanctions civiles prononcées à l'encontre de l'employeur négligent.*** En matière d'atteintes à la santé mentale, la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée au titre de plusieurs fondements. D'abord, le salarié victime peut obtenir des dommages et intérêts au titre de l'inobservation de l'obligation de sécurité, de prévention, voire de loyauté<sup>506</sup>. On peut même imaginer que le respect de la dignité humaine<sup>507</sup> soit invoqué. L'employeur peut, aussi, être tenu pour responsable des actes commis par un autre salarié ou un tiers à l'entreprise. Par exemple, cela peut être le cas pour des faits de harcèlement subis par un salarié, effectués par d'autres salariés, où l'employeur n'a rien fait pour prévenir ou faire cesser l'atteinte<sup>508</sup>. La jurisprudence va plus loin en admettant aussi que la responsabilité de l'employeur concerne aussi les agissements commis par toute personne exerçant une autorité de droit ou de fait sur les salariés<sup>509</sup>. Cela est donc plus large que les simples délégués de pouvoirs, ou cadres dirigeants. Ceci peut toutefois permettre à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité. En effet, la Cour d'Appel d'Aix-En-Provence a pu considérer que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité lorsque des faits de harcèlement dénoncés par une salariée ont été commis par un tiers, résident de la copropriété, n'exerçant pas d'autorité de droit ou en fait pour le compte de l'employeur sur l'intéressée<sup>510</sup>. De plus, il existe aussi la responsabilité de l'employeur du fait de ses préposés si trois conditions sont réunies : le rapport de subordination entre l'auteur du fait dommageable et celui dont la responsabilité est recherchée, un acte dommageable fautif émanant du préposé et un lien de connexité entre le fait et les fonctions<sup>511</sup>. Or, en matière de santé mentale, on ne voit que difficilement un lien entre le fait et les fonctions. Ce fondement n'est pas adapté. Mais, ce n'est pas très gênant dans la mesure

---

<sup>505</sup> CA Dijon, 26 nov. 1998, n°97-2735

<sup>506</sup> C. trav., art. L1222-1

<sup>507</sup> C. civ., art. 16

<sup>508</sup> Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n°14-19.702

<sup>509</sup> Cass. soc., 30 janv. 2019, n°17-28.905

<sup>510</sup> CA Aix-En-Provence, 25 nov. 2021, n°20/11260

<sup>511</sup> Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 30 oct. 1995, n°93-29.544

où le salarié dispose des autres fondements précités. La victime n'est donc pas dépourvue d'action et peut choisir d'aller au pénal et au civil, mais dispose aussi d'une action médicale tendant à faire reconnaître le caractère professionnel de l'atteinte qu'elle a subi. Cette action a le mérite d'être favorable aux victimes en termes d'indemnisation, surtout lorsque la faute inexcusable de l'employeur est établie.

### **Sous-section 3 - Le contentieux médical**

**237.** *Chronologie.* Bien qu'un manquement à l'obligation de sécurité puisse aisément être caractérisé dans des situations d'atteintes à la santé mentale, il est également favorable pour la victime de faire reconnaître le caractère professionnel de celles-ci. (Paragraphe 1) En la matière, l'engagement de la faute inexcusable est également possible sous réserve du respect de certaines conditions. (Paragraphe 2) Le contentieux médical, lorsqu'il est un succès pour la victime, engendre à nouveau des conséquences pour l'employeur s'agissant de la tarification ATMP. (Paragraphe 3)

#### ***Paragraphe 1 : La reconnaissance du caractère professionnel d'une atteinte à la santé mentale***

**238.** *Définition et conditions de l'accident du travail.* L'accident du travail est celui qui survient, par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs<sup>512</sup>. Pour la jurisprudence sociale, l'accident de travail peut se définir comme un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines, par le fait ou à l'occasion du travail, quelle que soit la date de l'apparition de celle-ci<sup>513</sup>. La lésion peut être corporelle ou psychologique<sup>514</sup>. Dès lors que la matérialité est effective, il convient d'établir le caractère professionnel. Le salarié doit apporter des éléments de faits qui laissent supposer l'existence du caractère professionnel de l'accident. Il existe une présomption d'imputabilité, présomption non irréfragable pouvant être renversée par

---

<sup>512</sup> CSS., art. L411-1

<sup>513</sup> Cass. soc., 2 avr. 2003, n°00-21.768

<sup>514</sup> *Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon*, Hors collection, mars 2014, Dalloz, p.285

l'employeur. Autrement dit, les dires du salarié ne suffisent pas. Classiquement, l'apport de témoignages et de certificats médicaux sont des modes de preuves traditionnels, appréciés par les juges. Cependant, les certificats médicaux ne sont pas une preuve parfaite. Dans une décision, l'apport de deux certificats médicaux n'avaient pas suffi pour attester de l'existence d'une dépression<sup>515</sup>. A savoir, il est possible de contester des certificats médicaux devant le Conseil de l'ordre des médecins<sup>516</sup>.

**239.        *Reconnaissance d'une atteinte à la santé mentale en tant qu'accident du travail : mythe ou réalité ?*** Il est plus facile d'établir le caractère professionnel d'une lésion corporelle. Ce n'est pas forcément le cas d'une atteinte psychique, surtout quand cette lésion intervient sans lésion corporelle préalable. Les syndromes post-traumatiques sont très souvent admis lorsqu'ils succèdent à une lésion physique. Or, dans le cadre des atteintes à la santé mentale, il n'y a que peu de lésions physiques au préalable. Les causes sont autres. Timidement, la Cour de cassation use parfois de moyens détournés pour reconnaître en tant qu'accident du travail cette catégorie particulière de lésions. Par exemple, le choc émotionnel suivi d'une lésion lors d'un entretien préalable au licenciement est un accident du travail<sup>517</sup>. De même pour un salarié victime d'un malaise cardiaque pendant une réunion, ses ayants-droits estimant que la cause était le stress au travail. Dans cette décision<sup>518</sup>, la Cour de cassation se fonde sur la présomption d'imputabilité en mettant en exergue que l'accident s'est produit au temps et dans les lieux du travail sans pour autant établir un lien entre le stress et l'accident. Elle n'en demeure pas moins une décision favorable à la reconnaissance des risques psychosociaux en tant qu'accident du travail, d'autant plus qu'il n'est pas exigé que la lésion soit immédiate. Tant que la lésion est soudaine, la condition est remplie, peu important que la pathologie se déclare ultérieurement. Dans ces conditions, il apparaît peu évident de reconnaître des atteintes à la santé mentale en tant qu'accident du travail. En revanche, cela n'est pas totalement impossible car l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux peut entraîner, à terme, une

---

<sup>515</sup> Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 9 juil. 2020, 19-12.965

<sup>516</sup> Séverine Artières, *En questions : la remise en cause des arrêts de travail et des certificats médicaux devant le Conseil de l'Ordre des médecins*, JCP S n°48, 30 novembre 2021

<sup>517</sup> Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 9 sept. 2021, n°19-25.418

<sup>518</sup> Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 11 juil. 2019, n°18-19.160



altération de la santé telle que des atteintes cardio-vasculaires, un syndrome dépressif réactionnel, un état de stress post-traumatique, un suicide ou tentative de suicide, et donner à une reconnaissance en accident du travail<sup>519</sup>. En d'autres termes, on ne reconnaît pas l'atteinte en tant que telle en tant qu'accident du travail, mais ses conséquences. La victime n'est donc pas totalement lésée. Toutefois, cela implique d'attendre l'apparition de conséquences néfastes sur la santé qui, ne sont pas forcément souhaitables dans la mesure où il faut traiter à la source le risque lorsqu'il se produit.

**240.        *La reconnaissance d'atteintes à la santé mentale en tant qu'accident du travail, illustrations.*** La jurisprudence a quand même pu reconnaître plusieurs lésions psychologiques liées au travail, en tant qu'accident du travail. Ce fut d'abord le cas pour une dépression nerveuse apparue soudainement 2 jours après un entretien d'évaluation au cours duquel avait été notifié à un salarié un changement d'affectation<sup>520</sup>. De même, a été reconnue comme accident du travail, la brusque dépression obligeant le salarié à interrompre son activité, se situant dans la continuité des entretiens professionnels.<sup>521</sup> Dans le même sens, le fait pour une monitrice d'avoir été giflée aux temps et lieu de travail, entraînant une anxiété et de la peur, a été reconnue comme un accident du travail. Mais cette dernière décision n'est pas surprenante dans la mesure où il y a eu, au préalable, une lésion physique<sup>522</sup>. Pour les agressions physiques, l'administration admet également que peuvent bénéficier de la législation sur les accidents du travail toutes les personnes victimes d'agression au temps et au lieu de travail et qui développent, à la suite des faits, des pathologies dues au stress post-traumatique<sup>523</sup>. S'agissant des situations de vol à main armée, l'administration considère que peuvent bénéficier de la législation de sécurité sociale, non seulement les salariés directement menacés, mais aussi les autres membres du personnel témoins de l'agression. Lorsque les troubles apparaissent tardivement, il appartient à la victime d'apporter la preuve que ses troubles sont bien dus au fait accidentel et qu'il ne s'agit pas d'état pathologique préexistant. Pour

---

<sup>519</sup> <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/accidents-travail-maladies-professionnelles.html>, consulté le 18/04/2022

<sup>520</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 1<sup>er</sup> juil. 2003, n°02-30.576

<sup>521</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 19 sept. 2013, n°12-22.295

<sup>522</sup> CA Bordeaux., 17 mars 1998 n°97-4388

<sup>523</sup> Circ. CNAMTS n°37-99 du 10 déc. 1999

le harcèlement moral, la condition tenant à la soudaineté ne peut être satisfaite dans de telles circonstances. Dès lors, la jurisprudence aura tendance à ne pas reconnaître ces faits en tant qu'accident du travail. Néanmoins, les juridictions de fond peuvent estimer qu'un arrêt de travail pour état dépressif est en relation avec des faits de harcèlement invoqués. Si les preuves ne sont pas suffisantes, l'appréciation souveraine des juges conduira à un refus de prise en charge, mais si la preuve est satisfaite, le harcèlement pourra être qualifié comme fait générateur de la lésion et non en tant qu'accident en tant que tel.

**241. *Reconnaissance des atteintes à la santé mentale par la maladie professionnelle, la voie la plus adaptée ?*** Pour rappel, une maladie peut être considérée comme professionnelle dès lors qu'elle est contractée du fait de votre travail. Il existe des maladies répertoriées dans les différents tableaux de maladies professionnelles. Si ce n'est pas le cas, une procédure d'expertise<sup>524</sup> peut être enclenchée. Concernant notre matière il n'existe pas de tableaux de maladies professionnelles pour les atteintes à la santé liées aux risques psychosociaux à ce jour. Ceci aurait pu changer dans la mesure où plusieurs candidats à l'élection professionnelle 2022 tels que Jean-Luc Mélenchon ou Yannick Jadot ont, par exemple, proposé que le burn-out soit pris en charge au titre de la législation des maladies professionnelles. En dépit de telles propositions pour le moment, la prise en charge des affections psychiques relève donc du système complémentaire hors tableaux, sous réserve d'un niveau de gravité suffisant (décès ou d'une incapacité prévisible d'au moins 25 %). Dans ce cas, le dossier est soumis au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) qui se prononce au cas par cas sur l'existence d'un lien direct et essentiel entre le trouble et l'activité professionnelle, ce qui ne signifie pas pour autant que ce lien est exclusif<sup>525</sup>. En pratique, on remarque que trois pathologies se prêtent particulièrement à cette procédure, pouvant aboutir à la reconnaissance du caractère professionnel, en tant que maladie : l'anxiété généralisée, la dépression sévère et le syndrome post-traumatique<sup>526</sup>. S'agissant du burn-out, la prise en charge au titre d'une maladie professionnelle est

---

<sup>524</sup> CSS., art. L. 461-1, al. 7 et 9

<sup>525</sup> <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/accidents-travail-maladies-professionnelles.html>, consulté le 18/04/2022

<sup>526</sup> *Ibid.*

facilitée depuis le décret 2016-756 du 7 juin 2016 visant à améliorer le processus d'instruction par la caisse des demandes de reconnaissance de maladie professionnelle, dont notamment celles liées à des pathologies psychiques) ainsi que le fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles. Le décret du 1<sup>er</sup> juin 2016 a adapté la phase d'instruction, afin de faciliter la reconnaissance du caractère professionnel de ces maladies, en prévoyant l'intégration d'un spécialiste au CRRMP (un professeur des universités-praticien hospitalier ou un praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie). De plus, chaque fois qu'il l'estime nécessaire, le médecin-conseil de la CPAM ou le CRRMP doit faire appel à l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en psychiatrie<sup>527</sup>. L'avis du médecin du travail est également un élément important pour permettre au CRRMP de statuer. Pour rendre un avis éclairé, il faut avoir tous les éléments. Si les médecins du Comité ne sont pas assez formés sur la question, pouvant être très technique, le concours d'un spécialiste est plus que souhaitable, si ce n'est nécessaire. Cette réforme est favorable aux victimes atteintes de ces pathologies encore peu connues de la sphère médicale généraliste. Ainsi, la prise de conscience collective face à la réalité des atteintes à la santé mentale au travail, semble opérer face à un droit social parfois inadapté.

**242. *Intérêts de la reconnaissance au titre de la législation AT/MP.*** La victime d'un ATMP voit son préjudice indemnisé de manière forfaitaire. Elle bénéficie d'une part, de prestations en nature pour tous les frais découlant de l'accident ou de la maladie. Cela se caractérise par le remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques, de transport, voire de rééducation<sup>528</sup>. L'intérêt principal de la reconnaissance au titre de la législation des ATMP réside en ce qu'elle est plus favorable qu'une simple prise en charge par l'Assurance maladie. En effet, les conditions de prise en charge sont plus souples. A titre d'illustration, on peut citer l'absence de tickets modérateurs et des forfaits journaliers hospitaliers. De même s'agissant de l'application automatique du système de tiers payant à la victime, la dispensant ainsi d'avancer les frais. Ces prestations en nature sont versées jusqu'à consolidation ou guérison de la victime. La victime peut aussi prétendre à l'octroi de prestations en espèce. Dans le cadre de

---

<sup>527</sup> <https://www.village-justice.com/articles/Salaries-situation-burn-out-quels-sont-les-recours,22958.html>,

consulté le 02/04/2022

<sup>528</sup> CSS., art. L432-1

l'incapacité temporaire de travail, si le salarié est dans l'incapacité de reprendre le travail de la période qui suit l'accident jusqu'à la guérison ou consolidation, une indemnité journalière sera attribuée à la victime<sup>529</sup>. Elle a pour objectif de compenser la perte de revenu liée à l'interruption de travail, correspondant à 60% du salaire journalier de référence les 29 premiers jours de l'arrêt, puis cela passe à 80%. En cas de consolidation, si le salarié a des lésions ne nécessitant plus de traitement médical, mais qui demeureront, on peut parler d'incapacité permanente de travail<sup>530</sup>. Dans ce cas, la Caisse va déterminer le taux d'incapacité permanente du salarié qui peut être partielle ou totale. La victime va percevoir une somme pour indemniser cette incapacité qui varie selon que le taux soit inférieur à 10% ou non. Si le taux est inférieur à 10%, l'indemnité est versée sous forme de capital. Si le taux est égal ou excède 10%, cela sera une rente. Ainsi, la victime voit quand même son préjudice réparé, bien que cela ne soit pas une réparation intégrale. A ce titre, l'employeur dispose d'une immunité civile, au titre des ATMP dès lors l'engagement de sa responsabilité civile ne sera pas possible sur ce fondement. Par un arrêt du 12 janvier 2017, la Cour européenne des droits de l'homme a admis que l'absence de réparation intégrale du préjudice subi par les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle n'était pas contraire au principe de prohibition des discriminations<sup>531</sup>.

**243.**        *Conclusion : un droit social inadapté aux lésions psychologiques causées au travail ou par le fait du travail.* Pour conclure, s'agissant des accidents du travail, il est possible de reconnaître des lésions psychiques. Toutefois, la difficulté principale est que la preuve du lien avec le travail n'est pas aisée à apporter sauf quand la lésion psychique est précédée d'une lésion physique. Néanmoins, il existe des formes de violences psychologiques plus dévastatrices, naissant par le fait ou à l'occasion du travail telles que la surcharge de travail, l'anxiété et le harcèlement moral et sexuel. La jurisprudence semble inconfortable face à ces situations lorsqu'il s'agit de statuer sur le caractère accidentel, en lien avec le travail d'une atteinte à la santé mentale survenue. La doctrine

---

<sup>529</sup> CSS., art. L434-1

<sup>530</sup> CSS., art. R434-32

<sup>531</sup> Dominique Asquinazi-Bailleux, *Absence de réparation intégrale : pas de discrimination*, JCP S n°7, 21 février 2017, p.1054

<sup>532</sup> propose d'aborder la question de manière systémique, en acceptant que des interactions et des mécanismes de renforcement soient possibles. Pour les maladies professionnelles, il est évident que le système des tableaux est inadapté. La voie de l'expertise individuelle permet de contourner cette carence à la condition que la pathologie trouve sa cause directe et déterminante dans l'exercice de la profession de la victime. Or, par définition, toutes les atteintes à la santé mentale (ou de manière plus restreinte) les risques psychosociaux sont de nature multidimensionnelle<sup>533</sup> et multifactorielle. Il est vrai que les CRRMP ont tendance à admettre parfois de telles pathologies, mais à ce jour elles demeurent résiduelles en comparaison avec la réalité des atteintes qui se produisent. Dès lors, les législations doivent être adaptées aux nouveaux enjeux : les ATMP physiques sont connus et identifiés et indemnisés. Ce n'est pas le cas des lésions psychologiques telles que le harcèlement, le burn-out, l'anxiété. Ce constat est vrai aujourd'hui, mais le sera davantage demain. Il faut que le droit social intègre ces questions qui sont pourtant essentielles. Si elles sont connues, elles seront étudiées, des moyens de prévention plus poussés seront proposés et la victime sera, de facto, mieux indemnisée. Quelle que soit l'évolution de la matière, elle ne doit pas concerner le régime de la faute inexcusable qui est satisfaisant à ce jour. Le sort de l'indemnisation est remis en question lorsqu'une telle faute est commise par l'employeur.

## **Paragraphe 2 : La faute inexcusable de l'employeur**

**244.** *Définition et conditions.* Étant donné que la réparation des ATMP est automatique et que l'employeur dispose d'une immunité civile en la matière, il a été opportun de prévoir une exception en cas de faute. Dès lors, en cas de faute inexcusable de l'employeur, l'immunité civile n'est plus. Ceci permet d'éviter une baisse dans le sens des responsabilités<sup>534</sup>. On parle de faute inexcusable de l'employeur quand il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas

---

<sup>532</sup> *Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon*, Hors collection, mars 2014, Dalloz, p.287

<sup>533</sup> *Ibid.*

<sup>534</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.171

pris les mesures nécessaires pour l'en préserver<sup>535</sup>. Ainsi, dans cette action, la caisse, la victime d'un ATMP ou ses ayants-droit si elle est décédée peuvent agir en reconnaissance de la faute inexcusable contre l'employeur<sup>536</sup>. Cette action est circonscrite à l'employeur, au sens juridique du terme. Donc, en présence d'une relation triangulaire, le salarié ne pourra agir uniquement contre son employeur, pris en la personne morale de l'entreprise de travail temporaire. Mais, l'entreprise utilisatrice pourra toujours être appelée à la cause<sup>537</sup>. Une fois les parties identifiées, l'action suppose au préalable la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle. Pourtant, la reconnaissance de la faute inexcusable n'implique pas que l'accident ou la maladie ait été prise en charge par la caisse<sup>538</sup>. En effet, une décision de refus de prise en charge par la caisse est sans incidence sur l'action en reconnaissance de faute inexcusable selon la jurisprudence<sup>539</sup>. Il ne faut pas oublier d'introduire l'action dans le respect du délai de prescription de deux ans, dont le point de départ diffère selon qu'il s'agisse d'un AT ou d'une MP<sup>540</sup>.

**245. Procédure.** La procédure commence par une conciliation organisée au sein de la caisse, conformément à l'article L452-4 du Code de la sécurité sociale. Elle n'est pas un préalable à l'action, c'est facultatif. A défaut d'accord, il ne sera plus possible de transiger par la suite. Les parties iront donc devant le pôle social du Tribunal judiciaire qui dispose d'une compétence exclusive en la matière<sup>541</sup>.

**246. Finalités de l'action.** L'action en reconnaissance de faute inexcusable peut être scindée en deux : la victime peut d'abord vouloir faire jouer la présomption de faute inexcusable applicable à certains cas et en dehors de ces situations, démontrer que la faute inexcusable existe<sup>542</sup>. Dans le premier cas, la preuve est facilitée par le jeu de la présomption pour deux situations particulières : lorsque le salarié est victime d'un

---

<sup>535</sup> *Lexiques des termes juridiques*, 29<sup>ème</sup> édition 2021-2022, Dalloz, p.180

<sup>536</sup> CSS., art. L452-4

<sup>537</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.172

<sup>538</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 8 oct. 2009, n°08-17.141

<sup>539</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 26 nov. 2015, n°14-26.240

<sup>540</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.173

<sup>541</sup> *Ibid.*

<sup>542</sup> *Ibid.*

risque professionnel alors qu'il avait exercé son droit de retrait directement ou par un représentant du personnel en signalant l'existence du danger à l'employeur<sup>543</sup> et lorsque la victime est un salarié en situation précaire (CDD, travail temporaire) affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, sans avoir bénéficié de formation renforcée<sup>544</sup>. En matière d'atteintes à la santé mentale, il est évident que la dernière situation n'est pas plausible. En effet, le texte parle de poste à risque, or par définition, les risques psychosociaux et autres atteintes à la santé mentale ne sont pas visées ici. La victime d'une telle atteinte, pourra potentiellement faire jouer la présomption si elle a exercé son droit d'alerte, ce qui est possible (v. Partie 1, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Paragraphe 3). Dans le second cas, la victime devra procéder à une démonstration consistant à prouver la conscience du danger et l'absence de mesures protectrices nécessaires.

**247. *Démonstration de la faute inexcusable en matière d'atteintes à la santé mentale.*** Sur la conscience du danger, elle doit intervenir dans le cadre d'une prévention raisonnable des risques<sup>545</sup>. Le terme de conscience, exclut le terme de connaissance effective du danger. Autrement dit, il n'y a pas besoin de démontrer que l'employeur connaissait le risque, mais qu'il aurait dû, en sa qualité d'employeur et au regard de ses obligations le connaître<sup>546</sup>. Cela offre donc plus de possibilités dans l'apport de la preuve pour la victime. En matière d'atteintes à la santé mentale, une telle preuve est plus complexe à apporter. Le ressenti d'une personne peut différer alors même que la situation à risque est identique. En jurisprudence, la conscience du danger de l'employeur a été reconnue dans le cas d'un AT survenu à la suite d'une surcharge de travail caractérisée. Selon la Cour de cassation<sup>547</sup>, l'employeur ne pouvait ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences sur les salariés. En revanche, pour les juges, l'employeur n'a pas une telle conscience en l'absence de réaction prévisible du salarié et d'une fragilité psychique connue de

---

<sup>543</sup> C. trav., art. L4131-4

<sup>544</sup> C. trav., art. L4154-3

<sup>545</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 31 mars 2016, n°15-16.232

<sup>546</sup> Emeric Jeanssen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.175

<sup>547</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 8 nov. 2012, n°11-23.855

l'employeur<sup>548</sup>. En outre, s'agissant des risques psychosociaux et autres lésions psychiques en lien avec le travail, la preuve n'est pas impossible mais elle demeure circonscrite. Les lésions psychiques, supposent, à minima, la connaissance du mal-être par l'employeur, élément parfois inenvisageable pour des victimes, préférant opter pour le silence par peur de représailles ou par simple honte. Après avoir prouvé la conscience du danger, il faut également prouver l'absence de mesures protectrices. Encore une fois, apporter une preuve négative n'est pas facile. Les juges ont plutôt tendance à admettre, en notre matière, que l'absence d'un système d'évaluation, de prévention des risques psychosociaux ou de suivi de la charge de travail des cadres suffisent à démontrer l'absence de mesures protectrices<sup>549</sup>. En pratique, toutes les entreprises ne disposent pas de dispositifs de prévention efficaces en la matière, en raison du fait que le sujet est encore méconnu en tous points. Le salarié pourra donc regarder le DUERP, se tourner vers le CSE ou la CSSCT si elle existe. Cependant, encore très peu de jurisprudences parviennent à caractériser la faute inexcusable dans le cadre des atteintes à la santé mentale. Par exemple, n'était pas constitutif d'une faute inexcusable l'employeur qui, au retour d'un salarié en arrêt de travail pour syndrome dépressif réactionnel à un harcèlement professionnel, décide que la prise en charge d'une partie de son travail continuerait à être assurée, par son supérieur hiérarchique pour lui permettre une transition dans les meilleures conditions. Dans ce cas, il a été démontré que l'employeur avait conscience du danger résultant de la fragilité psychologique du salarié et alors que la réalité des faits présumant de l'existence d'un harcèlement moral n'était pas établie<sup>550</sup>. Il en a été également ainsi s'agissant d'un burn-out, prise en charge en tant que maladie professionnelle d'une salariée qui avait prévenu la direction de sa fatigue mais qui n'avait pas souhaité changer de service et que les autres informations fournies ne permettaient pas d'attester que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du risque<sup>551</sup>.

**248.        *Effets de la reconnaissance de la faute inexcusable sur l'indemnisation de la victime.*** Lorsque la présomption d'imputabilité n'est pas renversée ou que la

---

<sup>548</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 31 mai 2012, n°11-18.614

<sup>549</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.175

<sup>550</sup> Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 19 sept. 2013 n°12-21.806

<sup>551</sup> CA, Poitiers, Chambre sociale, 7 oct. 2021 – n° 19/03445



démonstration est effectuée, un complément d'indemnisation est attribué à la victime. Selon le taux d'incapacité, une majoration de la rente ou du capital alloué peut être accordée. De plus, d'autres préjudices peuvent être indemnisés tels que le précium doloris, le préjudice esthétique, le préjudice d'agrément ou encore celui résultant de la diminution des évolutions professionnelles<sup>552</sup>. Concernant la faute inexcusable dans le cas d'une atteinte à la santé mentale, il apparaît compliqué d'avoir de l'incapacité. Les séquelles sont principalement d'ordre psychiques et n'impactent pas toujours l'intégrité physique, sauf si des conséquences postérieures surviennent. Dès lors, il n'y a pas grand intérêt à aller sur le terrain de la faute inexcusable. Pareil pour les préjudices, on ne voit pas comment une telle lésion pourrait solliciter la réparation d'un préjudice esthétique par exemple ou encore d'un préjudice d'agrément. Il convient toutefois de noter que, en dépit de l'indemnisation plus favorable, il y a aussi une visée symbolique pour les victimes qui appellent les employeurs à une plus grande vigilance. Une condamnation en faute inexcusable pour des faits de harcèlement, de burn-out voire de dépression dégradent la marque employeur et surtout font fuir les salariés, impliquant davantage de turn-over. En outre, bien que la faute inexcusable soit encore rare en matière de risques psychosociaux et autres atteintes psychiques causées par le travail, directement ou indirectement, le message symbolique reste fort. Il est quand même souhaitable qu'une prise en compte intervienne en amont, afin que la prévention réduise considérablement les risques professionnels correspondants, que ce soit pour les victimes, mais aussi pour l'employeur, son image, mais également pour l'état de ses comptes. D'autant plus qu'il ne pourra plus contester le caractère professionnel de la lésion. La caisse disposera également d'une action récursoire<sup>553</sup> à son encontre pour se faire rembourser des sommes qu'elle aura avancé pour indemniser le salarié victime, la protégeant ainsi de tout risque d'insolvabilité. Faute inexcusable ou non, il y a aussi une incidence sur la tarification.

### **Paragraphe 3 : L'incidence sur la tarification**

**249.**        *Définition.* La tarification désigne l'ensemble des règles et des procédures par lesquelles sont déterminées annuellement les cotisations que les entreprises versent au

---

<sup>552</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.174

<sup>553</sup> CSS., art. L.452-2 al.6

profit de la branche ATMP. Son objet est de calculer le taux de cotisations applicable, ayant pour finalité de réduire, à terme, le nombre d'accidents du travail<sup>554</sup>. En principe, ces cotisations sont à la charge exclusive de l'employeur<sup>555</sup>.

**250. Modes de détermination du taux applicable.** Il existe plusieurs moyens de déterminer le taux applicable. Selon le mode, le taux sera calculé différemment. Concrètement, cela dépend de l'effectif global de l'entreprise, prenant en compte la somme des salariés de tous les établissements de la dernière année connue. Ainsi, il existe 3 modes : le taux collectif pour les entreprises de moins de 20 salariés, le taux individuel pour les entreprises d'au moins 150 salariés et le taux mixte pour les entreprises de 20 à 149 salariés.

**251. Valeur du taux brut.** Pour le taux collectif, il faut prendre la valeur du risque propre au secteur d'activités. Pour le taux individuel, il faut effectuer une évaluation du coût réel des risques ATMP.

**252. Du taux brut au taux net.** Le taux net de cotisation est ensuite constitué par le calcul du taux brut, avec l'ajout de majorations<sup>556</sup>. Il en existe 4 : la majoration pour accident de trajet, la majoration au titre des charges de fonctionnement, la majoration relative aux salariés couverts par le fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante et le fonds de cession d'activité et la majoration relative aux dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite causés par la pénibilité. Dès lors que les majorations sont appliquées, la CARSAT décide du taux et rend une décision de notification, pouvant être contestée par l'employeur<sup>557</sup>.

**253. L'adaptation.** Au-delà des règles générales de calcul, il est permis à la CARSAT, en cours d'exercice, de majorer ou de minorer le taux qui était depuis lors, applicable. D'une part, la majoration peut intervenir en cas de survenance d'un risque exceptionnel, par exemple lorsqu'un procès-verbal de l'Inspection du travail est dressé. D'autre part, la CARSAT peut, de son propre chef ou à la demande de l'employeur

---

<sup>554</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis

<sup>555</sup> CSS., art. L241-5

<sup>556</sup> CSS., art. D242-6-3

<sup>557</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis

minorer le taux net si des mesures de prévention sont mises en place dans l'entreprise, minoration applicable pour un an.

**254.** *Effet incitatif de la tarification sur les politiques de prévention.* Il est donc certain que la tarification a un effet dissuasif sur les mauvaises pratiques et incitatif à la prévention. Une tarification qui serait jugée comme excessive oblige donc nécessairement les entreprises à insister en matière de prévention et à être exemplaire sur le sujet. Bien qu'il soit possible de contester les majorations ou uniquement le taux net, il est préférable d'axer ses efforts sur la prévention car cela apparaît plus rentable économiquement parlant. Si on compare le coût des actions en prévention au coût total comprenant la tarification, le coût des contentieux, l'absentéisme, le turn-over, la formation des nouveaux embauchés etc., il est plus intéressant d'être un bon élève sur le terrain de la prévention. En matière de santé mentale, ces risques encore peu connus, ne font pas toujours l'objet d'une reconnaissance du caractère professionnel. Il apparaît difficile de les prévenir juste parce qu'on est contraint au regard d'une tarification excessive. Cette crainte sera peut-être atténuée à l'avenir dès lors qu'ils seront reconnus par les caisses, le juge, voire consacrés par le législateur.

**255.** *Conclusion du Chapitre 1<sup>er</sup>.* En définitif, il convient de réitérer et de souligner la lourdeur et l'importance des obligations pesant sur l'employeur. A défaut de prévention primaire et secondaire, il risque de multiples actions à son encontre : matière pénale, prud'homme et aussi en matière de risques professionnels. Sur ce thème, il écope d'une double peine au regard de l'impact certain sur la tarification, peine accrue si une faute inexcusable est retenue. On peut donc, qualifier l'employeur d'auteur de fait, c'est un acteur solvable et surtout débiteur d'obligations en matière de santé et de sécurité dont il ne peut se soustraire. Cette réalité est encore plus difficile à accepter quand on admet que le travail puisse ne pas être la cause unique et exclusive de la lésion. Pour les atteintes à la santé mentale, des facteurs extérieurs tels que l'âge, l'expérience ou la situation personnelle peuvent dégrader et accentuer le mal-être, alors même que le travail n'est qu'un des éléments déterminants parmi d'autres. Le droit y est indifférent, il est donc sévère. L'employeur n'est, cependant, pas totalement démuné face à cela. Il dispose tout de même de moyens, lui permettant parfois d'échapper à sa responsabilité.

## **Chapitre 2 - Les causes exonératoires de responsabilité de l'employeur**

257. *Avant-propos.* La responsabilité de l'employeur peut être recherchée sur plusieurs fondements. On remarque cependant que, pour les causes exonératoires de responsabilité, seules celles relatives à la matière pénale et au contentieux médical sont les plus efficaces. En effet, s'agissant de la matière prud'hommale, il n'existe pas de cause exonératoire en tant que tel. Si des manquements à l'obligation de sécurité et à l'obligation de prévention sont avérés, le seul moyen de défense est l'apport de preuve attestant des mesures et des actions effectuées pour préserver et prévenir toute atteinte à la santé. Or, en droit pénal (Section 1) et en droit de la sécurité sociale (Section 2), des causes exonératoires existent. Elles méritent donc davantage de développement dans le présent chapitre.

### **Section 1 - Les causes exonératoires de la responsabilité pénale de l'employeur**

258. *Incompatibilité des causes d'irresponsabilité pénale avec le statut d'employeur.* La contrainte, le consentement de la victime, le commandement de l'autorité légitime et l'erreur de droit sont des causes d'irresponsabilité pénale<sup>558</sup>. Or, elles apparaissent difficilement concevables s'agissant de la responsabilité pénale de l'employeur. En effet, on ne voit pas comment il peut agir sous contrainte, ni comment la victime peut consentir à une atteinte, que l'autorité légitime impose quelque chose contraire à la loi et encore moins l'erreur de droit. Elles sont donc impraticables s'agissant de la personne de l'employeur. Néanmoins, s'agissant des causes exonératoires, le jeu des délégations de pouvoir peut s'avérer très efficace, tout comme la démonstration d'une faute non imputable à l'employeur.

#### **Sous-section 1 - Le jeu des délégations de pouvoir**

---

<sup>558</sup> Alain Cœuret, Elisabeth Fortis, François Duquesne, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 6<sup>ème</sup> édition, 2016, p.216

- 259. Définition.** La délégation de pouvoir est une opération contractuelle consistant à transférer la responsabilité pénale de l'employeur par lui-même vers un de ses subordonnés, en le chargeant de veiller au respect de la loi. Ce dernier devra répondre à sa place de ses actes, si un manquement est commis<sup>559</sup>. Cette pratique est admise depuis très longtemps par la jurisprudence<sup>560</sup>.
- 260. Domaine.** Compte tenu des effets pouvant être dévastateurs, la jurisprudence a encadré le domaine des délégations de pouvoir, tant que les incriminations, sur les entreprises pouvant y recourir que sur les personnes éligibles à être délégataires. Sur les entreprises pouvant utiliser les délégations de pouvoir, il semble que cela est possible uniquement quand l'entreprise dépasse une certaine dimension et que sa complexité interne est suffisante<sup>561</sup>. Pour les groupes, la Chambre criminelle a admis la possibilité pour que le président d'une société dominante, délègue son pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité à un membre d'une société filiale placé sous son autorité hiérarchique<sup>562</sup>. S'agissant des incriminations, le domaine est assez large. On retiendra que presque toutes les incriminations sont éligibles au transfert de responsabilité sauf le délit d'entrave. Enfin, sur la personne du délégataire, on peut synthétiser que la personne peut être tout préposé appartenant nécessairement à la hiérarchie<sup>563</sup>. Ce principe intervenant aussi avec les conditions de validité tenant à la personne du délégataire.
- 261. Conditions de validité relatives au délégataire.** N'est pas délégataire qui veut, bien que le consentement soit aussi une condition de validité. Cette personne doit disposer des connaissances techniques et juridiques nécessaires à l'exercice de sa mission, d'une autorité certaine caractérisée par une indépendance minimale, assortie d'une publicité minimale. Il doit être le délégataire unique, et l'objet de la délégation

---

<sup>559</sup> *Ibid.*

<sup>560</sup> Cass. crim., 28 juin 1902, n°237

<sup>561</sup> Alain Coëret, Elisabeth Fortis, François Duquesne, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 6<sup>ème</sup> édition, 2016, p.172

<sup>562</sup> *Ibid.*

<sup>563</sup> *Ibid.*

doit être en adéquation avec ses pouvoirs. Il doit aussi disposer de moyens suffisants tels que de pouvoir acheter du matériel <sup>564</sup>.

**262. Conditions de validité de la délégation.** Pour être licite, la délégation de pouvoir doit avoir un objet limité, c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas déléguer la totalité de ses prérogatives d'organisation et de surveillance pour toute l'entreprise ou établissements à une seule personne car sa responsabilité pénale est d'ordre public <sup>565</sup>. Elle doit également être assortie d'une certaine durée et ainsi être stable <sup>566</sup>.

**263. Mise en œuvre de la délégation.** En contentieux, il est plus que nécessaire que l'existence de la délégation de pouvoir soit invoquée en premier lieu. Ainsi, il convient de la présenter dès la juridiction de première instance. Lorsqu'elle est présentée à temps devant le juge, ce dernier est tenu de répondre avant de l'écarter. Il s'agit d'un moyen péremptoire de défense<sup>567</sup>. Pour pouvoir être invoquée et admise par la suite, il faut aussi pouvoir la prouver. En la matière, la preuve est libre. Toutefois, il est plus que conseillé d'avoir une formalisation par écrit même si cela n'est pas toujours suffisant. C'est au déléguant de prouver que les conditions de validité sont remplies. Le plus souvent, ces délégations sont formalisées par écrit ou sous forme d'avenant au contrat de travail. <sup>568</sup> En l'absence d'une telle formalisation, les juges utiliseront la méthode classique du faisceau d'indices qui conservent, en la matière, leur pouvoir d'appréciation souveraine.

**264. Effets de la délégation sur la responsabilité.** Dès lors que les conditions sont satisfaites et que cela est prouvé, la responsabilité pénale de l'employeur est transférée de plein droit au délégataire. En matière de santé et de sécurité, le transfert s'opère quand les poursuites sont exercées sur le fondement des infractions de droit commun, prévues dans le code pénal mais aussi sur celles relevant du Code du travail <sup>569</sup>. Cela a

---

<sup>564</sup> Olivier Fardoux, *Fiches de droit pénal*, Éditions Ellipses, p.13

<sup>565</sup> Alain Cœuret, Elisabeth Fortis, François Duquesne, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 6<sup>ème</sup> édition, p.219

<sup>566</sup> *Ibid.*

<sup>567</sup> *Ibid.*

<sup>568</sup> Olivier Fardoux, *Fiches de droit pénal*, Éditions Ellipses, p.14

<sup>569</sup> Alain Cœuret, Elisabeth Fortis, François Duquesne, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 6<sup>ème</sup> édition, 2016, p.220

pour conséquence que la culpabilité du délégataire sera appréciée de la même façon que si c'était le délégant et que le transfert opéré exonère de plein droit l'employeur censé être responsable. Dès lors, on retient que pour les infractions éligibles à l'application d'une délégation de pouvoir, la responsabilité pénale est alternative et non cumulative.<sup>570</sup> Ainsi, le jeu des délégations de pouvoir permet à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité mais cette pratique encadrée, ne fait pas disparaître toute responsabilité. Si ce n'est pas lui, ce sera une autre personne qu'on appellera à la vigilance. Sur le plan moral, le principe même des délégations de pouvoirs est discutable. Toutefois, cela est amoindri par l'exigence de conditions multiples à satisfaire ; étant précisé que celles-ci sont cumulatives. Il suffit qu'une d'entre elles fasse défaut pour que l'employeur reprenne ses responsabilités. La démonstration par l'employeur d'une faute non imputable à lui peut aussi permettre une exonération de responsabilité.

## **Sous-section 2 - La faute non imputable à l'employeur**

**265.**        *Avant-propos.* Deux fautes, lorsqu'elles sont commises permettent d'échapper ou d'atténuer la responsabilité pénale de l'employeur ou de son délégataire. C'est le cas de la faute de la victime, mais aussi de celle d'un tiers.

**266.**        *La faute de la victime et d'un tiers.* En droit pénal, la faute de la victime ayant contribué à la réalisation de son préjudice exonère de responsabilité l'auteur de l'infraction, si elle est la cause unique et exclusive de l'infraction<sup>571</sup>. Cela est admis quand le salarié commet une faute le conduisant à ne pas respecter les règles de santé et de sécurité<sup>572</sup>. Ce raisonnement est également applicable s'agissant de tiers. Le salarié commettant une faute pourra aussi être sanctionné sur le terrain disciplinaire par une mesure allant jusqu'au licenciement pour faute grave<sup>573</sup>.

---

<sup>570</sup> Jean-François Cesaro, *Délégation de pouvoirs : confirmation du principe de responsabilité alternative*, JCP S n°25, 19 juin 2007, 1470

<sup>571</sup> Cass. crim, 1er avr. 2008, n° 07-87.433

<sup>572</sup> Cass. crim., 25 janv. 2000

<sup>573</sup> Cass. soc., 7 oct. 2015, n° 14-12.403

## Section 2 - Les causes exonératoires de la responsabilité en contentieux médical

### Sous-section 1 - La contestation du caractère professionnel de la lésion

**267.**        *Avant-propos.* L'employeur a toujours intérêt à agir en contestation d'un ATMP car elle lui fait nécessairement grief et ce même si sa tarification est collective<sup>574</sup>.

**268.**        *Au moment de la déclaration.* L'employeur est obligé de procéder à la déclaration des risques professionnels dont il a la connaissance. S'il ne déclare pas un accident du travail dans le délai de 48 heures, il s'expose à ce que la caisse agisse contre lui pour défaut de déclaration en réclamant le remboursement des dépenses occasionnées en réparation de l'accident<sup>575</sup>. En contrepartie, l'employeur dispose de la faculté d'émettre des réserves sur le caractère professionnel de la lésion<sup>576</sup>. L'existence de réserves oblige la caisse à instruire le dossier. Elles doivent toutefois être suffisamment motivées<sup>577</sup> sans pour autant avoir besoin de rédiger des développements tenant à démontrer l'absence de caractère professionnel<sup>578</sup>. Pour étayer ses réserves, il doit apporter des éléments objectifs de nature. Cela peut concerner les circonstances de temps et de lieux qui impliquent que le salarié n'était pas sous l'autorité de l'employeur à ce moment donné, mais également une cause totalement étrangère au travail où l'accident a certes eu lieu aux temps et lieux de travail mais, qu'il n'était pas du tout lié au travail.

**269.**        *Après une décision de prise en charge.* Après enquête ou non, l'employeur peut aussi vouloir contester la décision au stade de la notification de prise en charge de l'ATMP par la caisse. Pour la contestation d'un AT, il convient à l'employeur de se porter vers la Commission de recours amiable dans le délai de deux mois suivant la

---

<sup>574</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.136

<sup>575</sup> CSS., art. L471-1

<sup>576</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.137

<sup>577</sup> Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 1<sup>er</sup> déc. 2011, n°10-26.590

<sup>578</sup> Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 23 janv. 2014, n°12-35.003



notification <sup>579</sup>. Ensuite, il pourra porter sa contestation devant le pôle social du Tribunal judiciaire. S'agissant des MP, la contestation diffère selon qu'il soit question d'une maladie inscrite dans un tableau ou non. Dans le premier cas, les juges vérifieront que les conditions sont bien remplies. Dans le second cas, si une expertise médicale a lieu, cela est plus compliqué pour l'employeur de le contester <sup>580</sup>.

**270.**        *La contestation du taux d'incapacité permanente.* L'employeur peut contester le taux d'incapacité s'il l'estime excessif. Cette contestation est d'abord portée devant la Commission médicale de recours amiable puis devant le juge. La détermination du taux s'effectue à partir des documents médicaux transmis au service médical de la caisse et ce dernier doit tout transmettre<sup>581</sup>.

## **Sous-section 2 - La contestation de la faute inexcusable de l'employeur**

**271.**        *La faute inexcusable de la victime.* Une simple faute de la victime dans la réalisation de l'ATMP ne suffit pas. Il faut que cette faute soit inexcusable, autrement dit qu'elle soit « *une faute volontaire d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable à son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience*<sup>582</sup>. » Pour la jurisprudence, c'est une faute qui résulterait du comportement de la victime, caractérisant une intention volontaire de se soustraire aux règles de sécurité <sup>583</sup>. S'agissant des atteintes à la santé mentale, elles sont par définition, subies et non volontaires. La faute inexcusable de la victime est dans cette hypothèse, un cas d'école. C'est dommage pour l'employeur car dans ce cas la caisse était autorisée à baisser la rente allouée au salarié et en cas de faute inexcusable de l'employeur, la majoration de la rente ou du capital allait être réduite<sup>584</sup>.

---

<sup>579</sup> CSS., art. R142-1

<sup>580</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.172

<sup>581</sup> CSS., art. L142-10

<sup>582</sup> Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 27 janv. 2004, n°02-30.693

<sup>583</sup> Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 8 oct. 2015, n°14-24.782

<sup>584</sup> Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.171

**272.**        *La faute intentionnelle de la victime.* En allant plus loin que la faute inexcusable de la victime, la jurisprudence a aussi prévu le cas où elle commettrait une faute intentionnelle. Elle suppose la volonté de commettre le dommage tel qu'il s'est réalisé<sup>585</sup>. Elle prive le salarié de la législation des ATMP mais pas de l'assurance maladie <sup>586</sup>. A nouveau, ce scénario paraît anecdotique s'agissant des lésions psychologiques. En outre, l'employeur est plus exposé aux suites des risques psychosociaux que des lésions physiques. Or, nous avons vu que ces lésions sont difficiles à démontrer, surtout lorsque la victime est en situation de souffrance au travail.

---

<sup>585</sup> Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 23 sept. 2004, n°03-14.389

<sup>586</sup> CSS., art., L453-1

## *Titre 2 - La victime*

**273.**      *Citation.* « Dans la vie, il est des rencontres stimulantes qui nous incitent à donner le meilleur de nous-mêmes, il est aussi des rencontres qui nous minent et qui peuvent finir par nous briser<sup>587</sup>. »

**274.**      *Qui est la victime ?* Si l'employeur est la personne responsable dans la plupart des cas, le salarié est également la plupart du temps la victime. Pour autant, les atteintes à la santé mentale peuvent être subies par des membres de l'entreprise apparentés à la direction. On pense au « *top management* », aux cadres dirigeants. Cependant, ces personnes, n'en demeurent pas moins des salariés. De même pour les cadres et autres managers disposant de fonctions à responsabilités. Il n'est donc pas impossible d'avoir une victime dans ces conditions, même si le concevoir paraît contre-intuitif. A titre d'illustration, le harcèlement moral ascendant est un concept admis par la jurisprudence. Il s'agit de situations où ce sont les salariés plus élevés hiérarchiquement parlant qui se font harcelés<sup>588</sup>. Dès lors, le terme de « victime » peut désigner de multiples réalités, auxquelles on ne penserait pas. En la matière, tout le monde peut être concerné. C'est pour cela que l'enjeu est lourd.

**275.**      *Le contentieux, et après ?* Si un contentieux existe, quelle qu'en soit sa forme, c'est que l'employeur a échoué. Il n'a pas réussi à éviter l'atteinte subie par le salarié. Alors, même s'il est trop tard pour prendre ses résolutions s'agissant de ce cas particulier, il n'est pas en retard quant à l'application des règles et des mesures pour tout le reste de la collectivité de travail. Pour autant, cela ne changera rien à la situation de la victime car le mal est fait. Dans de pareils cas, il peut être difficile d'envisager la poursuite du contrat de travail. C'est pourquoi, il convient de s'interroger sur cette opportunité et sur la compatibilité avec des aménagements, sans oublier d'envisager la question de la rupture et les motifs afférents (Chapitre 1<sup>er</sup>). Parfois, l'atteinte est telle que la conséquence est dramatique : le suicide du salarié est une des conséquences de l'impact des atteintes à la santé mentale. Reste à déterminer quel est le traitement

---

<sup>587</sup> Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral : La violence perverse au quotidien*, Edition Pocket, 1998

<sup>588</sup> Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10.822.66

juridique de cette malheureuse question et sur le préjudice des ayants-droit de la défunte victime. (Chapitre 2)

## **Chapitre 1<sup>er</sup> - Les conséquences sur le contrat de travail de la victime**

**276.** *Avant-propos.* Une étude effectuée par le Cabinet Stimulus en 2017 sur un panel de 32 000 salariés démontre que 50% d'entre eux se déclarent être anxieux au travail. 29% présentaient des symptômes dépressifs et 6% étaient atteints de dépression au sens médical du terme. La même étude explique que les situations de souffrance au travail ont des effets plus durables sur la santé tels que des troubles du sommeil, des maladies cardio-vasculaires, des maux de dos, des troubles de la concentration...

Ces chiffres significatifs sont inquiétants d'un point de vue de santé publique, mais également pour la croissance économique. Cela influe sur la productivité, l'absentéisme, la démotivation et engendre même du turn-over. L'image de marque de l'entreprise est aussi en jeu. Tous ces éléments conduisent l'employeur à la plus grande des fermetés quant à la politique de prévention. Cependant, nous l'avons vu, il n'est pas impossible que de tels faits se produisent. Au-delà des débats juridiques sur l'engagement des responsabilités, le salarié doit reprendre son poste car le seul fait de subir une atteinte à la santé, qu'elle soit physique ou mentale, ne met pas fin au contrat de travail.

Donc, il convient dans un premier temps de déterminer les aménagements possibles si le contrat se poursuit (Section 1) mais il apparaît que dans la plupart des cas, la fin du contrat soit conseillée, voire recommandée (Section 2).

### **Section 1 - Les aménagements possibles**

**277.** *Contexte.* Il existe des dispositifs de droit commun susceptibles d'être appliquées aux situations concernant les suites d'une atteinte à la santé mentale : le recours à un temps partiel thérapeutique d'une part, (Sous-Section 1) et la reconnaissance de travailleur handicapé d'autre part (Sous-Section 2).

## **Sous-section 1 - Le recours au temps partiel thérapeutique**

**278. Définition.** Après un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, un salarié peut reprendre son travail à temps partiel pour motif thérapeutique. Il s'agit d'une forme particulière de reprise du travail destinée à améliorer l'état de santé du salarié ou lorsque le salarié fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. Il peut également être mis en œuvre après une reprise de l'activité professionnelle et être demandé par le salarié.

**279. Conditions d'éligibilité.** La reprise du travail à temps partiel ne correspond pas à du mi-temps strict, le pourcentage d'activité peut être très progressif jusqu'à la reprise à temps complet. Le mi-temps thérapeutique concerne les situations où la reprise ou le maintien du travail est préconisé par le médecin car pouvant favoriser l'amélioration de l'état de santé du patient ou quand le salarié suit une rééducation ou réadaptation professionnelle pour trouver un emploi compatible avec son état de santé<sup>589</sup>. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, pour en bénéficier, il n'est plus nécessaire d'avoir un arrêt de travail à temps complet indemnisé par la Sécurité sociale. L'indemnité journalière est accordée en cas de travail pour motif thérapeutique dans les cas suivants :

- le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;
- l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé<sup>590</sup>.

**280. Procédure de demande.** Le salarié doit être à l'initiative de la démarche et demande à son médecin traitant une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique. Son médecin peut aussi lui proposer mais ce dernier doit être en accord avec cela. Si l'employeur accepte le dispositif, il devra établir, chaque mois, une attestation de salaire comprenant plusieurs informations. Le salarié sera convoqué à une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail qui donnera un avis favorable ou non à la reprise en temps partiel thérapeutique.

---

<sup>589</sup> [Mi-temps thérapeutique : conditions, demande, indemnisation... - Previsima](#), consulté le 19/04/2022

<sup>590</sup> <https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/temps-partiel-therapeutique>, consulté le 22/04/2022

**281.** *Durée.* Cet aménagement est accordé pour une durée maximale d'un an pour une même affection, sauf en cas d'accident ou de maladie professionnelle, où l'autorisation de reprendre à temps partiel est accordée pour une durée de 6 mois renouvelable une fois. Si à l'issue de cette période réduite d'emploi, le bénéficiaire du temps partiel thérapeutique ne peut pas reprendre son poste dans les conditions initiales définies par le contrat de travail, son médecin traitant ou le conseil de la CPAM peuvent lui proposer de faire une demande d'invalidité<sup>591</sup>.

**282.** *Mi-temps thérapeutique succédant à une atteinte à la santé mentale.* En matière d'atteintes à la santé mentale, qu'elles soient prises en charge ou non au titre de la législation des risques professionnels, supposent un arrêt maladie plus ou moins long selon les cas. Il peut être en effet souhaitable pour un salarié victime de reprendre son poste de manière partielle afin de continuer son processus de guérison par exemple. Contrairement à certaines atteintes physiques qui peuvent être soignées instantanément, les lésions psychologiques sont parfois longues à traiter et nécessite un accompagnement par un professionnel. Ici, il ne s'agit pas d'un virus à traiter mais d'un mal-être plus profond. Un retour après un arrêt de travail peut être ressenti de manière brutale par la victime, encore sous le choc. Cela peut lui permettre de se réadapter à son environnement de travail et continuer le processus de guérison, de continuer à se reposer et de réapprendre à travailler de la bonne manière, sans l'élément qui était à l'origine de la situation de souffrance au travail.

**283.** *Efficacité contrastée.* Même si cela implique des avantages tels qu'une reprise partielle du travail, il ne faut pas omettre que la rémunération est impactée car le montant des indemnités journalières de Sécurité sociale dépend. De plus, même si le retour n'est que partiel, la victime est tout de même de retour dans l'environnement qui l'a rendu malade. Si l'élément ou la personne en cause à l'origine de l'atteinte existe toujours, on ne peut espérer une guérison mais une rechute, voire une récurrence. Ainsi, le dispositif de temps partiel thérapeutique ne peut être efficace qu'à la condition que le facteur de risque à l'origine de l'atteinte soit évincé et que la victime soit en état de revenir, même

---

<sup>591</sup><https://www.previsima.fr/dossier/mi-temps-therapeutique-conditions-demande-indemnisations.html#avantages-et-inconvenients-du-mi-temps-therapeutique>, consulté le 19/04/2022

si cela n'est que partiellement. La quotité de travail choisie doit être adaptée aux besoins de la victime. Cela peut toutefois fonctionner dans la mesure où ce dispositif n'est pas pérenne contrairement à une reconnaissance en tant que travailleur handicapé.

## **Sous-section 2 - La reconnaissance en tant que travailleur handicapé**

**284.** *Qui est concerné par le handicap ?* Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites à la suite d'une altération de ses fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques<sup>592</sup>.

**285.** *Définition.* La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques<sup>593</sup>.

**286.** *Utilité.* La reconnaissance en tant que travailleur handicapé permet au salarié de bénéficier de mesures spécifiques telles que l'orientation vers le marché du travail, l'obligation d'emploi car sur les entreprises pèsent une obligation d'employer les personnes handicapées, l'accès à la fonction publique. Ce dispositif donne aussi une priorité pour l'accès à l'emploi, à la formation. De plus, lorsqu'un licenciement intervient, la durée légale de préavis est doublée.

**287.** *Procédure de demande.* Le salarié doit déposer une demande à l'attention de la Maison départementale des personnes handicapées de son lieu de résidence et doit joindre toutes les pièces justificatives. L'évaluation de la demande est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de l'administration. Puis, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation et la reconnaissance est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui servira à déterminer la durée de validité de la reconnaissance, comprise entre 1 et 5 ans.<sup>594</sup>

---

<sup>592</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/rqth>, consulté le 20/04/2022

<sup>593</sup> *Ibid.*

<sup>594</sup> *Ibid.*

**288.** *Handicap et santé mentale.* Le handicap psychique est la conséquence de maladies mentales entraînant un déficit relationnel, des difficultés de concentration, une grande variabilité dans la possibilité d'utilisation des capacités alors que la personne garde des facultés intellectuelles dites normales. La reconnaissance du handicap psychique s'effectue souvent par l'observation des conséquences de la maladie mentale dans le vécu de la personne. Celles-ci peuvent donc être extrêmement variées en fonction des individus et de leur pathologie. De fait, il n'existe pas de définition arrêtée du handicap psychique <sup>595</sup>. Des maladies mentales telles que les troubles dépressifs, bipolaires, les névroses obsessionnelles, le burn-out peuvent induire un handicap psychique. C'est d'ailleurs une priorité en terme de santé publique car il s'agit de la première cause d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale et on compte en 2014 déjà près de 700 000 personnes handicapées psychiques en France. Un demandeur sur deux de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) souffre d'une maladie mentale <sup>596</sup>. Donc, ceci peut également être un aménagement souhaitable dans la suite des atteintes à la santé mentale. Or, il arrive que la fin du contrat de travail ne soit que la seule alternative.

## Section 2 - La fin du contrat de travail

**289.** *Propos introductifs : réflexion sur l'application de dispositifs amiables de rupture du contrat de travail.* En soi, l'existence d'un différend entre l'employeur et le salarié n'est pas de nature à affecter la validité d'une rupture conventionnelle<sup>597</sup>. En effet, dès que les deux parties consentent véritablement à la rupture conventionnelle, cette dernière est licite sauf si l'employeur imposerait ce mode de rupture au salarié <sup>598</sup>. Pour autant, en matière d'atteintes à la santé mentale, la situation risque d'être plus complexe surtout s'agissant de faits de harcèlement moral ou sexuel. La Cour de cassation a pu, sur ce point, considérer qu'une DREETS ne devrait pas homologuer la rupture conventionnelle dans le cas d'un harcèlement moral en raison du consentement vicié de la victime. Si l'administration l'homologue, le salarié sera accueilli favorablement en vue de l'annulation, ce qui produira les effets d'un licenciement sans

---

<sup>595</sup> <https://www.handipacte-mde.fr/fiche-apports-handicap-psy-mental-cognitif.php>, consulté le 21/04/2022

<sup>596</sup> *Ibid.*

<sup>597</sup> Cass. soc., 26 juin 2013, n°12-15.208

<sup>598</sup> C. trav., art. L1237-11



cause réelle et sérieuse<sup>599</sup>. Dans le prolongement de cette décision, la chambre sociale de la Cour de cassation a validé le raisonnement des juges du fond prononçant la nullité d'une rupture conventionnelle en raison d'un vice du consentement<sup>600</sup>. La salariée se trouvait dans une situation insupportable dont les effets pouvaient encore s'aggraver si la relation de travail se poursuivait et n'avait donc d'autre choix que d'accepter la rupture. De ce fait, une violence morale était caractérisée, rendant ainsi son consentement vicié.

**290.** *Plan.* Dès lors, si les dispositifs amiables sont proscrits en la matière, plusieurs modes de rupture semblent toutefois envisageables, qu'ils soient à l'initiative de l'employeur ou du salarié. D'abord, le salarié peut être licencié pour inaptitude médicale (Sous-section 1) suivant une procédure spécifique. En dehors de ce cas, il est possible de rompre le contrat de travail et d'imputer les raisons de la rupture à l'employeur (Sous-section 2).

### **Sous-section 1 - L'inaptitude médicale**

**291.** *Définition.* L'inaptitude médicale est une incapacité physique ou mentale à occuper son emploi. Il peut s'agir d'une inaptitude ayant une cause professionnelle si elle résulte d'un ATMP ou non professionnelle<sup>601</sup>.

**292.** *Le constat de l'inaptitude.* En la matière, seul le médecin du travail est compétent pour se prononcer sur l'aptitude médicale d'un salarié. Le constat intervient à la suite d'une visite médicale, qu'elle soit une visite périodique obligatoire ou intervenant à la demande de l'employeur ou du salarié<sup>602</sup>.

**293.** *La formalisation du constat d'inaptitude.* Un avis d'inaptitude est la formalisation du constat de l'inaptitude médicale par le Médecin du travail. Ce dernier

---

<sup>599</sup> Cass. soc., 30 janv. 2013, n°11-22.332

<sup>600</sup> Cass. soc., 4 nov. 2021, n°20-16.550

<sup>601</sup> Céline Leborgne Ingelaere, *Cours de droit social : tout le programme en 80 fiches et en schémas*, Éditions Enrick B., 2019, p.132

<sup>602</sup> *Ibid.*

doit également se soustraire à certaines formalités. Il doit, en effet, réaliser (ou faire réaliser) une étude de poste et des conditions de travail et également veiller à la mise à jour de la fiche d'entreprise le cas échéant<sup>603</sup>. Il doit aussi échanger avec le salarié et l'employeur par tout moyen, à propos de la situation et sur les potentielles évolutions du poste à mettre en œuvre<sup>604</sup>.

**294.      *La procédure.*** L'avis doit être notifié aux parties par tout moyen conférant date certaine dans un délai de 15 jours au plus tard après le premier examen médical. Il doit comprendre les conclusions écrites et les indications du médecin relatif au reclassement. Un avis d'inaptitude est donc nécessairement circonscrit et motivé<sup>605</sup>. L'inaptitude sera déclarée si aucun aménagement de poste n'est possible et que l'état de santé du salarié nécessite un changement<sup>606</sup>.

**295.      *L'obligation de reclassement.*** Dans de pareils cas, l'employeur est contraint de proposer un autre emploi approprié aux compétences du salarié, en adéquation avec son état de santé<sup>607</sup>. Si le médecin précise que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi<sup>608</sup>, l'employeur sera dispensé de cette obligation. En dehors de ce cas, il devra s'y conformer en commençant par saisir le CSE d'un avis sur les propositions. Elles devront prendre en compte les conclusions du médecin du travail et s'effectuer au sein de l'entreprise, ou dans le groupe dans le territoire national<sup>609</sup>. En tout état de cause, le salarié est libre de refuser ou d'accepter le poste.

**296.      *La rupture du contrat de travail pour inaptitude.*** Si le salarié refuse ou que l'employeur parvient à démontrer l'impossibilité de reclassement, le licenciement pour inaptitude médicale est possible, à la condition que l'employeur respecte la procédure

---

<sup>603</sup> C. trav., art. L4624-4

<sup>604</sup> C. trav., art. L4624-42

<sup>605</sup> C. trav., art. L4624-4

<sup>606</sup> C. trav., art. L4624-1

<sup>607</sup> C. trav., art. L1226-2

<sup>608</sup> C. trav., art. R4624-42

<sup>609</sup> C. trav., art. L1226-2

applicable au licenciement pour motif personnel <sup>610</sup>. Le motif devant par ailleurs, être inscrit dans la notification de licenciement. A l'issue de la procédure, des indemnités de rupture seront versées qui seront plus favorables au salarié si la cause de l'inaptitude est professionnelle <sup>611</sup>.

**297. *Inaptitude et maladies psychiques.*** Il est possible de devenir inapte en raison des conséquences dommageables de la maladie qui résulte d'une atteinte à la santé mentale. Toutefois, lorsqu'une atteinte à l'intégrité morale et à la dignité, il est possible que la jurisprudence considère le licenciement pour inaptitude nul. La Cour d'appel de Nancy <sup>612</sup> a considéré que lorsque l'inaptitude du salarié est liée à une situation de harcèlement moral, son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement est nul. En l'espèce une salariée contestait son licenciement pour inaptitude en invoquant qu'elle était causée directement par le harcèlement qu'elle avait subi par son employeur causant ensuite un état d'épuisement professionnel. A l'appui de ces prétentions, elle avait apporté plusieurs éléments permettant de caractériser que son état de santé était dégradé, la répétition d'agissements fautifs et que ses conditions de travail étaient aussi impactées. La situation de cette salariée était préoccupante, elle démontrait qu'elle travaillait plus de 12 heures par jour, qu'une pression incommensurable lui était infligée. De plus, une expertise médicale effectuée par un psychiatre attestait aussi que la dégradation de la santé psychologique de la salariée était en relation directe avec ses conditions de travail. En outre, pour les juges du fond, le harcèlement moral était nécessairement constitué dans de tels faits, rendant ainsi le licenciement pour inaptitude de la salariée. Dans cette situation, le licenciement pour inaptitude n'était pas adapté. En présence d'une quelconque atteinte à la santé mentale, il est plus logique de rompre le contrat aux torts de l'employeur qui manque à ses obligations.

## **Sous-section 2 - La rupture du contrat de travail imputable à l'employeur**

---

<sup>610</sup> Céline Leborgne Ingelaere, *Cours de droit social : tout le programme en 80 fiches et en schémas*, Éditions Enrick B., 2019, p.132

<sup>611</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31225>, consulté le 23/04/2022

<sup>612</sup> CA Nancy, 11 juin 2020, n°19/00946

**298.** *Plan.* Deux modes de ruptures peuvent être mises en œuvre par la victime d'une atteinte à la santé mentale : la résiliation judiciaire (Paragraphe 1) et la prise d'acte (Paragraphe 2).

### **Paragraphe 1 : La résiliation judiciaire**

**299.** *Définition.* La résiliation judiciaire est un mode de rupture du contrat de travail où le salarié demande au Conseil de Prud'hommes de le prononcer. Si elle intervient en manquement de l'employeur, elle consiste à solliciter à la juridiction la rupture du contrat de travail dès qu'un manquement à ses obligations contractuelles est avéré<sup>613</sup>. En principe, s'agissant d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur ne peut pas solliciter une demande de résiliation judiciaire. Toute demande en ce sens sera irrecevable, même si elle est faite par voie reconventionnelle<sup>614</sup>. Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et qu'il est licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée. Pour apprécier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, il peut tenir compte de la régularisation survenue jusqu'à la date de licenciement. Si la chambre sociale reconnaît la possibilité pour l'employeur de régulariser la situation du salarié, le juge prud'homal ne peut tenir compte d'une telle régularisation survenue après la notification d'un licenciement en cours d'instance pour débouter le salarié de sa demande de résiliation judiciaire<sup>615</sup>. L'avantage de cette procédure est que quand les faits commis par l'employeur constituent des manquements d'une telle gravité qu'ils empêchent la poursuite du contrat de travail, la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais, tant que la décision de résiliation n'est pas rendue, le contrat de travail demeure donc le salarié doit continuer à travailler sinon il s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement<sup>616</sup>. Le principe de continuité du contrat de travail jusqu'à la décision peut s'avérer dangereux, surtout si une victime agit en manquement de l'obligation de sécurité de l'employeur.

---

<sup>613</sup> Cass. soc., 15 mars 2005, n°03-42.070

<sup>614</sup> Cass. soc., 29 juin 2005, n°03-41.966

<sup>615</sup> Cass. soc., 2 mars 2022, n°20-14.099

<sup>616</sup> Cass. soc., 6 oct. 2017, n°16-11.682

**300.        *Résiliation judiciaire admise en présence d'une menace à la santé mentale.***

Dans la plupart des cas, une résiliation judiciaire sera admise dans le cas où la santé physique ou mentale est menacée. A titre d'illustration, on peut citer un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation à propos de faits de harcèlement moral <sup>617</sup> dont un salarié a été victime sur son lieu de travail, ainsi qu'une autre décision admettant aussi la résiliation judiciaire concernant une mise à l'écart d'un salarié après son refus d'un nouveau poste dans le cadre d'une réorganisation<sup>618</sup>. De même s'agissant de l'absence de réaction d'un employeur alerté par une salariée en situation de souffrance psychologique exprimée par celle-ci et attestée par la forte dégradation du climat de l'entreprise <sup>619</sup>. A l'inverse, une demande de résiliation judiciaire a été rejetée s'agissant d'une demande d'un salarié qui était harcelé. En l'espèce, les juges ont considéré qu'il n'avait pas manqué à son obligation de sécurité car avait réagi avec diligence et efficacité en sanctionnant l'auteur des faits et en lui demandant de présenter ses excuses, ce qui a eu pour effet d'arrêter l'atteinte car il n'y a pas eu de réitération <sup>620</sup>. En outre, on peut en déduire que pour aboutir, la demande en résiliation judiciaire doit être suffisamment motivée. Lorsqu'il s'agira de harcèlement, les règles de preuve classiques en la matière ont aussi vocation à s'appliquer, la preuve restera facilitée. Ce mode de rupture peut donc s'avérer efficace et ressemble à la prise d'acte. Toutefois, ces notions sont bien distinctes.

**Paragraphe 2 : La prise d'acte**

**301.        *Définition.*** La prise d'acte est aussi, comme la résiliation judiciaire un mode de rupture du contrat de travail mis à la disposition du salarié quand celui-ci reproche à son employeur d'avoir commis un manquement suffisamment grave rendant impossible la poursuite dudit contrat. Le salarié doit ainsi saisir le Conseil de Prud'hommes et l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai

---

<sup>617</sup> Cass. soc., 5 fév. 2014, n°12-28.281

<sup>618</sup> Cass. soc., 14 déc. 2011, n°10-13.542

<sup>619</sup> Cass. soc., 8 juin 2017, n°16-10.458

<sup>620</sup> Cass. soc., 21 juin 2017, n°15-24.272

d'un mois suivant sa saisine <sup>621</sup>. Ici, le contrat de travail est rompu par le salarié et seules les conséquences de cette rupture relèvent de la décision du juge tandis qu'en présence d'une résiliation judiciaire, c'est à la juridiction de déterminer de la rupture ou non du contrat de travail.

**302. *Absence de formalisme.*** Aucun formalisme n'est requis pour la prise d'actes, le salarié doit uniquement informer son employeur de celle-ci <sup>622</sup>. S'agissant de l'employeur, rien ne l'oblige à répondre de manière formelle, mais cela est conseillé à des fins de preuve.

**303. *Effets d'une prise d'acte.*** Lorsque l'employeur en a pris connaissance, le contrat de travail est rompu immédiatement. Puis, devant le Conseil de Prud'hommes, les effets seront différents selon la décision des juges qui devront apprécier si l'employeur a commis un manquement suffisamment grave, rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Sur le salarié pèse la charge de la preuve s'agissant des manquements. Si la juridiction estime la prise d'actes justifiée, celle-ci produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si ce n'est pas le cas, elle produira les effets d'une démission <sup>623</sup>.

**304. *Prise d'acte et santé mentale menacée.*** Il est tout à fait possible de voir des jurisprudences qui admettent une prise d'actes dans des contextes où la santé mentale est en jeu. Par exemple, ce fut le cas de violences physiques et morales exercées par un salarié sur un autre salarié <sup>624</sup>. De même pour une situation de harcèlement moral du supérieur hiérarchique direct du salarié <sup>625</sup>. Si le salarié victime a démissionné, cette démission peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, dans la mesure où la décision de démissionner doit être libre, si elle est consécutive à une situation de harcèlement moral ou sexuel, la requalification doit avoir lieu. De plus, si un salarié indique qu'il démissionne parce qu'il a été la victime de tels faits, cela sera

---

<sup>621</sup> C. trav., art. L1451-1

<sup>622</sup> Cass. soc., 1<sup>er</sup> fév. 2012, n°10-20.732

<sup>623</sup> Cass. soc., 4 avr. 2007, n°05-43.406

<sup>624</sup> Cass. soc., 30 oct. 2013, n°12-15.133

<sup>625</sup> Cass. soc., 12 juin 2014, n°13-13.951

requalifié en prise d'actes par le juge. Rappelons qu'aux termes de l'article 12 du Code de procédure civile, le juge doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée.

**305.**        *Conclusion du Chapitre 1<sup>er</sup>.* La victime d'une atteinte à la santé mentale dès lors qu'elle est constatée et reconnue entraîne nécessairement des conséquences sur son contrat de travail. Il est rare que la situation redevienne normale et que la victime s'en sorte sans séquelles. Pour les plus chanceux, des aménagements sont possibles : d'une part, à court terme avec le recours au temps partiel thérapeutique et sur du plus long terme d'autre part, la reconnaissance en tant que travailleur handicapé. Les formalités administratives restent toutefois lourdes et ne sont pas automatiques, ce qui peut avoir un effet dissuasif pour la victime. Dans les autres cas, l'impact sur la relation de travail peut être plus brutale avec la rupture du contrat. La rupture peut être subie (licenciement pour inaptitude médicale) mais également souhaitée et souhaitable pour la victime en raison des manquements de l'employeur (prise d'actes et résiliation judiciaire). De manière plus marginale, mais tout autant dramatiques, il arrive que l'atteinte à la santé mentale soit telle que l'acte de suicide soit le dernier espoir de la victime pour abréger ses souffrances. Plus qu'une atteinte à la santé mentale en soi, le suicide est la conséquence la plus grave et dramatique que l'on puisse connaître et qui ne pourra jamais être réparée.

## **Chapitre 2 - Le suicide du salarié**

**306. *Sujet d'actualité.*** L'économiste Jean-Claude Delgènes, co-auteur du livre *Suicide, un cri silencieux*, expliquait en 2020 que des milliers de salariés pourraient être sauvés chaque année si la loi s'emparait du sujet. Selon lui, il existerait un phénomène de surmortalité en France par rapport aux autres pays. Chaque année, plus de 5000 personnes pourraient ne pas se donner la mort si un plan d'actions était développé et mis en œuvre <sup>626</sup>. Dans le même sens, le 23 novembre 2021, une feuille de route relative à la prévention du mal-être et de l'accompagnement des agriculteurs en difficulté était édictée par le Gouvernement <sup>627</sup>. Même si depuis 2011 les ministères ont travaillé sur le sujet avec des acteurs tels que la Mutualité sociale agricole sur l'élaboration de plan d'actions, cette feuille de route est destinée à renforcer les actions et à une meilleure coordination des différentes situations. Elle comprend un ensemble d'actions, qui seront rendues possibles par un budget de 12 millions d'euros par an, divisées en trois axes : humaniser, « *aller vers* » et prévenir et accompagner. Parmi les actions, on peut noter la création d'une cellule dédiée à la question du mal-être agricole, de référents mal-être agricoles dans les administrations. Des dispositifs d'accompagnement tels que le renforcement du crédit d'impôt remplacement en cas d'ATMP et la refonte des dispositifs départementaux d'accompagnement économique des agriculteurs en difficulté facilitent une prise de recul des agriculteurs dans des situations difficiles, atténuant ainsi le mal-être.

**307. *Propos introductifs.*** Les suicides et les tentatives sur les lieux de travail sont apparus au cours des années 1990 dans la plupart des pays occidentaux <sup>628</sup>. En France, près d'un décès sur 50 est un suicide. Près de 70 % des personnes qui se suicident souffraient d'une dépression. Le suicide fait partie d'un ensemble d'actes appelés conduites suicidaires tels que l'acte de suicide en lui-même, la tentative, les idées

---

<sup>626</sup> <https://www.francebleu.fr/infos/societe/suicide-au-travail-5-000-morts-par-pourraient-etre-evites-1580890173>, consulté le 24/04/2022

<sup>627</sup> <https://agriculture.gouv.fr/presentation-de-la-feuille-de-route-pour-la-prevention-du-mal-etre-et-laccompagnement-des>, consulté le 25/04/2022

<sup>628</sup> Christophe Dejours et Florence Bègue, *Suicide et travail : que faire ?* Editions Presses Universitaires de France, 2009



suicides et la crise suicidaire. Un seul suicide dans une entreprise constitue un problème qui affecte toute la communauté de travail, dans la mesure où sa survenue témoigne d'une dégradation en profondeur de l'ensemble du tissu humain et social du travail<sup>629</sup>. Pour autant, dans de nombreux cas, quasiment aucune investigation clinique n'est pratiquée après le suicide d'un salarié sur son lieu de travail. La police intervient seule et s'arrête à la question du diagnostic légal consistant à déterminer s'il s'agit d'une mort naturelle, d'un meurtre ou d'un suicide<sup>630</sup>. Cette absence de réaction collective ne peut pas être considérée comme neutre pour les spécialistes, elle aggrave le sentiment d'impuissance et de résignation. Un « *suicide classé sans suite* » augmente les risques pour la santé mentale des collègues restant<sup>631</sup>. C'est donc un phénomène très préoccupant, qui peut avoir des causes multiples. Lorsque le travail est lié, de près ou de loin, on peut s'interroger quant à la logique de réparation : la question de la reconnaissance du caractère professionnel du suicide (Section 1) ainsi que la réparation du préjudice des ayants-droit (Section 2) doivent être abordées. On remarque aussi que le suicide n'est pas une atteinte à la santé mentale en soi, mais est plutôt une conséquence d'une ou de plusieurs atteintes à la santé mentale. En la matière, la prévention doit être irréprochable car ici, la réparation du préjudice perd tout son sens pour une victime qui n'est plus. Elle ne pourra demander réparation que par le biais de ses proches, eux-mêmes atteints de leur perte, ce qui est une chose insupportable à concevoir.

## Section 1 - La reconnaissance du caractère professionnel du suicide

**308.** *Notion plurale.* Le suicide est l'acte par lequel un individu se donne la mort. La doctrine juridique et psychologique distingue parfois le suicide conscient de l'inconscient, le suicide intentionnel du non intentionnel<sup>632</sup>. Dans notre cas, deux distinctions sont admissibles au-delà des considérations psychologiques et sociologiques pour être reconnu : le suicide peut être commis sur le lieu et temps de

---

<sup>629</sup> *Ibid.*

<sup>630</sup> *Ibid.*

<sup>631</sup> *Ibid.*

<sup>632</sup> *Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon*, Hors collection, mars 2014, Dalloz

travail, soit il est effectué en dehors du temps et lieu de travail mais motivé par des situations de souffrance au travail qui y sont liées.

- 309.** *Plan.* Les ayants-droit peuvent agir car le suicide est reconnu au titre de la législation des risques professionnels en tant qu'accident du travail principalement suivant le respect des conditions traditionnelles et peut aussi constituer une faute inexcusable leur ouvrant droit à une réparation.
- 310.** *Possible en principe mais difficile en pratique.* En droit de la sécurité sociale, rien n'interdit de reconnaître le caractère professionnel du suicide. Il peut donc, selon les cas d'espèce, recevoir la qualification soit d'accident du travail, soit de maladie professionnelle. Toutefois, il est observé que l'essentiel des arrêts rendus par la Cour de cassation concerne les accidents du travail ou de trajet. Il est estimé que seulement 10 à 15 % des cas relèvent des maladies professionnelles <sup>633</sup>. Deux situations sont à distinguer : le suicide intervenu aux temps et lieux de travail du suicide effectué en dehors.
- 311.** *Le suicide intervenu aux temps et aux lieux de travail.* Une déclaration d'accident du travail doit être établie par l'employeur quand le suicide se produit sur le lieu et au temps du travail, ou sur le trajet domicile-travail <sup>634</sup>. Ceci est également possible pour les tentatives de suicide. Malgré une réticence initiale <sup>635</sup>, la jurisprudence fait désormais pleine application de la présomption d'imputabilité au travail du suicide dès lors qu'il est survenu aux temps et aux lieux de travail. Cela peut être surprenant car on pourrait invoquer une rupture de la relation causale avec l'exécution du travail. Toutefois, dès lors que le suicide intervient pendant le travail sur le lieu de travail, la reconnaissance en tant qu'AT est quasiment toujours automatique et cela même si le travail n'est pas la cause unique. Par exemple, a un caractère professionnel le suicide d'un salarié survenu au temps et au lieu de travail après son arrivée, peu important que la victime rencontrait des difficultés financières et personnelles et que l'employeur ait déclaré être satisfait de leur collaboration. Pour la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation, en l'absence d'explication à ce geste, ces faits ne permettaient pas de dire

---

<sup>633</sup> Alain-Christian Monkam, *Suicide au travail, quelle réparation ?* JSL n°327, 4 sept. 2012

<sup>634</sup> <https://www.inrs.fr/risques/suicide-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 25/04/2022

<sup>635</sup> Tribunal de la Seine, 17 mars 1900

que le décès était totalement étranger à son travail<sup>636</sup>. La jurisprudence est très souple s'agissant des suicides liés de près ou de loin au travail. En effet, le suicide non totalement étranger au travail demeure un accident du travail pour les juges<sup>637</sup>. En l'espèce, le salarié s'est donné la mort dans le camion professionnellement affecté pour réaliser sa mission de conducteur de véhicules. Ce dernier rencontrait des problèmes personnels mais également professionnels car il avait sollicité une rupture conventionnelle qui lui a été refusée. Ainsi, son suicide peut être assimilé à une conséquence de ce mal-être au travail. La jurisprudence reste sévère à l'égard de l'employeur car elle sanctionne de la même manière le suicide causé principalement par le travail, de celui qui ne l'est pas totalement. Au regard de la gravité de l'acte, cette sévérité est tout à fait compréhensible. Pour la doctrine, l'essentiel n'est pas que la maladie dont souffre le travailleur ait été déclenchée par des circonstances que le système juridique ne reconnaît pas mais plutôt le fait que la maladie en question trouve son origine et ses causes dans l'exécution de travail. Selon eux, le lien entre le préjudice et l'action entreprise s'établit du fait de la relation de travail<sup>638</sup>. La jurisprudence va encore plus loin en admettant qu'une tentative de suicide commise hors de l'entreprise pendant un arrêt de travail peut constituer un accident du travail<sup>639</sup>. Dans le même sens, les suicides survenus sur le trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail bénéficient aussi du régime de présomption d'imputabilité qui leur est propre et sont qualifiés d'accident du travail, décision encore plus favorable aux ayants-droit de la victime<sup>640</sup>. Cette action est plus hermétique lorsque le suicide n'est pas causé au travail.

**312. *Le suicide causé par le travail.*** Pour un suicide ou une tentative de suicide survenant hors du lieu de travail, une déclaration pourra également être faite, même si la présomption d'imputabilité ne s'applique pas.<sup>641</sup> Il appartient donc aux ayants-droit d'apporter la preuve que les conditions de travail sont la cause du suicide. La

---

<sup>636</sup> Cass. 2e civ., 7 avr. 2011, n° 10-16.157

<sup>637</sup> CA Riom, 21 sept. 2021, n° 19/01017

<sup>638</sup> *Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon*, Hors collection, mars 2014, Dalloz, p.247

<sup>639</sup> Cass. 2e civ., 22 février 2007, n° 05-13.771

<sup>640</sup> Cass. 2e civ., 18 oct. 2005, n° 04-30.205

<sup>641</sup> <https://www.inrs.fr/risques/suicide-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 24/04/2022

jurisprudence a aussi admis cette possibilité. La Cour de Cassation a énoncé qu'un « *accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail* <sup>642</sup> ». A titre d'illustration, on peut aussi citer un arrêt du 7 avril 2022 où la Cour de cassation a reconnu le caractère professionnel d'un suicide intervenu par le fait du travail. Dans cette affaire, le salarié s'était suicidé le lendemain d'une réunion au cours de laquelle la fermeture du site sur lequel il exerçait son activité professionnelle a été décidée, ce qui apparaissait comme un élément déclencheur. Cette annonce était intervenue à l'issue d'un long processus pendant lequel le salarié est resté dans l'incertitude sur son avenir professionnel, ce qui l'a confronté à l'isolement et à l'incompréhension auxquelles s'ajoutait une dégradation de ses conditions de travail<sup>643</sup>. La responsabilité de l'employeur semble accentuée en matière de suicide, qui ne peut que difficilement s'exonérer. Cela peut paraître discutable dans la mesure où les perceptions d'une même situation varient d'une personne à l'autre. De plus, l'aggravation d'une situation de souffrance au travail par des problèmes relevant de la vie personnelle du salarié n'est en soi, pas totalement imputable à l'employeur pourtant reconnu responsable. C'est pourquoi, l'engagement de la faute inexcusable est également possible quand les conditions sont réunies.

**313.** *L'engagement facilité de la faute inexcusable en matière de suicide.* Dans la même lignée, la faute inexcusable est facilement engageable s'agissant des cas de suicide. Par exemple, cela a été admis dans le cas d'un salarié qui avait attiré l'attention sur l'existence de difficultés rencontrées en période de tension de ou forte pression dans l'exercice de ses fonctions. Cette « maltraitance managériale » a conduit au suicide de la victime. Pour la Cour, la société avait nécessairement conscience du danger auquel était exposé ce salarié en cas de maintien sur une longue durée de contraintes de plus en plus importantes pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés et n'a pris aucune mesure pour l'en préserver ou pour permettre à son entourage professionnel de mettre en place de telles mesures. <sup>644</sup> Ainsi, la reconnaissance de la faute inexcusable permet aux ayants-droit d'obtenir un complément d'indemnisation car dans le cadre d'un

---

<sup>642</sup> Cass. 2e civ, 22 févr. 2007, n°05-13.771

<sup>643</sup> Cass. 2e civ. 7 avr. 2022 n° 20-22.657

<sup>644</sup> CA Versailles, 5e ch., 19 mai 2011, n° 10/00954, SA Renault c/ Mme T. : JurisData n° 2011-008975

simple suicide pris en compte au titre de la législation des risques professionnels, elle n'est pas la plus avantageuse.

## Section 2 - La réparation du préjudice des ayants-droit en cas de faute inexcusable

**314.** *Intérêt.* En principe, en cas de faute inexcusable commise par l'employeur ou ceux qui se sont substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire<sup>645</sup>.

**315.** *La notion d'ayants-droit.* Il convient de veiller à distinguer la notion d'ayants-droits au sens de l'assurance maladie, à celle pouvant demander une réparation au titre de la faute inexcusable. En effet, au sens de l'Assurance maladie l'acquisition de la majorité fait perdre la qualité d'ayants-droits, tandis que dans le cadre de la faute inexcusable, cette qualité demeure peu important l'âge. Ainsi, dans un arrêt du 2 février 1990, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a précisé que l'expression d'ayant droit figurant à l'article L. 451-1 du Code de la sécurité sociale, vise uniquement les personnes énumérées aux articles L. 434-7 à L. 434-14 du même code, qui perçoivent des prestations en cas de décès de leur auteur<sup>646</sup>. Les ayants-droits sont donc le conjoint comprenant l'époux et le partenaire d'un pacte de solidarité civil (et non le concubin), ainsi que les enfants dès lors que le lien de filiation est établi.

**316.** *Les préjudices susceptibles d'être réparés.* D'abord, une majoration de la rente est accordée aux ayants-droit. Celle-ci est calculée, revalorisée et révisée dans les mêmes conditions que la majoration de rente accordée à la victime<sup>647</sup>. Le total des rentes et majorations servies à l'ensemble des ayants droit, qui peuvent obtenir une majoration de leur rente même si la victime a elle-même précédemment bénéficié d'une telle majoration<sup>648</sup> mais ne peut pas dépasser le montant du salaire annuel. Un ajustement est opéré lorsque la rente d'un ayant droit cesse d'être due. En présence d'un seul ayant

---

<sup>645</sup> CSS, art. L452-1

<sup>646</sup> Cass. Ass. plén., 2 févr. 1990, n° 89-10.682

<sup>647</sup> CSS., art. L452-2

<sup>648</sup> Cass. soc. 25 mai 1988, n° 86-15.914

droit, le total de sa rente et de la majoration est égal au salaire annuel de la victime décédée<sup>649</sup>. Les ayants droits peuvent demander à l'employeur réparation de leur préjudice moral, qu'ils aient droit ou non à une rente, du préjudice moral personnel de la victime<sup>650</sup> mais ne le peuvent pas s'agissant du préjudice moral précédant l'accident<sup>651</sup>. Les frères et sœurs ne peuvent pas demander la réparation de leur préjudice moral<sup>652</sup>. Le montant de l'indemnité en réparation du préjudice moral des ayants droit est fixé par les juges du fond dans l'exercice de leur pouvoir d'appréciation souveraine<sup>653</sup>. La faute d'un copréposé n'a pas à être prise en considération dans cette appréciation.<sup>654</sup> Sur cette dernière jurisprudence, à l'aune d'un suicide peut être critiquable si un harcèlement a donné lieu au suicide, la faute de l'auteur des faits ne serait donc pas prise en compte ? Il convient de rappeler que les ayants-droit pourront toujours agir contre l'auteur dès lors que les faits sont répréhensibles.

**317.** *Les préjudices non pris en compte.* Les ayants-droits ne peuvent demander la réparation de leur préjudice économique<sup>655</sup>. Ceci peut être discutable si un ayant droit suspend son activité pour s'occuper de son proche (cas du congé de proche aidant par exemple). On imagine que la rente est suffisante. Ils ne peuvent pas demander la réparation du préjudice moral précédant l'accident<sup>656</sup>.

**318.** *Conclusion du Chapitre 2.* En définitif, le suicide est la conséquence la plus dramatique en matière d'atteinte à la santé mentale. Pour l'INRS, « *la prévention des suicides au travail passe tout d'abord par une démarche globale de prévention des risques psychosociaux. En cas de passage à l'acte, une démarche spécifique doit être menée. Un tel événement constitue un événement majeur potentiellement traumatisant pour l'ensemble de la communauté de travail. D'où l'importance des actions qui vont être mises en place. Une communication interne forte doit souligner la gravité de*

---

<sup>649</sup> Cass. 2e civ., 21 déc. 2006, n°05-15.051, RJS 3/07 n° 383

<sup>650</sup> Cass. soc., 23 mai 2002, n°00-14.125

<sup>651</sup> Cass. 2e civ., 19 sept. 2013, n°12-22.156

<sup>652</sup> Cass. soc., 18 mai 2000, n°98-22.771

<sup>653</sup> Cass. soc., 22 nov. 1990, n°89-10.043

<sup>654</sup> Cass. soc., 18 mai 2000, n°98-22.771, RJS 9-10/00 n° 1003

<sup>655</sup> Cass. 2e civ., 16 oct. 2008, n°07-14.802

<sup>656</sup> Cass. 2e civ., 19 sept. 2013, n°12-22.156

*l'événement et prendre en compte la part éventuelle du travail dans sa survenue. Les raisons d'un suicide sont toujours complexes à démêler. Mais il faut accepter de rechercher d'éventuels facteurs liés au travail et adresser ainsi aux salariés le signal que des actions pour améliorer les conditions de travail sont possibles.* » Il convient donc d'axer la prévention contre les atteintes à la santé mentale pour que le suicide ne soit plus une option. De plus, il apparaît opportun de prévoir des dispositifs spécifiques en la matière, comme la création d'une ligne d'écoute comme c'est le cas dans plusieurs sociétés du groupe Vinci Construction. Cela permet aux salariés en situation de mal-être de prendre directement contact avec un psychologue clinicien, sans qu'il ait besoin de déboursier des frais. Cet accompagnement réduit nécessairement le risque de suicides dès lors que les psychologues sont facilement accessibles. Ici, l'accompagnement s'effectue par téléphone et est disponible de jour comme de nuit, 24h/24h sans interruption<sup>657</sup>. Une étude publiée le 10 septembre 2021 par l'organisme Santé publique France a mis en évidence l'intérêt de poursuivre le développement d'un système national de surveillance des suicides en lien potentiel avec le travail. L'idée serait que la Direction Générale de sa Santé soit associée à cela en opérant une communication à destination des médecins légistes pour établir un recueil standardisé d'informations jugées pertinentes à partir de leurs données afin de pouvoir mieux analyser les comportements à risques<sup>658</sup>. Ce système de surveillance présenterait l'avantage de pouvoir mieux prévenir et promouvoir la santé et la qualité de vie au travail pour que les actions de prévention soient ciblées et cohérentes et qu'une coordination soit faite au niveau national.

Dès lors, des dispositifs adaptés en entreprise, combinés avec une surveillance et une analyse au niveau national peut permettre des progrès notables sur la connaissance du sujet et dans l'élaboration d'une stratégie plus globale au niveau national, qui sera ensuite déployée dans les entreprises.

---

<sup>657</sup> Annexe n°3 – Ligne d'assistance psychologique, Vinci Construction France

<sup>658</sup> <https://www.santepubliquefrance.fr//maladies-liees-au-travail/s>, consulté le 25/04/2022

## Conclusion générale

**319.** *La santé mentale au travail, enjeu de santé publique.* Il existe un droit à la santé mentale pour le salarié, que l'employeur doit garantir. Néanmoins, toute personne peut être victime d'une telle atteinte, qu'elle soit sous contrat de travail ou non. L'enjeu n'est donc pas uniquement circonscrit à la personne du salarié. Il serait donc cohérent de légiférer sur la santé mentale des travailleurs au sens large. Une extension du domaine de la santé mentale est alors plus que souhaitable. Le Code du travail a posé la première pierre à cet édifice en appliquant les dispositions relatives au harcèlement et à la discrimination aux stagiaires<sup>659</sup>. Cependant, pour les travailleurs indépendants, l'application de ces règles est mise à mal par l'absence du contrat de travail. Sans lui, les obligations de l'employeur n'existent pas. Ainsi, il existe un déséquilibre entre les indépendants et les salariés en ce qu'ils sont susceptibles de subir les mêmes risques, sans pour autant qu'ils bénéficient des mêmes garanties. Pour des faits de harcèlement ou de violences, une action civile ou pénale de droit commun demeure possible. A contrario, s'agissant des situations de stress, d'anxiété voire d'épuisement professionnel, aucune possibilité d'agir n'est offerte par les textes. De même, au sujet des travailleurs intermédiaires, pour qui la question se pose aussi. Bien que le projet de directive européenne<sup>660</sup> visant à améliorer leurs conditions de travail prévoit une présomption de salariat, il n'est pas certain que la plateforme puisse agir en prévention aussi efficacement. En effet, la plateforme pourra voir sa responsabilité engagée – car le projet de directive l'admet en matière de santé – mais à tort. En effet, les plateformes ne se revendiquent pas comme des employeurs car n'ont vocation qu'à être des intermédiaires. Elle n'est donc pas un véritable employeur, pouvant être accompagnée d'acteurs internes et externes, dont les obligations sont issues des textes et de la jurisprudence. En outre, la santé mentale doit être garantie pour tous par les pouvoirs publics car il existe encore des travailleurs laissés pour compte. La protection du salarié doit toutefois subsister en ce qu'il est la partie faible au contrat, sujet à la survenance de risques professionnels.

---

<sup>659</sup> C. trav., art. L1152-2

<sup>660</sup> Jean-François Cesaro, Bernard Gauriau, *Les propositions en matière de dialogue social*, JCP S n° 14, 12 avr. 2022, 1107



**320.** *De la protection de la santé mentale à la garantie du bien-être.* Ce n'est pas tout de protéger la santé mentale, il est aussi souhaitable d'aller plus loin. Le monde du travail et les mentalités changent. Le salarié n'est plus considéré comme l'apport d'une force de travail, il est un individu, une personne<sup>661</sup>. En effet, le salaire n'est plus la motivation première des jeunes diplômés, ils cherchent la qualité du poste, l'environnement de travail, une entreprise où la conciliation de la vie professionnelle et personnelle est possible, une entreprise engagée et responsable, qui a des valeurs<sup>662</sup>. Ils cherchent aussi la reconnaissance par le travail car « *le monde du travail fait place à l'individualisation des relations du travail. Au salarié, dépendant ou assisté, se substitue un collaborateur avec un projet et une mission, qui cherche dans une autonomie accordée, une reconnaissance de ses talents.* »<sup>663</sup> Dès lors, de nouveaux enjeux apparaissent déjà pour les entreprises. Il faut rendre le salariat dynamique et attractif afin d'éviter de ne pas laisser *le Big Quit* s'installer en France, une vague de démissions qui touche les Etats-Unis. En 2021, près de 4 millions de travailleurs ont quitté leur emploi chaque mois. « *Les démissions sont certes portées par un marché de l'emploi favorable aux salariés, mais elles sont aussi une conséquence de la pandémie mondiale, avec tout ce qu'elle a changé dans le rapport des travailleurs avec leur entreprise.* »<sup>664</sup> La qualité de vie au travail est donc un élément stratégique, plus qu'un objectif vers lequel on doit tendre. Des salariés épanouis, sont des salariés fidélisés, créatifs et plus productifs. De telles innovations commencent à être mises en place dans certaines entreprises. C'est le cas d'Orange qui offre un « congé de respiration » de 3 à 12 mois aux salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté. Le but est de continuer à les rémunérer à hauteur de 70% de leur rémunération afin qu'ils puissent « changer d'air » en menant un projet personnel : mécénat, projet universitaire, accompagnement de PME ou start-up<sup>665</sup>. De même pour l'entreprise Louis qui a institué pour la première fois un

---

<sup>661</sup> Patrick Adam, *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, 1<sup>ère</sup> édition, Dalloz, 2020, p. 19

<sup>662</sup> [https://www.francetvinfo.fr/Que\\_recherche\\_les\\_jeunes\\_diplomés?](https://www.francetvinfo.fr/Que_recherche_les_jeunes_diplomés?), consulté le 04/05/2022

<sup>663</sup> Alexandre Reymann, Haïba Ouassi, *Le travail de demain : rénovation ou révolution ?* CDRH n° 213, 1<sup>er</sup> oct. 2014

<sup>664</sup> [transformation-rh-qualite-de-vie-au-travail/face-a-la-progression-du-nombre-de-demissions-reflechir-a-la-qvt-est-un-enjeu-crucial-pour-les-entreprises](https://www.francetvinfo.fr/transformation-rh-qualite-de-vie-au-travail/face-a-la-progression-du-nombre-de-demissions-reflechir-a-la-qvt-est-un-enjeu-crucial-pour-les-entreprises), consulté le 05/05/2022

<sup>665</sup> <https://www.francetvinfo.fr/orange-propose-a-ses-salaries-le-conge-de-respiration>, consulté le 18/03/2022

« congé menstruel » à hauteur d'une journée par mois en cas de règles douloureuses<sup>666</sup>. Ces dispositifs sont nécessairement sources de bien-être car, à nouveau, le salarié est, avant tout une personne. Dans plusieurs années, le droit social sera certainement conjugué avec les principes de psychologie positive<sup>667</sup>.

**321. Fin.** « *Au final, tout contribue à remettre enfin l'homme au centre de l'entreprise.* <sup>668</sup> »

---

<sup>666</sup> <https://www.franceinter.fr/societe/cune-entreprise-instaure-un-conge-menstruel>, consulté le 01/05/2022

<sup>667</sup> Alexandre Reymann, Jean Cottraux, *Psychologie positive et bien-être au travail*, CDRH n°190, 1<sup>er</sup> sept. 2012

<sup>668</sup> Alexandre Reymann, Haïba Ouassi, *Le travail de demain : rénovation ou révolution ?* CDRH n° 213, 1er oct. 2014

# Annexes

**AVENANT N°1 A L'ACCORD RELATIF A  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
LA PROMOTION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL  
ET LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

**ENTRE :**

La société **VCF TP IDF**, Société par Actions Simplifiée au capital de 94 000 €, située ZAC du Petit Leroy – 3 rue Ernest Flammarion 94550 CHEVILLY LARUE, inscrite au R.C.S. de Créteil sous le numéro 750 199 739, représentée par xxx, en qualité de Directeur des Ressources Humaines

**D'UNE PART**

**ET**

L'organisation syndicale représentative dans l'entreprise :

**CFE-CGC** représentée par xxx, en qualité de Délégué Syndical

**D'AUTRE PART**

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>205</b>
<b>ARTICLE 5 – LE TRAVAIL A DISTANCE</b> .....	<b>207</b>
<u>ARTICLE 5.1 – CHAMP D’APPLICATION</u> .....	207
1) <u>La définition du travail à distance</u> .....	207
2) <u>Les collaborateurs éligibles</u> .....	208
<u>ARTICLE 5.2 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TRAVAIL A DISTANCE</u> .....	209
1) <u>Les modalités d’acceptation du travail à distance</u> .....	209
2) <u>Les modalités d’organisation du travail à distance</u> .....	209
3) <u>Les modalités contractuelles du travail à distance</u> .....	210
4) <u>Le lieu du travail à distance</u> .....	211
5) <u>Le temps de travail et les outils de communication</u> .....	211
<u>ARTICLE 5.3 – ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL A DISTANCE</u> .....	212
1) <u>Equipements</u> .....	212
2) <u>Principe de non-indemnisation des frais liés au travail à distance</u> .....	212
<u>ARTICLE 5.4 – DROITS ET DEVOIRS DU TRAVAILLEUR A DISTANCE, DE L’ENTREPRISE ET DU MANAGER</u> .....	213
1) <u>L’évolution des pratiques managériales</u> .....	213
2) <u>Droits individuels et collectifs</u> .....	213
3) <u>Santé, sécurité et suivi médical</u> .....	213
4) <u>Confidentialité et protection du matériel et des données</u> .....	214
5) <u>Suivi d’activité</u> .....	214
<b>DISPOSITIONS FINALES</b> .....	<b>214</b>

## **PREAMBULE**

---

Les années 2020 et 2021 ont été marquées par une crise sanitaire sans précédent qui nous a conduit à adapter l'ensemble de nos pratiques de travail. La pandémie de COVID-19 a notamment imposé massivement le recours au télétravail aux entreprises et aux salariés. S'il s'est agi d'un télétravail exceptionnel, dont les conditions de mise en œuvre n'était pas comparable au télétravail régulier mis en place dans notre entreprise par l'accord du 26 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes la promotion de la qualité de vie au travail et la gestion des emplois et des parcours professionnels, il a généré une large diffusion de cette forme d'organisation du travail.

Dans ce contexte spécifique de crise sanitaire, la Direction a décidé de mener un travail de diagnostic et d'analyse sur la qualité de vie au travail afin de prendre en compte les avis et souhaits des collaborateurs et des managers pour leur proposer des réponses adaptées à l'organisation collective et aux impératifs d'efficacité attendus.

A travers trois enquêtes (un « diagnostic RPS et QVT », une enquête menée par les élus auprès des ETAM et Cadres non autonomes concernant le télétravail et, plus récemment, l'enquête « expérience collaborateur »), les salariés ont exprimé l'importance que revêtait pour eux l'équilibre vie privée – vie professionnelle, avec des attentes fortes en termes d'organisation du temps de travail, vécue jusqu'alors comme contraignante et fatigante dans certaines situations, notamment en cas de parentalité, et des critères d'affectation ou de rythme de travail parfois mal compris et générant du stress et de l'insatisfaction.

L'entreprise, consciente des aspirations des collaborateurs et des évolutions de la société, possiblement accélérées par la crise sanitaire, souhaite s'adapter à ces nouveaux enjeux.

A ce titre, la Direction et les organisations syndicales, à travers la présente négociation, réaffirment avec force les engagements collectifs pris en 2019 en matière de :

- **Droit à la déconnexion :**
  - Strict respect des durées maximales de travail et des temps de repos
  - Responsabilité des collaborateurs dans l'usage raisonné des outils numériques en dehors du travail et notamment durant les temps de repos
  - Rôle essentiel du management de proximité dans l'information des collaborateurs sur ces règles et le respect des horaires de travail
  - Lutte contre la surcharge informationnelle liées à l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle à travers des mesures concrètes (Cf. ARTICLE 4.2 – DROIT A LA DECONNEXION de l'accord initial)
  - Mesures de prévention de l'utilisation abusive des outils numériques professionnels (Cf. ARTICLE 4.2 – DROIT A LA DECONNEXION de l'accord initial)
  
- **Rôle du management dans l'articulation vie professionnelle – vie personnelle**
  - Rôle du responsable hiérarchique qui est garant de l'équilibre de vie dans le cadre de l'organisation et le contrôle de la répartition de la charge de travail entre les membres de son équipe
  - Exemplarité en matière de fixation de délais et de définition des priorités pour l'organisation du service
  - Attention portée à la prise effective des congés payés par ses collaborateurs
  - Organisation de l'entretien individuel qui constitue un moment d'échange sur les problématiques liées à la charge de travail et à sa compatibilité avec un bon équilibre vie personnelle – vie professionnelle
  
- **Diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

- Mobilisation de manière équivalente de tous les potentiels disponibles et le développement d'une réelle égalité de chances et de traitement
  - Mise en œuvre des objectifs et le suivi effectif des indicateurs fixés visant à garantir l'égalité de traitement en matière de recrutement, gestion des carrières et mobilité, formation professionnelle, rémunération effective, conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
- **Engagements organisationnels en matière de déplacements professionnels**
- Prise en compte des déplacements professionnels fréquents et sur de longues distances dans l'aménagement des horaires de travail par le responsable hiérarchique

En outre, c'est également sur les bases des retours d'expérience des collaborateurs que les parties ont identifiées les conditions de développement et de mise en œuvre du **travail à distance**, au plus près des réalités du terrain, des besoins de fonctionnement des services et de la pertinence de son recours au regard des impératifs de l'organisation collective.

A ce titre, la Direction et les organisations syndicales conviennent ensemble de modifier l'article 5 du Titre 2 de l'accord du 26 juillet 2019 et de lui substituer les dispositions du présent avenant.

Le travail à distance est une forme d'organisation du travail permettant d'améliorer la qualité de vie au travail à travers une souplesse d'organisation.

Dans ce cadre, le travail à distance n'est pas un droit individuel opposable, un avantage social ou une récompense, une forme de temps partiel, de congés, de RTT ou de repos. A l'inverse, il ne doit pas conduire à un accroissement de la charge de travail.

Dans cet esprit, le travail à distance n'est pas une obligation mais une modalité d'organisation qui ne doit pas remettre en cause l'intelligence collective, l'exigence opérationnelle et les liens professionnels entre les collaborateurs, essentiels à la création de valeurs.

Le présent avenant vise donc, sur la base d'une approche équilibrée, à organiser et structurer le travail à distance dans le cadre de l'activité « normale » de l'entreprise, qu'il s'agisse de télétravail régulier ou occasionnel.

Ces dispositions n'ont pas vocation à gérer les situations exceptionnelles de télétravail qui pourraient être mises en œuvre pour des motifs de prévention dans l'objectif de maintenir l'activité de l'entreprise dans un contexte de crise pandémique ou d'évènements exceptionnels tels que prévus à l'article L 1222-11 du Code du Travail.

Sur ces bases, les parties décident de réviser l'article 5 du Titre 2 relatif à l'environnement de travail de l'accord du 26 juillet 2019. Les autres dispositions de l'accord initial demeurent inchangées.

Sont donc substituées les dispositions suivantes du Titre 2 :

## **ARTICLE 5 – LE TRAVAIL A DISTANCE**

### **Article 5.1 – Champ d’application**

#### **1) *La définition du travail à distance***

Les parties ont fait le constat que le télétravail n’était pas nécessairement effectué à domicile. A titre liminaire, elles ont ainsi convenu que le terme « télétravail » ne rendait pas compte de la multiplicité des formes de son exercice et ont choisi de retenir le terme « **travail à distance** » dans cet avenant, plus adapté à la réalité de la pratique.

#### Le travail à distance régulier :

Le travail à distance est défini comme une « forme d’organisation et/ou de réalisation du travail utilisant des technologies de l’information dans le cadre d’un contrat de travail et dans laquelle un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l’employeur est réalisé hors de ces locaux de façon régulière ».

Le travailleur à distance est entendu comme toute personne salariée qui effectue du travail à distance dans les conditions ci-dessus définies.

Le travail à distance est volontaire et ne constitue ni une obligation, ni un droit acquis. Il résulte d’un double consentement du collaborateur et de l’employeur.

#### Le travail à distance occasionnel :

Les parties considèrent que les salariés confrontés à des difficultés particulières occasionnant une obligation de travailler depuis son domicile ou des temps de déplacement très importants et inhabituels, peuvent avoir recours au travail à distance occasionnel (exemples : aléas climatiques, grèves massives des transports, pics de pollution interdisant la circulation de certains véhicules et/ou de certaines personnes, situation de proche-aidant, problématique personnelle...).

Dans ces situations particulières, le travail à distance s’effectue avec l’autorisation préalable du responsable hiérarchique.

Le travail à distance occasionnel ne confère pas de droits spécifiques au bénéficiaire et ne nécessite pas la conclusion d’un formulaire annexé au contrat de travail.

#### Le travail à distance exceptionnel :

Les parties s’accordent sur la nécessité de distinguer l’hypothèse du recours au travail à distance en raison de circonstances exceptionnelles (pandémie, évènements de toute nature), rendant difficile la présence sur site du ou des collaborateurs, de celle du travail à distance régulier ou occasionnel.



En effet, ces dispositifs répondent à des logiques différentes puisque, dans le cadre du recours au travail à distance pour circonstances exceptionnelles, l'entreprise est confrontée à des impératifs de prévention qui justifient de mettre en œuvre des mesures adaptées, pour assurer la continuité de l'activité professionnelle.

En conséquence de quoi le présent avenant n'a pas vocation à traiter du travail à distance exceptionnel. En effet, chaque situation fera l'objet d'une analyse approfondie de la Direction pour définir les modalités du travail à distance en fonction de la nature de l'évènement. Ces modalités seront portées à la connaissance des collaborateurs.

## **2) Les collaborateurs éligibles**

Les parties considèrent que le travail à distance est basé sur une relation de confiance mutuelle qui nécessite une bonne connaissance du fonctionnement et des interlocuteurs au sein de la société ainsi qu'une relation bien établie entre l'intéressé et son responsable hiérarchique.

A ce titre, le travail à distance régulier est ouvert aux seuls salariés en contrat à durée indéterminée ayant 6 mois d'ancienneté dans leur poste au sein de l'entreprise.

En outre, le travail à distance nécessite d'avoir non seulement un niveau d'intégration suffisant dans le collectif de travail mais aussi une maîtrise suffisante de son métier ainsi que des outils informatiques et de communication. Le salarié doit également être autonome et notamment savoir définir ses priorités et s'organiser pour réaliser ses activités dans les meilleures conditions possibles pour atteindre les objectifs fixés par son manager. La mise en place du travail à distance pour le salarié ne devra pas impacter la bonne organisation du service.

Par ailleurs, le salarié doit être en capacité de travailler à distance, c'est-à-dire qu'il doit avoir les moyens matériels permettant de travailler dans de bonnes conditions.

Compte tenu des spécificités de ce dispositif, le travail à distance ne peut être ouvert qu'à des postes ou des activités compatibles avec cette forme d'organisation. Ainsi, ne peuvent être éligibles les collaborateurs dont l'activité requiert une présence physique dans les locaux de l'entreprise, notamment en raison des équipements matériels ou du nécessaire contact avec les autres salariés.

Les critères d'éligibilité définis ci-dessus pourront être allégés et redéfinis spécifiquement pour toutes demandes de collaborateurs s'ils sont dans les situations suivantes :

- Les salariées en état de grossesse déclaré : afin de leur permettre de les accompagner jusqu'au début de leur congé de maternité. Toute demande de travail à distance sera examinée en priorité et des mesures d'adaptation de l'organisation ou de la charge de travail pourront être prises au sein du service pour permettre le travail à distance.
- Les collaborateurs en situation de handicap ou au retour suite à un arrêt de longue durée : pour lesquels le travail à distance pourrait garantir un maintien dans le poste et la mise en place effective d'un aménagement de poste.

## **Article 5.2 – Modalités de mise en œuvre du travail à distance**

### **1) Les modalités d'acceptation du travail à distance**

Le travail à distance revêt un caractère doublement volontaire ; il est basé sur le principe d'acceptation mutuelle. Si l'initiative de la demande appartient au collaborateur, le passage en travail à distance est subordonné à l'accord du responsable hiérarchique et de la Direction Ressources Humaines.

Les parties conviennent que lorsqu'un salarié souhaite opter pour le travail à distance, il adresse une demande écrite à son responsable hiérarchique qui la transmet au service des ressources humaines.

Le manager et le service des ressources humaines étudieront la compatibilité de cette forme d'organisation avec l'emploi exercé, en application des critères d'éligibilité déterminés à l'article 5.1 du présent titre, à travers un dialogue avec le salarié demandeur.

Une réponse écrite sera faite dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de remise ou d'envoi de la demande. En cas de refus de passage en travail à distance, cette décision sera écrite et motivée. Les principaux motifs de refus de passage en travail à distance sont les suivants :

- le non-respect des conditions d'éligibilité ;
- une impossibilité technique ;
- des raisons de sécurité et de confidentialité des données ;
- une désorganisation au sein du service ;
- une autonomie insuffisante du salarié

En tout état de cause, le service RH s'engage à traiter les demandes de façon neutre et objective et pourra procéder, en cas de conflit d'appréciation des motifs entre le manager et le collaborateur, à un arbitrage.

### **2) Les modalités d'organisation du travail à distance**

Afin de maintenir le lien social, la cohésion d'équipe et de préserver la communauté de travail, il est entendu entre les parties qu'une présence minimale de **3 jours par semaine sur le site de l'entreprise** est requise quelle que soit la configuration de la semaine (prise de RTT, de CP, présence de jours fériés ...).

Nombre maximum de jours de travail à distance accordé :

**2 journées maximum par semaine en travail à distance** (jour fixe ou variable sur la semaine). Le travail à distance devra être effectué par journée entière.

Bien évidemment le recours au travail à distance peut ne pas être systématique chaque semaine.

En toute hypothèse, les journées de travail à distance non effectuées par le collaborateur ne pourront donner lieu à un crédit ou à un report.

### Choix des jours :

Les parties s'accordent sur le fait que le travail à distance ne peut s'effectuer que par journée entière choisie d'un commun accord entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique. Les collaborateurs bénéficiant du travail à distance à domicile ainsi que le manager s'engagent à respecter les jours prévus d'un commun accord. Cependant, si des impératifs de service et du collaborateur l'exigent, les jours de travail à distance définis d'un commun accord pourront être modifiés avec un délai de prévenance raisonnable, sauf circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, si les impératifs d'activités et des besoins de fonctionnement « en présence collective » le justifient, le manager pourra fermer certains jours au travail à distance, si bien que l'ensemble des collaborateurs de l'équipe exercera son activité en présentiel sur cette journée.

### **3) Les modalités contractuelles du travail à distance**

#### Formalisation pour le recours au travail à distance régulier :

Conformément aux dispositions légales, la mise en place du travail à distance ne nécessite pas la conclusion d'un avenant au contrat de travail du collaborateur.

Toutefois, pour s'assurer de la bonne réalisation du travail depuis son domicile, le collaborateur se verra remettre, contre décharge, un document relatif aux modalités d'exécution de son travail à distance.

Ce document déterminera :

- l'intitulé du poste occupé au moment de la mise en œuvre du travail à distance ;
- la date de démarrage du travail à distance ;
- le ou les lieux d'exercice du travail à distance ;
- la répartition des journées travaillées sur le site de l'entreprise et celle en travail à distance ;
- la nécessité d'être connecté sur Teams pendant les horaires de travail ;
- les modalités de suspension et de réversibilité ;
- les moyens mis à disposition ;
- les droits et devoirs du travailleur à distance.

En cas de changement de poste, le nouveau responsable hiérarchique devra donner son accord pour la poursuite du travail à distance et ne pourra, le cas échéant, le refuser qu'en se fondant sur un motif objectif lié aux spécificités du poste ou à la nature de l'activité exercée.

#### La réversibilité :

L'accord des parties, quant à la mise en œuvre du travail à distance, est réversible à tout moment par écrit, tant à l'initiative du supérieur hiérarchique que du collaborateur sous réserve que cette décision fasse, au préalable, l'objet d'un échange verbal qui sera confirmé par écrit.

Le délai de prévenance est fixé à deux mois et débute à compter de la première présentation du courrier. Il pourra être réduit d'un commun accord.

Le salarié concerné reprendra alors son activité dans les locaux de l'entreprise de manière permanente.

#### La suspension exceptionnelle :

En cas de circonstances exceptionnelles tenant à des impératifs opérationnels, le travail à distance peut être provisoirement et immédiatement suspendu à l'initiative du responsable hiérarchique ou du salarié, sans pour autant que cela remette en cause cette forme d'organisation du travail.

Cette suspension peut être valable sur une durée courte ou plus longue, selon les impératifs de service.

La ou les journées de travail à distance non effectuées ne seront pas reportables.

#### **4) Le lieu du travail à distance**

Il s'établit en principe au domicile, les parties considèrent qu'il est le lieu de résidence habituel du collaborateur. Par défaut, il s'agit du domicile déclaré au moment de l'embauche ou le nouveau domicile lorsque celui-ci a été communiqué au service des ressources humaines, c'est-à-dire de sa résidence principale.

Toutefois, à titre exceptionnel et après déclaration auprès du manager, le travail à distance pourra être organisé au sein des espaces de coworking VINCI ou depuis une résidence secondaire. Dans pareille hypothèse, le collaborateur ne pourra prétendre au remboursement des frais de transport entre son domicile principal ou son lieu de travail habituel et sa résidence secondaire.

Les espaces de coworking autorisés sont les salles de réunions des lieux de travail du Groupe et LEONARD par exemple (sous réserve de solliciter l'accord au préalable du site d'accueil). Par ailleurs, la société ne prendra pas en charge les frais occasionnés par l'exercice du travail à distance au sein d'un autre site du Groupe.

#### **5) Le temps de travail et les outils de communication**

Le travailleur à distance gère l'organisation de son temps de travail à domicile dans le respect des temps de repos prévus par la loi et, le cas échéant, des horaires définis dans son contrat de travail.

Le travail à distance n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude de travail applicable au sein des locaux de la société.

Le collaborateur en travail à distance devra par conséquent être joignable dans le cadre des plages horaires habituellement applicables dans les locaux de l'entreprise.

Par ailleurs le collaborateur en travail à distance devra activer son statut sur l'outil Microsoft TEAMS afin de faciliter la communication et conserver la même fluidité entre les échanges à distance et ceux qui se font en présentiel. L'activation du statut par le salarié à distance permet en effet de faire connaître sa disponibilité auprès des autres collaborateurs ainsi qu'auprès de son manager.

Conformément au principe exposé dans le présent accord, la Direction portera une attention particulière au droit à la déconnexion. Dans ce cadre, il reviendra aux managers et aux collaborateurs de s'assurer de

l'application de ce principe et de prendre les mesures d'adaptation nécessaires en ce qui concerne la charge de travail en cas de difficultés rencontrées.

### **Article 5.3 – Environnement du travail à distance**

#### **1) Equipements**

Pour être admis en travail à distance, le collaborateur doit s'engager à ce que le lieu où il effectue son travail soit équipé d'une connexion internet à haut débit suffisante pour lui permettre d'exercer son activité professionnelle.

##### Le travail à distance régulier :

La société s'engage à fournir au travailleur à distance les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Ainsi, l'entreprise met à disposition :

- un ordinateur portable si le collaborateur n'en est pas déjà équipé en entreprise ;
- un accès à distance sécurisé au réseau de l'entreprise (VPN) ;
- une solution de communication à distance (TEAMS, etc...);

Les choix en matière d'équipements sont effectués par les services compétents.

Il ne sera pas fourni d'imprimante ni de second écran au domicile du salarié. Il est rappelé que ces équipements sont, si l'activité le nécessite, mis à disposition au bureau du salarié.

Concernant les collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, l'entreprise s'engage à étudier leurs demandes avec une attention toute particulière.

Les équipements fournis par l'entreprise restent sa propriété en cas de cessation du travail à distance et le collaborateur s'engage à en prendre le plus grand soin et en faire un usage normal, répondant strictement aux impératifs professionnels.

En cas de détérioration, de perte ou de vol du matériel, l'événement doit être déclaré à l'entreprise dans les plus brefs délais.

##### Le travail à distance occasionnel :

Les situations de travail à distance occasionnel sont ouvertes aux salariés disposant d'outils de travail à distance ou mis à disposition par le service d'appartenance.

#### **2) Principe de non-indemnisation des frais liés au travail à distance**

Le travail à distance régulier se fonde sur une acceptation mutuelle des parties et revêt un caractère volontaire. Ainsi, cette organisation du travail est une facilité offerte aux salariés qui ne doit pas peser sur l'entreprise qui met par ailleurs à disposition des locaux et bureaux équipés pour l'ensemble des collaborateurs.

En conséquence, les parties au présent avenant s'accordent à dire que le collaborateur qui bénéficie de journées travaillées à distance ne percevra pas d'indemnisation pour ses dépenses courantes.

De même, le collaborateur ne pourra prétendre au remboursement des frais de transport entre son domicile principal ou son lieu de travail habituel et sa résidence secondaire.

## **Article 5.4 – Droits et devoirs du travailleur à distance, de l'entreprise et du manager**

### **1) *L'évolution des pratiques managériales***

Le travail à distance doit nous amener à clarifier et préciser la relation managériale afin de l'adapter à cette nouvelle forme d'organisation pour maintenir l'exigence opérationnelle et la motivation des collaborateurs. Dans ce cadre, l'entreprise doit créer les conditions qui permettent aux managers d'exercer pleinement leur mission et de les accompagner en ce sens (notamment à travers des formations et moments d'échanges).

### **2) *Droits individuels et collectifs***

Les parties s'accordent sur le fait que les nouvelles conditions de travail engendrées par le passage au travail à distance n'auront aucune incidence en matière de gestion des ressources humaines et d'évolution de carrière, de rémunération et d'accès à la formation.

En outre, les travailleurs à distance bénéficieront des mêmes droits collectifs que les salariés travaillant sur le site de l'entreprise, notamment en termes de participation et d'éligibilité aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

### **3) *Santé, sécurité et suivi médical***

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux travailleurs à distance et devront être strictement respectées par le responsable hiérarchique et le collaborateur en travail à distance.

A ce titre, l'accident qui survient sur le lieu où est exercé le travail à distance pendant l'exercice de l'activité professionnelle du travailleur à distance est présumé être un accident du travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale.

La société s'engage à fournir au travailleur à distance la même couverture sociale en matière d'accident du travail, maladie, décès et prévoyance que les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

En cas d'accident en situation d'activité professionnelle, il appartient au travailleur à distance de faire constater les circonstances exactes de l'accident dont il a été victime, sans délai. C'est sur cette base et sur les éventuels compléments d'enquête que la Sécurité Sociale qualifie la nature de l'accident.

En tout état de cause, tout accident donne lieu à une déclaration immédiate, conformément à la procédure suivie au sein de l'entreprise.

#### **4) Confidentialité et protection du matériel et des données**

Le travailleur à distance s'engage à respecter les règles du groupe VINCI en matière de sécurité informatique établies dans la Charte informatique du groupe VINCI.

Il devra également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées ou auxquelles il a accès dans le cadre de son activité professionnelle, sur tous supports et par tous moyens et notamment sur papier, oralement ou électroniquement.

Par ailleurs, le matériel mis à disposition du travailleur à distance par l'entreprise doit être utilisé à des fins professionnelles. Le collaborateur en travail à distance est tenu de prendre toutes les dispositions, en son pouvoir, afin d'empêcher l'accès par des tiers à ce matériel et aux données qu'il contient, qui doivent obligatoirement être sauvegardées sur le serveur de l'entreprise.

#### **5) Suivi d'activité**

S'agissant des modalités d'exécution de l'activité, les obligations de travail du travailleur à distance (respect des horaires, le cas échéant, charge de travail, délais d'exécution, évaluation des résultats...) sont les mêmes que pour le personnel travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les collaborateurs en travail à distance doivent ainsi donner le même niveau de visibilité sur leur activité qu'un salarié travaillant à temps plein sur le site de l'entreprise.

Le travailleur à distance bénéficiera d'un bilan spécifique avec son responsable hiérarchique durant l'entretien annuel afin d'évoquer les conditions d'exécution de son activité et de sa charge de travail en tant que travailleur à distance.

#### **DISPOSITIONS FINALES**

Le présent avenant est conclu pour la même durée que l'accord initial du 26 juillet 2019 selon des conditions identiques.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires.

Il sera déposé à l'initiative de la Direction de la société, dans les 15 jours qui suivent sa signature, auprès de la Direction Régionale et interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Créteil, via la plateforme en ligne [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes de Créteil.

Fait à Chevilly-Larue, le 22 décembre 2021,

En 3 exemplaires originaux

Pour l'entreprise

Pour l'organisation syndicale représentative

# LA MEDIATION

La Direction des Ressources Humaines met en place un processus de médiation qui s'inscrit dans le cadre de la **politique de prévention des risques psychosociaux**.

C'est un **processus amiable** de résolution des tensions ou des différends, qui prévoit **l'intervention d'un tiers neutre, impartial et indépendant**, dont le rôle est de faciliter la **recherche d'une solution** en permettant notamment aux parties de **renouer le dialogue**.



## DEMANDE DE MEDIATION PAR :

- Collaborateur concerné
- Manager
- Témoin direct

## AUPRES DE :

**RRH de l'entreprise**  
pour analyse de la demande

## MEDIATION CONDUITE PAR :

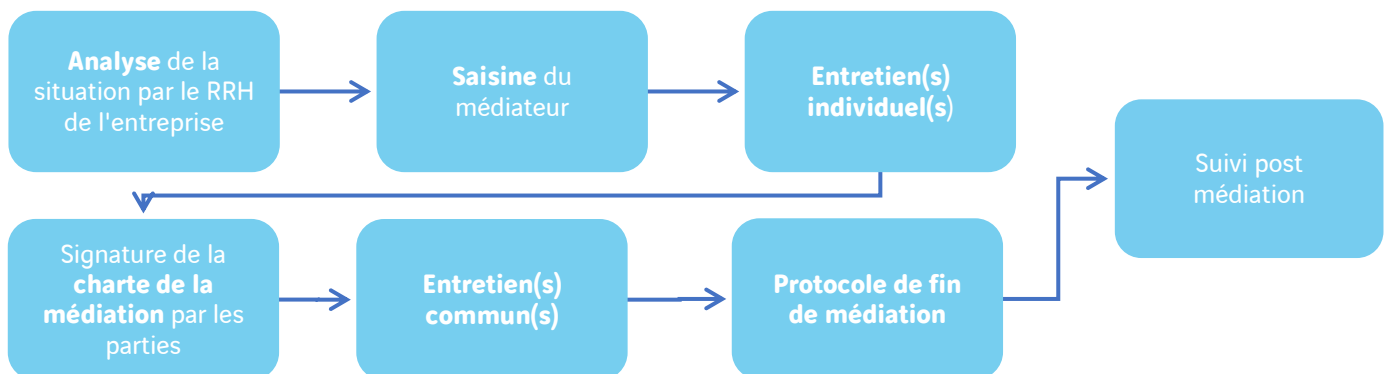
**Médiateur interne** : RRH de la DO formé et n'ayant pas en charge la société

**Médiateur externe**

## PRINCIPES ET CONDITIONS DE LA MEDIATION

- ⊙ Confidentialité
- ⊙ Impartialité et neutralité du médiateur
- ⊙ Engagement et bonne foi des parties
- ⊙ Respect

## ÉTAPES DE LA MEDIATION



## Liste des médiateurs internes





## [Assistance psychologique]

Un accompagnement  
psychologique par  
téléphone 24h/24 et 7j/7

 **05 49 34 80 19**

*En cas d'évènement ressenti comme traumatisant, des experts reconnus sont à votre disposition pour vous soutenir et vous aider à surmonter cette épreuve.*

*Le soutien psychologique peut être déclenché à la demande dès lors que vous êtes face à une situation que vous estimez traumatisante.*

*Sur simple appel, vous êtes mis en relation avec un psychologue clinicien.*

### Notre partenaire PSYA

+ de 900 Psychologues cliniciens

**Psya**  
Prévention & gestion  
des risques psychosociaux

+ de 20 années  
d'expérience

Un accompagnement  
psychologique par  
téléphone 24h/24 et 7j/7

Un accompagnement dans  
toutes les problématiques

Une garantie de l'anonymat  
et de la confidentialité

Des interventions  
« gestion de crise » au cas  
par cas, selon la situation  
rencontrée

# ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE

votre mutuelle **vous accompagne**



*Pour réduire le stress psychologique et prévenir les problèmes de santé mentale ultérieurs, nous vous accompagnons.*

**Afin de faciliter l'accès au service et vous garantir une continuité de traitement lors de l'appel :**

- ✓ Composer le **numéro d'accès** au service d'assistance
- ✓ Vérification de vos droits
- ✓ Bascule vers la **plateforme de psychologues cliniciens**
- ✓ Un **psychologue clinicien vous répond** en toute confidentialité dans la limite de 5 entretiens téléphoniques et vous propose si nécessaire, jusqu'à 3 entretiens en face à face.

*Les délais d'orientation risquent d'être élevés compte tenu de la situation actuelle de confinement.*

 **05 49 34 80 19**

## FOCUS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES MINEURS

Pour les **enfants de moins de 9 ans**, une prise en charge à distance n'est pas préconisée. Nous orientons vers un CMPP (Centre Médico-psycho-pédagogique) ou un hôpital.

Pour les **enfants entre 9 et 18 ans**, nous orientons vers un **psychologue du réseau spécialisé dans l'accompagnement des enfants** pour une prise en charge à distance (téléphone ou visio).



## Les avantages :

- Un service pouvant être sollicité **7j/j et 24h/24**,
- **Psychologues cliniciens** expérimentés sur tout le territoire,
- Un moyen d'évacuer les tensions et de vous apporter des **solutions appropriées** à ce contexte particulier,
- Vous n'aurez **pas besoin de réexpliquer votre situation** lorsque vous appellerez : un système de pseudonyme ou identifiant permet à chacun des psychologues cliniciens d'avoir accès à votre dossier.

Ce document constitue un résumé des garanties d'assistance, dont les modalités d'application complètes sont détaillées dans la notice d'information.  
Les garanties d'assistance sont assurées par IMA ASSURANCES, société anonyme au capital de 7 000 000 euros entièrement libéré, entreprise régie par le Code des assurances, dont le siège social est situé 118 avenue de Paris CS 40 000 - 79033 Niort Cedex 9, immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Niort sous le numéro 481 511 632, soumise au contrôle de l'ACPR - 61, rue Talbott - 75436 Paris cedex 09.



06/2021 - Mutuelle Mieux-Etre - en ligne par le livret de cotisation - SIRET 775 609 907 - Document non contractuel

# Bibliographie

## I. Ouvrages généraux

---

- Elsa Peskine, Cyril Wolmark, *HyperCours, Droit du travail*, 15<sup>ème</sup> éd., 2022, Dalloz
- Bernard Teyssié, Jean-François Cesaro, Arnaud Martinon, *Droit du travail, t. 1, Les relations individuelles*, /3<sup>ème</sup> édition, 2014, LexisNexis
- Céline Leborgne Ingelaere, *Cours de droit social : tout le programme en 80 fiches et en schémas*, Éditions Enrick B., 2019
- Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, *Précis de droit du travail*, 35<sup>ème</sup> éd., 2022, Dalloz
- Pierre Bailly, Michel Blatman, Geneviève Pignarre et Marc Vericel, *Conditions de travail 2021/22*, Dalloz, 1<sup>ère</sup> édition, 2021
- Dominique Chagnollaud et Guillaume Drago *Dictionnaire des droits fondamentaux*, Éditions Dalloz, 2006, p.7
- Alain Cœuret, Jean-Philippe Lieutier, *Droit du travail 2022, Les mémentos*, 4<sup>ème</sup> éd, 2022, Dalloz
- Francis Kessler, *Droit de la protection sociale*, Dalloz, 7<sup>ème</sup> édition - Octobre 2020
- Emeric Jeansen, *Droit de la protection sociale*, 3<sup>ème</sup> édition, 2018, LexisNexis, p.171
- Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, 7<sup>ème</sup> édition, PUF, 2006
- *Lexique des termes juridiques*, Éditions Dalloz 2021-2022
- Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Éditions La découverte et Syros, 1998.
- Dictionnaire *Le grand Larousse illustré*, éditions 2021
- *Le Lamy social*, édition 2021
- *Mémento Comité social et économique et autres représentants du personnel*, Editions Francis Lefebvre, 2022
- Patrice Jourdain, *Les principes de la responsabilité civile*, 10<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 2021
- Olivier Fardoux, *Fiches de droit pénal*, Éditions Ellipses

## II. Ouvrages spéciaux

---

- Morane Keim-Bagot, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, Dr. soc. 2015, p. 13
- Christophe Dejours et Florence Bègue, *Suicide et travail : que faire ?* Editions Presses Universitaires de France, 2009
- Françoise Pelletier et Karine Bézille, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, Editions Liaisons, 2011
- Philippe Zawieja et Franck Guarnieri, *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éditions du seuil, février 2014
- Patrick Adam, *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, 1<sup>ère</sup> édition, Dalloz, 2020
- Alain Cœuret, Elisabeth Fortis, François Duquesne, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 6<sup>ème</sup> édition, 2016
- Marco Peruzzi, *Les risques psycho-sociaux au travail en droit social : efficacité et aspects problématiques du cadre européen sur les risques psycho-sociaux*, Éditions Dalloz
- Rémi Pellet, Arnaud Skrzyerbak, *Leçons de droit social et de droit de la santé*, SIREY, Intégral concours, oct. 2008, p. 473
- Céline Leborgne-Ingelaere, JCI. Travail Traité, Fasc. 20-50 : Harcèlement, agissement sexiste et stress au travail, 14 nov. 2018
- *Risques psychosociaux en droit social : approche juridique comparée France, Europe, Canada, Japon*, Hors collection, mars 2014, Dalloz
- Alain Supiot, *L'esprit de Philadelphie : la justice face au marché social*, éditions Seuil
- Bernard Teyssié, JCI. Travail Traité, Fasc. 91-10 : Organisation internationale du travail
- Loïc Lerouge, Rép. trav. Dalloz, *droit des risques psychosociaux*, Dalloz 2022
- Gilles Auzero, *Droit pénal du travail et groupes de sociétés J.-Ch. Saint-Pau*
- Lydie Dauxerre, JCI. Travail Traité, Synthèse – Conditions de travail, hygiène et sécurité, 23 sept. 2019
- Elodie Montreuil, *Prévenir les risques psychosociaux*, 3<sup>ème</sup> édition, éditions Dunod
- *Cahiers de droit de l'entreprise* n° 3, Mai 2017, Prat. 14
- JCI. Travail Traité, *Lois pénales spéciales*, Fasc. 30 : Travail – Santé et sécurité

- JCI. Travail Traité, Fasc. 82-20 : *Droit pénal – Responsabilités*

### **III. Articles**

---

#### **Claire Abate :**

- *En questions : RPS, qualité de vie au travail et Covid-19*, JCP S n° 51-52, 22 déc. 2020, act. 545

#### **Séverine Artières :**

- *En questions : la remise en cause des arrêts de travail et des certificats médicaux devant le Conseil de l'Ordre des médecins*, JCP S n°48, 30 novembre 2021

#### **Dominique Asquinazi-Bailleux :**

- *Absence de réparation intégrale : pas de discrimination*, JCP S n°7, 21 février 2017, p.1054
- *Les services de prévention en santé au travail interentreprises : nouveaux enjeux ou simple continuité ?* JCP S n° 11, 22 mars 2022, 1084
- *Amiante : une avancée dans la preuve du préjudice d'anxiété hors ACAATA*, JCP S n° 2, 18 janvier 2022, 1015
- *Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise*, JCPS 2010, 1393

#### **Dalale Belhout :**

- « *Comment la crise a-t-elle ravivé la quête de sens au travail ?* », Digital Recruiters

#### **Sarah Bonnamy :**

- *Le droit de retrait à l'épreuve des risques psychosociaux*, *Les Cahiers Lamy du CE*, n°128 du 1<sup>er</sup> juillet 2013

#### **Françoise Bousez :**

- *Travail temporaire et sécurité au travail*, JCP S n°15, 12 avril 2011, 1183

#### **Sarah Bonnamy :**

- *Le droit de retrait à l'épreuve des risques psychosociaux, Les Cahiers Lamy du CE*, n°128 du 1<sup>er</sup> juillet 2013

**Jean-François Cesaro :**

- *Délégation de pouvoirs : confirmation du principe de responsabilité alternative*, JCP S n°25, 19 juin 2007, 14707
- *Les propositions en matière de dialogue social*, JCP S n° 14, 12 avr. 2022, 1107

**Grégory Chastagnol :**

- *Santé et sécurité au travail - Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise* ? JCP S n° 11, 22 mars 2022, 1081

**Jean-Claude Chesnais :**

- *La mortalité par accidents en France depuis 1826*, Population, 1974

**Joël Colonna :**

- *Obligation de sécurité de résultat de l'employeur et stress au travail*, JCP édition générale n°4, 21 janvier 2013, 83

**Tatiana Dailier :**

- *De l'incitation à la négociation dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail*, JCP S, n°38, 17 sept. 2013, act. 372

**Ruth Dijoux-Loville :**

- *Les risques psychosociaux au travail à l'aune des droits fondamentaux* par Ruth Dijoux-Loville, Dr. Ouvrier 2017, n°833

**Salim Djedaini :**

- *Santé et sécurité au travail - Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise* ? JCP S n° 11, 22 mars 2022, 1081

**Victoria Drochon :**

- *De l'incitation à la négociation dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail*, JCP

**Catherine Dupré :**

- *Le respect de la dignité humaine : principe essentiel du droit du travail*, RDT 2016

**Clemmy Friedrich :**

- *De la preuve du préjudice d'anxiété résultant de l'exposition aux poussières d'amiante* (CE, 28 mars 2022, n° 453378, min. Armées : Lebon)

**Bernard Gauriau :**

- *Le suivi du télétravail*, JCP S n° 38, 22 septembre 2020, 3017
- *Les propositions en matière de dialogue social*, JCP S n° 14, 12 avr. 2022, 1107

**Marc-Antoine Godrefroy :**

- *Santé et sécurité au travail - Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise ?* JCP S n° 11, 22 mars 2022, 1081

**Emeric Jeansen :**

- *Le système des tableaux de maladies professionnelles ou la transformation d'une probabilité en présomption*, JCP S n° 2, 18 janv. 2022, 1009
- *Le suivi médical des salariés après la loi du 2 août 2021*, JCP S n°11, 22 mars 2022, 1083

**Xavier Lagarde :**

- *Aspects civilistes des relations individuelles de travail*, RTD Civ. 2002

**Céline Leborgne-Ingelaere :**

- *Le harcèlement au travail : bilan 2021*, JCP S du 21 déc. 2021

**Alain-Christian Monkam :**

- *Suicide au travail, quelle réparation ?* JSL n°327, 4 sept. 2012

**Bernard Teyssié :**

- *Le Socle européen des droits sociaux*, JCP S n° 6, 15 février 2022, 1038



**Frédéric-Guillaume Laprèvote :**

- *Expertise risque grave et travail temporaire*, JCP E n° 23, 4 juin 2020, 1223

**Patrick Légeron :**

- *Le stress au travail : de la performance à la souffrance*, Droit social 2004

**Nicolas Léger :**

- *Preuve du préjudice d'anxiété résultant de l'exposition à l'amiante*, JCP S n° 15, 15 avril 2014, act. 155

**Grégoire Loiseau :**

- *L'obligation de prévention des risques professionnels, démembrement de l'obligation de sécurité*, JCP S n° 5, 6 fév. 2018, 1051
- *L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée*, Cah. soc. n° 258 du 1er déc. 2013

**Carole Nivard :**

- *Le rôle des juges nationaux dans l'application de la Charte sociale européenne en France, Europe des droits & libertés*, mars 2020/1

**Françoise Pelletier :**

- *Le stress au travail : comment négocier un accord d'entreprise ?* JCP S n°48, 25 nov. 2008, 1611
- *L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail : de nouvelles obligations pour l'employeur ?* JCP S n°19-20, 11 mai 2020, act. 253

**Astrid Pioché-Roques :**

- *Les risques psychosociaux au travail, état des lieux et perspectives*, L'Harmattan, 2016

**Alexandre Reymann :**

- *Psychologie positive et bien-être au travail*, CDRH n°190, 1<sup>er</sup> sept. 2012
- *Le travail de demain : rénovation ou révolution ?* CDRH n° 213, 1<sup>er</sup> oct. 2014



**Romain Tafini :**

- *De l'incitation à la négociation dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail*, JCP S, n°38, 17 sept. 2013, act. 372

**Vincent Viet :**

- *Aux fondements introuvables de l'État-providence : la loi du 9 avril 1898 à l'épreuve de la Grande Guerre*, Le Mouvement Social 2016/4 (n° 257)

**Christophe Willmann :**

- *Place des chartes dans le droit à la déconnexion*, BJT mars 2022, n° BJT201E1

**Autres :**

- *Prévention du stress et des risques psychosociaux : un nouveau contrat social chez France Telecom*, JCP S n°39, 22 sept. 2009, act. 456
- *Un ANI sur la santé au travail est ouvert à signature*, JCP S n°50, 15 déc. 2020, act. 543e vie au travail, JCP S, n°38, 17 sept. 2013, act. 372

**IV. Autres**

---

- *Outils numériques*
- <https://www.lemonde.fr/societe/article/>, consulté 01/09/2021
- [Le remboursement des consultations de psychologue est loin de faire l'unanimité | Le Huffington Post LIFE](#), consulté le 20/04/2022
- [http://www.justice.gouv.fr/publication/rap\\_lacabarats\\_2014.pdf](http://www.justice.gouv.fr/publication/rap_lacabarats_2014.pdf), consulté le 22/09/2021
- <https://demainlequotidien.up.coop/transformation-rh-qualite-de-vie-au-travail/face-a-la-progression-du-nombre-de-demissions-reflechir-a-la-qvt-est-un-enjeu-crucial-pour-les-entreprises>, consulté le 05/05/2022
- <https://www.leparisien.fr/economie/prud-hommes-pour-contourner-le-bareme-macron-le-harcelement-de-plus-en-plus-invoque-18-07-2019-8119335.php>, consulté le 22/03/2022
- <https://www.bienpublic.com/france-monde/2019/09/15/mis-a-pied-pour-harcelement-sexuel-il-tente-de-s-immoler-par-le-feu>, consulté le 14/04/2022

- <https://www.lesechos.fr/elections/presidentielle/exclusif-emmanuel-macron-envisage-de-repousser-lage-de-la-retraite-a-65-ans-1392455>, consulté le 13/03/2022
- <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/180628>, consulté le 24/09/2021
- <https://www.useyourlaw.com/la-preservation-de-la-sante-du-salarie-en-forfait-jours/>,
- [Alain Supiot, Podcast de France Inter du 8 juillet 2019 par Jean Lebrun « Parlons travail : 1919, naissance du B.I.T »](#)
- <https://www.francebleu.fr/infos/societe/suicide-au-travail-5-000-morts-par-pourraient-etre-evites-1580890173>, consulté le 24/04/2022
- <https://agriculture.gouv.fr/presentation-de-la-feuille-de-route-pour-la-prevention-du-mal-etre-et-laccompagnement-des>, consulté le 25/04/2022
- [Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, 1840](#), consulté le 01/05/2022
- [Règlementation sur le travail des mineurs dans le BTP, secteur public \(catégorie vos droits\)](#), consulté le 19/10/2021
- <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/accidents-travail-maladies-professionnelles.html>, consulté le 18/04/2022
- <https://www.village-justice.com/articles/Salaries-situation-burn-out-quels-sont-les-recours,22958.html>, consulté le 02/04/2022
- <https://www.handipacte-mde.fr/fiche-apports-handicap-psy-mental-cognitif.php>, consulté le 21/04/2022
- [Mi-temps thérapeutique : conditions, demande, indemnisation... - Previslima](#), consulté le 19/04/2022
- <https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/temps-partiel-therapeutique>, consulté le 22/04/2022
- <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/reglementation.html>, consulté le 05/03/2022
- [De la fatalité à la prévention, conférence débat du 14 octobre 2009, Groupe Régional d'Ile-De-France du Comité d'Histoire des Administrations](#), consulté le 28/04/2022
- <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/annexes.pdf>, consulté le 02/05/2022
- <https://www.ameli.fr/essonne/assure/sante/themes/maladies-amiante/amiante-danger-sante>, consulté le 16/03/2022
- [Assurance Maladie, Livret statistique de la sinistralité AT/MP 2019 du CTN H 2020-189, p. 59/64](#)

- [Enquête DARES novembre 2016 - Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail](#), consulté le 25/09/2021
- <https://empreintehumaine.com/barometre-t4-empreinte-humaine-1-3-infographie-sur-letat-psychologique-risques-psychosociaux-epuisement-des-salaries-francais/>, consulté le 21/03/2022
- <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/risques-psychosociaux>, consulté le 14/04/2022
- [Chiffres sur les victimes du sexisme en France : Interstats Analyse N°33 | Ministère de l'Intérieur \(interieur.gouv.fr\)](#), consulté le 03/05/2022
- <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20791>, consulté le 01/02/2022
- <https://www.lesechos.fr/pourquoi-les-femmes-font-plus-de-burn-out-que-les-hommes>., consulté le 04/05/2022
- <https://www.liberation.fr/checknews/2018/02/16/pourquoi-les-hommes-se-suicident-trois-fois-plus-que-les-femmes>, consulté le 25/03/2022
- <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>, consulté 01/09/2021
- <https://www.santepubliquefrance.fr//maladies-liees-au-travail/s>, consulté le 25/04/2022
- <https://www.paca.ars.sante.fr/sante-mentale-definition-et-enjeux>, consulté 01/09/2022
- [https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/09/28/les-consultations-chez-un-psychologue-seront-remboursees-sur-prescription-medicale-a-hauteur-de-30-a-40-euros-a-partir-de-2022-annonce-emmanuel-macron\\_6096326\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/09/28/les-consultations-chez-un-psychologue-seront-remboursees-sur-prescription-medicale-a-hauteur-de-30-a-40-euros-a-partir-de-2022-annonce-emmanuel-macron_6096326_3224.html), consulté 01/09/2021
- [https://www.francetvinfo.fr/Que\\_recherche\\_les\\_jeunes\\_diplomés?](https://www.francetvinfo.fr/Que_recherche_les_jeunes_diplomés?), consulté le 04/05/2022
- [https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/orange-propose-a-ses-salaries-le-conge-de-respiration\\_4972569.html](https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/orange-propose-a-ses-salaries-le-conge-de-respiration_4972569.html), consulté le 18/03/2022
- <https://www.franceinter.fr/societe/cune-entreprise-instaure-un-conge-menstruel-pour-ses-salariees>, consulté le 01/05/2022
- <https://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- [Suicide. Suicide en lien avec le travail - Risques - INRS](#)
- [Agression et violence externe. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS](#)
- [Épuisement professionnel ou burnout. Épuisement professionnel ou burnout - Risques - INRS](#)
- <https://www.inrs.fr/risques/suicide-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- [Missions et actions - INRS - INRS](#), consulté le 06/04/2022
- [Risques psycho-sociaux \(carsat-ra.fr\)](#), consulté le 06/04/2022

- <https://www.anact.fr/prevenir-les-risques-psychosociaux-la-methode-anact>, consulté le 06/04/2022
- [Les risques psychosociaux \(RPS\) en entreprise \(carsat-pl.fr\)](https://www.carsat-pl.fr/les-risques-psychosociaux-rps-en-entreprise), consulté le 06/04/2022
- <https://idstrategie.fr/absence-de-nao-sur-les-salaires-absence-daccord-et-sanction/>, consulté le 31/03/2022
- <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf>, consulté le 31/03/2022
- [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_les\\_essentiels/livret-05-kit-rps.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/livret-05-kit-rps.pdf), consulté le 27/03/2022
- <https://www.aractidf.org/risques-psychosociaux/ressources/mesurer-les-facteurs-psychosociaux-de-risque-au-travail-rapport-gollac>, consulté le 22/03/2022
- <https://www.tdc-securite.fr/blog/logiciel/pourquoi-et-comment-evaluer-les-rps-risques-psychosociaux.html>, consulté le 20/03/2022
- <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/la-france-et-les-nations-unies/la-france-et-l-oms/>, consulté 03/09/2021
- <https://news.un.org/fr/story/2017/10/365872-sante-mentale-au-travail-un-facteur-determinant-de-bien-etre-des-personnes-et>, consulté 01/09/2022
- <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/risques-psychosociaux?>, consulté le 12/03/2022
- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312306](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312306), consulté le 10/09/2021
- <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/risques-psychosociaux>, consulté le 23/02/2022
- <https://www.inrs.fr/publications/outils/faire-le-point-rps.html>, consulté le 25/03/2022
- [https://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility\\_guide\\_fra.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility_guide_fra.pdf), consulté le 05/05/2022
- <https://www.ioe-emp.org/fr/organisations-internationales/organisation-internationale-de-normalisation-iso>, consulté le 11/09/2021
- <https://www.inrs.fr/risques/stress/ce-qu-il-faut-retenir.html>, consulté le 13/03/2022
- <https://www.oecd.org/fr/france/jobs-strategy-FRANCE-FR.pdf>, consulté le 13/09/2021
- <https://recherche.unistra.fr/actualites-recherche/actualites-de-la-recherche/sante-mentale-au-travail-le-droit-en-evolution>, consulté le 12/03/2022

- [https://www.lepoint.fr/axa-prevention-des-risques/l-hyperconnexion-un-nouveau-risque-14-06-2019-2318932\\_3936.php](https://www.lepoint.fr/axa-prevention-des-risques/l-hyperconnexion-un-nouveau-risque-14-06-2019-2318932_3936.php), consulté le 30/03/2022
- <https://www.ra-sante.com/ecrans-grands-dangers-hyperconnexion.html>, consulté le 01/04/2022
- <https://flexjob.fr/droit-a-la-deconnexion-on-commence-ou/>
- <https://www.village-justice.com/articles/sante-travail-creation-passeport-prevention-validee,39895.html>, consulté le 28/03/2022
- [https://www.preventionbtp.fr/ressources/focus/coactivite-le-role-du-coordonnateur-sps-dans-la-prevention-des-risques\\_BwBHAXRw78ve4FTBiQFxpM](https://www.preventionbtp.fr/ressources/focus/coactivite-le-role-du-coordonnateur-sps-dans-la-prevention-des-risques_BwBHAXRw78ve4FTBiQFxpM), consulté le 11/04/2022
- <https://www.victimes-amiante.org/amiante-mortelle>, consulté le 18/03/2022
- <https://www.lemonde.fr/idees/article/2012/02/27/>, consulté le 27/04/2022
- <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2020/11/19/que-savons-nous-aujourd-hui-des-effets-economiques-du-teletravail>, consulté le 19/03/2022
- [https://www.institutsapiens.fr/wp-content/uploads/2021/03/Quel-avenir-pour-le-télétravail.pdf](https://www.institutsapiens.fr/wp-content/uploads/2021/03/Quel-avenir-pour-le-tel%C3%A9travail.pdf), consulté le 18/03/2022
- <https://www.agence-france-electricite.fr/actualites/impact-ecologique-teletravail/>, consulté le 18/03/2022
- <https://www.7sur7.be/carriere/quelles-sont-les-formes-de-harcelement-moral-les-plus-frequentes~a185e114/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F> consulté le 19/02/2022
- <https://www.ma-grande-taille.com/societe/harcelement-sexuel-95-pourcent-femmes-denoncent-perdraient-emploi-314658>, consulté le 21/04/2021
- <https://www.lefigaro.fr/actualite-france/2016/05/13/01016-20160513ARTFIG00181-harcelement-sexuel-7-des-hommes-aussi-victimes.php>,
- <https://www.useyourlaw.com/la-vie-privee-du-salarie-dans-lentreprise/>, consulté le 21/03/2021
- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4277675?sommaire=4318291>, consulté le 05/05/2022
- *Autres outils*
  - Plan d’actions global pour la santé mentale 2013-2020 de l’OMS, p.28
  - *Accidents du travail et maladies professionnelles en entreprise : quel bilan 2019 ?* - 20/10/2020.

- INRS, *Risques psychosociaux : comment agir en prévention ?* ED6349, avril 2020
- Enquête BDO, 6<sup>ème</sup> édition du Baromètre de la gestion des accidents du travail et maladies professionnelles 2020, 14 déc. 2020
- Rapport au nom de la Commission des affaires étrangères sur le projet de loi autorisant ratification de la convention 190 de l’OIT de Monsieur Mustapha Laabid
- Rapport « *Bien-être et efficacité au travail* » présenté par Henri LACHMANN, Christian LAROSE et Muriel PENICAUD en février 2010
- Panorama international du télétravail, « *Guide du télétravail pendant le covid 19 novembre 2020* » de l’OIT
- Rapport au nom de la Commission des affaires étrangères sur le projet de loi autorisant ratification de la convention 190 de l’OIT de Madame Nicole Duranton
- OCDE (2012), *Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l’emploi*, Santé mentale et emploi, éditions OCDE
- Council of Europe, *La charte en bref*, la Charte sociale européenne.
- European Commission, 31 mai 2013, *Evaluation of the European Strategy on Safety and health at work 2007-2012*
- CEDS, Conclusions de 2014 – France – article 2-1, Droit à des conditions de travail équitables
- Enquête DARES « *Conditions de travail – risques psychosociaux* » de 2016 et 2019 pour l’INRS.
- Charte européenne des droits fondamentaux, chapitre IV, article 31§2
- ANACT, « *Travail et changement. Télétravail : codes et enjeux d’une organisation hors les murs* », Bimestriel du 9. Réseau Anact pour l’amélioration des conditions de travail, n° 353, Janvier/Février 2014

# Index alphabétique

---

## A

**Absentéisme** · 31, 72, 88, 112, 115, 175, 185  
**Accident du travail** · 79, 91, 92, 94, 104, 129, 135, 152, 161, 163, 164, 165, 168, 170, 172, 181, 199, 201  
**Action en justice** · 159  
**Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)** · 87, 147, 222  
**Anxiété** · 55, 73, 81, 82, 83, 84, 85, 91, 131, 148, 158, 165, 167, 169, 212, 214, 215  
**Avis d'inaptitude** · 191  
**Ayant-droit** · 159, 164, 170, 185, 198, 199, 200, 201, 202, 203

---

## B

**Bien-être** · 7, 28, 31, 33, 36, 49, 51, 59, 70, 74, 81, 88, 145, 221  
**Bore-out** · 89  
**Burn-out** · 76, 91, 92, 122, 146, 166, 167, 169, 173, 189, 217

---

## C

**Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)** · 143, 144, 145, 175  
**Coemploi** · 150, 154, 155

**Comité social et économique** · 3, 70, 81, 109, 110, 112, 113, 120, 123, 124, 125, 133, 135, 136, 137, 138, 141, 152, 172, 191

**Commission santé, sécurité et conditions de travail** · 3, 109, 112, 116, 125, 136, 152, 172

**Constitution** · 7, 30, 45, 51, 57, 156

**Contrat de travail** · 60, 61, 62, 64, 65, 86, 93, 102, 127, 129, 150, 151, 153, 159, 160, 179, 184, 185, 187, 189, 190, 193, 195, 196

**Contrôle** · 40, 98, 127, 135, 141, 142, 144, 150

---

## D

**Danger grave et imminent** · 126, 128, 129, 131

**Décès** · 7, 166, 197, 200, 202

**Démission** · 195, 196

**Dépression** · 69, 75, 91, 110, 164, 165, 167, 173, 185, 197

**Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels** · 109, 110, 111, 112, 113, 114, 134, 172, 213, 214

**Droit d'alerte** · 131, 135, 141, 152, 158, 171

**Droit de retrait** · 118, 126, 127, 128, 129, 130, 132, 152, 171, 212, 213

---

## E

**Enquête** · 71, 94, 101, 103, 134, 135, 181, 222

**Etat de santé** · 34, 39, 82, 96, 99, 128, 140, 149, 186, 191, 192

**Experts** · 37, 54, 91, 135, 136, 149, 152, 153, 166, 169, 182, 192, 215

---

## **F**

**Faute grave** · 65, 102, 123, 129, 180

**Faute inexcusable** · 62, 79, 94, 118, 129, 155, 161, 163, 170, 171, 174, 176, 182, 199, 201, 202

**Faute intentionnelle** · 65, 182

**Formation** · 5, 31, 35, 47, 59, 61, 65, 70, 76, 97, 117, 118, 124, 125, 136, 158, 159, 171, 175, 188

---

## **H**

**Handicap** · 188

**Harcèlement** · 18, 33, 34, 41, 42, 43, 47, 52, 53, 55, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 76, 90, 92, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 107, 111, 114, 115, 118, 119, 121, 130, 134, 137, 138, 139, 142, 143, 146, 148, 149, 157, 159, 161, 162, 166, 169, 172, 173, 184, 189, 192, 194, 196, 203, 210, 211, 214

---

## **I**

**Inaptitude** · 190, 191, 192, 196

**Incapacité** · 93, 166, 168, 173, 182, 190

**Inspection du travail** · 58, 113, 119, 121, 135, 141, 143, 144, 175

**Institut national de recherche et de sécurité (INRS)** · 3, 71, 75, 108, 116, 144, 145, 146, 147, 204, 219, 221, 222

---

## **J**

**Juge** · 57, 60, 80, 83, 102, 103, 106, 131, 135, 160, 161, 176, 179, 182, 193, 195, 196

---

## **L**

**Licenciement** · 65, 76, 78, 102, 103, 120, 123, 127, 128, 129, 154, 164, 180, 188, 190, 192, 193, 195, 196

---

## **M**

**Maladie professionnelle** · 135, 168, 170, 182

**Médecine du travail** · 70, 111, 130, 140, 167, 187, 190, 191

**Médiation** · 68, 104, 105, 134

**Mental** · 28, 33, 34, 46, 49, 51, 55, 59, 80, 131, 164, 169, 172, 189

**Mise à disposition** · 112, 113, 117, 151

---

## **N**

**Négociation** · 69, 78, 113, 125, 137, 141

---

## **O**

**Obligation de loyauté** · 101, 162

**Obligation de sécurité** · 61, 62, 63, 64, 65, 79, 80, 82, 84, 90, 94, 96, 101, 118, 122, 151, 155, 156, 159, 160, 162, 163, 177, 194, 213



---

## **P**

**Plan de Sauvegarde de l'Emploi** · 110, 134  
**Préjudice** · 55, 79, 82, 83, 84, 85, 93, 104, 160, 161, 168, 173, 180, 185, 198, 200, 202, 203, 212, 214, 215  
**Prêt de main d'œuvre** · 151  
**Preuve** · 63, 83, 84, 85, 96, 97, 100, 101, 114, 118, 160, 164, 166, 169, 171, 172, 177, 179, 194, 195, 201, 212, 214, 215  
**Prévention** · 31, 33, 38, 47, 50, 51, 52, 53, 54, 59, 61, 62, 63, 64, 67, 68, 69, 70, 71, 76, 77, 81, 94, 99, 104, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 122, 125, 126, 130, 133, 134, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 144, 145, 147, 148, 149, 152, 153, 155, 162, 169, 171, 174, 175, 176, 177, 185, 197, 198, 204, 212, 213, 214, 221  
**Prise d'acte** · 193, 194, 195, 196  
**Prise en charge** · 181

---

## **Q**

**Qualité de vie au travail** · 77, 87

---

## **R**

**Référents** · 35, 70, 133, 136, 137, 197

**Règlement intérieur** · 118, 119, 120, 121, 134

**Réorganisation** · 81, 96, 110, 131, 134, 135, 194

**Représentation du personnel** · 81, 110, 142

**Responsabilités** · 34, 36, 49, 61, 62, 63, 64, 65, 71, 82, 83, 84, 89, 94, 101, 103, 108, 127, 149, 150, 151, 152, 154, 155, 156, 157, 162, 168, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 201, 210, 213

**Rupture du contrat de travail** · 58, 103, 189, 192, 193, 195

---

## **S**

**Santé mentale** · 38, 221

**Stress** · 67, 146

**Suicide** · 146, 197, 211, 219

---

## **T**

**Télétravail** · 33, 73, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 214, 220, 221, 222

**Temps partiel thérapeutique** · 186, 187, 217

**Travail temporaire** · 151, 152, 153, 170, 171, 215

# Table des matières

<b>Sommaire</b>	<b>2</b>
<b>Liste des abréviations</b>	<b>3</b>
<b>Remerciements</b>	<b>5</b>
<b>Introduction</b>	<b>7</b>
<i>I) Une reconnaissance tardive du risque mental au travail</i>	<i>9</i>
A. D'une logique de protection de l'intégrité physique	9
B. Vers une logique de prévention plus globale	14
<i>II) La montée en puissance de la santé mentale dans les relations de travail</i>	<i>18</i>
<b>Partie 1 - La notion de santé mentale</b>	<b>27</b>
<i>Titre 1 - Les fondements de la santé mentale en droit social</i>	<i>28</i>
<b>Chapitre 1<sup>er</sup> - Les fondements internationaux</b>	<b>28</b>
<i>Section 1 - Les sources internationales stricto sensu</i>	<i>28</i>
Sous-section 1 - L'Organisation mondiale de la santé (OMS)	29
Sous-section 2 - L'Organisation internationale du travail (OIT)	30
Sous-section 3 - L'Organisation de normalisation des politiques de santé au travail (ISO)	34
Sous-section 4 - L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)	35
<i>Section 2 - Le droit européen</i>	<i>38</i>
Sous-section 1 - Le Conseil de l'Europe	38
<b>Paragraphe 1 : L'absence de texte spécifique en matière de santé mentale</b>	<b>39</b>
<i>I) Le rattachement possible à l'article 3 de la Convention ?</i>	<i>40</i>
<i>II) La consécration de la préservation de la santé mentale par application de l'article 8</i>	<i>42</i>

<i>Paragraphe 2 : L'apport de la Charte sociale européenne protégée par le Comité européen des droits sociaux</i>	43
Sous-section 2 - Le droit de l'Union européenne	46
<i>Paragraphe 1 : Une profusion de sources du droit européen de la santé mentale</i>	48
I) <i>Les fondements primaires : des sources contraignantes</i>	48
II) <i>Les fondements secondaires : des sources nécessaires ou superflues ?</i>	49
<i>Paragraphe 2 : L'effectivité partielle des fondements du droit européen de la santé mentale</i>	50
<b>Chapitre 2 - Les fondements nationaux</b>	<b>55</b>
<i>Section 1 – La santé mentale et la Constitution</i>	55
<i>Section 2 - L'apport du législateur</i>	55
<i>Section 3 - Les conventions</i>	58
Sous-section 1 - Le contrat de travail	58
Sous-section 2 - Les conventions et accords collectifs de travail	64
<i>Paragraphe 1 : Les accords nationaux interprofessionnels</i>	64
<i>Paragraphe 2 : Les conventions collectives de branche</i>	66
<i>Paragraphe 3 : Les accords d'entreprise et de groupe</i>	67
<i>Titre 2 - Le domaine de la santé mentale en droit social</i>	68
<b>Chapitre 1<sup>er</sup> - L'existence d'une pluralité d'atteintes à la santé mentale au travail</b>	<b>69</b>
<i>Section 1 - L'altération de la santé mentale causée par le travail</i>	70
Sous-section 1 - Le stress	71
Sous-section 2 - L'anxiété	78
<i>Paragraphe 1 : Le télétravail, outil de préservation de la santé mentale</i>	84
<i>Paragraphe 2 : Les atteintes à la santé mentale liées au télétravail</i>	86
<i>Section 2 - L'altération de la santé mentale aux temps et aux lieux de travail</i>	89
Sous-section 1 - Les violences	89

Sous-section 2 - Le harcèlement au travail _____	91
<b>Chapitre 2 - La mise en œuvre de la préservation de la santé mentale en droit social</b>	<b>104</b>
<i>Section 1 - Les outils de prévention</i> _____	105
Sous-section 1 - L'évaluation des risques obligatoires _____	105
<b><i>Paragraphe 1 : Le DUERP</i></b> _____	<b>105</b>
<b><i>Paragraphe 2 : Les indicateurs de RPS</i></b> _____	<b>111</b>
<b><i>Paragraphe 3 : Le passeport prévention</i></b> _____	<b>114</b>
Sous-section 2 - Les outils complémentaires de prévention _____	115
<b><i>Paragraphe 1 : Le règlement intérieur</i></b> _____	<b>115</b>
<b><i>Paragraphe 2 : Le droit à la déconnexion</i></b> _____	<b>118</b>
<b><i>Paragraphe 3 : Le droit de retrait</i></b> _____	<b>123</b>
<i>Section 2 - Les acteurs de la prévention</i> _____	129
Sous-Section 1 - Les acteurs internes _____	129
<b><i>Paragraphe 1 : Les instances de représentation du personnel</i></b> _____	<b>129</b>
I) <i>Le CSE et ses déclinaisons</i> _____	129
A. Le CSE _____	129
B. Quid de la CSSCT ? _____	132
C. Les référents _____	133
II) <i>Les organisations syndicales</i> _____	133
<b><i>Paragraphe 2 : Les services de prévention et de santé au travail</i></b> _____	<b>134</b>
Sous-section 2 - Les acteurs externes _____	137
<b><i>Paragraphe 1 : L'Inspection du travail</i></b> _____	<b>137</b>
<b><i>Paragraphe 2 : Les organismes spécialisés</i></b> _____	<b>139</b>
I) <i>Les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)</i> _____	139
II) <i>L'institut national de recherche et de sécurité (INRS)</i> _____	140

III) <i>L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail</i> (ANACT) _____	142
<b>Partie 2 - Le contentieux des atteintes à la santé mentale</b> _____	<b>144</b>
<i>Titre 1 - L'auteur</i> _____	144
<i>Section 1 - La notion d'employeur</i> _____	145
Sous-section 1 - La responsabilité de l'employeur partie à une relation triangulaire	145
<i>Paragraphe 1 : Le travail temporaire</i> _____	145
<i>Paragraphe 2 : Le sort de la responsabilité en cas de relation triangulaire</i> _____	146
Sous-section 2 - La responsabilité dans le cadre du coemploi _____	149
<i>Section 2 - L'engagement systématique des responsabilités de l'employeur</i> _____	150
Sous-section 1 - Le contentieux pénal _____	150
Sous-section 2 - Le contentieux prud'homal _____	153
Sous-section 3 - Le contentieux médical _____	158
<i>Paragraphe 1 : La reconnaissance du caractère professionnel d'une atteinte à la</i> <i>santé mentale</i> _____	158
<i>Paragraphe 2 : La faute inexcusable de l'employeur</i> _____	164
<i>Paragraphe 3 : L'incidence sur la tarification</i> _____	168
<b>Chapitre 2 - Les causes exonératoires de responsabilité de l'employeur</b> _____	<b>171</b>
<i>Section 1 - Les causes exonératoires de la responsabilité pénale de l'employeur</i> _____	171
Sous-section 1 - Le jeu des délégations de pouvoir _____	171
Sous-section 2 - La faute non imputable à l'employeur _____	174
<i>Section 2 - Les causes exonératoires de la responsabilité en contentieux médical</i> _____	175
Sous-section 1 - La contestation du caractère professionnel de la lésion _____	175
Sous-section 2 - La contestation de la faute inexcusable de l'employeur _____	176
<i>Titre 2 - La victime</i> _____	178
<b>Chapitre 1<sup>er</sup> - Les conséquences sur le contrat de travail de la victime</b> _____	<b>179</b>

<i>Section 1 - Les aménagements possibles</i>	179
Sous-section 1 - Le recours au temps partiel thérapeutique	180
Sous-section 2 - La reconnaissance en tant que travailleur handicapé	182
<i>Section 2 - La fin du contrat de travail</i>	183
Sous-section 1 - L'inaptitude médicale	184
Sous-section 2 - La rupture du contrat de travail imputable à l'employeur	186
<b><i>Paragraphe 1 : La résiliation judiciaire</i></b>	<b>187</b>
<b><i>Paragraphe 2 : La prise d'acte</i></b>	<b>188</b>
<b>Chapitre 2 - Le suicide du salarié</b>	<b>191</b>
<i>Section 1 - La reconnaissance du caractère professionnel du suicide</i>	192
<i>Section 2 - La réparation du préjudice des ayant-droit en cas de faute inexcusable</i>	196
<b>Conclusion générale</b>	<b>199</b>
<b>Annexes</b>	<b>202</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>216</b>
<b>Index alphabétique</b>	<b>230</b>
<b>Table des matières</b>	<b>233</b>